

Salario minimo non solo inutile ma anche poco conveniente

di Giuliano Cazzola *

“Introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. In queste parole, contenute nei criteri direttivi del disegno di legge delega del Jobs act, si sostanzia il progetto di salario minimo legale su cui si è discusso in questi giorni dopo che il vice ministro all’Economia Enrico Morando è ritornato a spiegare le sue idee in proposito. Come si può vedere, il testo del governo è molto più prudente di quanto sostiene Morando, che è pur sempre uno degli esponenti più esperti e prestigiosi della compagine di Renzi (anche se, per inciso, ci è sembrato di notare una presa di distanza del titolare del Lavoro **Giuliano Poletti**). Nella norma di delega si fa riferimento ad un’eventuale fase di sperimentazione e non viene previsto l’arresto come sanzione per il datore inadempiente. Soprattutto, vi è una chiara delimitazione della platea “a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione di lavoro subordinato”: il che significa — se le definizioni conservano il loro significato — che gli interessati al “compenso orario minimo” sarebbero i lavoratori dipendenti sul piano giuridico, non avendo ancora rilievo nel nostro ordinamento il concetto di dipendenza su quello economico. Se questa è l’interpretazione corretta è opinione di chi scrive che l’introduzione di un salario minimo, nel nostro sistema, non sarebbe solo inutile, ma persino non conveniente per i lavoratori. Certo, a questa considerazione tante “anime belle” replicano che

nell’Unione europea ben 21 paesi hanno istituito il salario minimo e che l’Italia è inadempiente anche sotto questo aspetto. Tanto più che persino la Germania si appresta — pur tra polemiche — a fissare in 8,5 euro il compenso orario minimo. Senza voler trasformare un dibattito pratico in un conflitto ideologico, sarebbe bene valutare la struttura delle relazioni industriali di ciascun paese, la funzione dei suoi istituti contrattuali e retributivi e gli orientamenti consolidati della giurisprudenza. Si scoprirebbe, così, che da noi il salario minimo esiste già anche se non si chiama così. E a prevederlo è, niente meno, un articolo della Costituzione ritenuto percettivo da una giurisprudenza consolidata pluridecennale. Nell’articolo 36 della Carta è sancito che il lavoratore ha diritto a una “retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa”. Ma c’è di più: i giudici, chiamati a definire tale trattamento, hanno fatto costantemente riferimento alla retribuzione di base (i c.d. minimi tabellari) previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria o di settore produttivo (il c.d. meccanismo di estensione indiretta del contratto nazionale). Così, le retribuzioni individuate in rapporto alle tabelle fissate nei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, costituiscono, in giudizio, il livello minimo vincolante per tutti i rapporti di lavoro di quella categoria o di quel settore. E in Italia esiste una rete contrattuale nazionale che praticamente non lascia scoperto nessun lavoratore. In sostanza, con

l’interpretazione giurisprudenziale dell’articolo 36 Cost. si è giunti al riconoscimento di un salario minimo garantito. Il canone giurisprudenziale di “retribuzione minima” si è, dunque, storicamente consolidato, diventando di generale applicazione. Che senso avrebbe, allora, cimentarsi con un problema già risolto, almeno per i lavoratori dipendenti, finendo per abbassare il livello di tutela ora assicurato dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza, dal momento che, per definizione, il salario minimo legale non può che essere inferiore a quello contrattuale? A parte le palesi ragioni di carattere economico, da noi ce ne sarebbe una in più. Se il salario legale coincidesse con quello tabellare previsto dai contratti, sarebbe esplicita la violazione dell’articolo 39 Cost. il quale dispone una particolare procedura, inattuata (e forse inattuabile) per definire contratti validi erga omnes. Quanto a lavoratori parasubordinati (non coperti — è bene ricordarlo — dalla norma di delega del Jobs act) sarebbe saggio dare attuazione a quanto già previsto dalla legge Fornero che ha introdotto anche per i collaboratori a progetto un compenso minimo da stabilire attraverso la contrattazione collettiva, in assenza della quale, esso non potrà essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti nazionali di categoria applicati — nei settori di riferimento — alle figure professionali con un profilo analogo a quello del collaboratore a progetto.

* Docente di diritto del lavoro
Università ECampus

