

Introduzione di retribuzione e compensi minimi

Audizione Parlamentare

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati

29 novembre 2017

Le risoluzioni che avete sottoposto alla nostra attenzione hanno tutte come oggetto l'introduzione di un salario minimo nel nostro ordinamento e il suo rapporto con la contrattazione collettiva. Si tratta di un tema fondamentale, specialmente a ridosso delle riforme dei regimi di protezione dell'impiego attuate dal Jobs Act con l'introduzione del contratto a tutele crescenti. Riforme di questo tipo aumentano la mobilità all'interno del mercato del lavoro, come documentato anche da un recente studio nell'ambito del progetto VisitINPS. L'introduzione del contratto a tutele crescenti ha portato a un aumento della crescita dimensionale delle imprese e delle assunzioni, ma anche ad un incremento delle separazioni. E' fondamentale in questo contesto avere un regime contrattuale che sia in grado di incoraggiare assunzioni dove esistono opportunità di lavoro a maggiore produttività, spingere più lavoro verso quelle imprese e quelle mansioni che offrono, in prospettiva, maggiori opportunità di crescita, salari più alti e stabilità dell'impiego. Nel caso di mansioni a produttività relativamente bassa, la contrattazione salariale, con una certa flessibilità, può introdurre un meccanismo di riduzioni salariali che possa impedire al datore di lavoro di licenziare un lavoratore meno protetto di prima.

La contrattazione decentrata può fissare quel rapporto tra salari e produttività che difficilmente può essere stabilito a livello nazionale. La produttività non è un dato esogeno: è in gran parte stimolata anche dalla determinazione dei salari che certamente inducono più stimoli sul piano allocativo, cioè le persone accettano maggiormente quei lavori a più alta produttività perché sono pagati di più, e anche per incentivo, cioè le persone diventano più produttive perché questo si riflette nei salari.

Una riforma della contrattazione che permette ai salari di essere maggiormente rispondenti alle condizioni, ai livelli di produttività delle singole imprese, è perciò un fondamentale complemento delle riforme attuate con il Jobs Act. Per le ragioni menzionate in precedenza, il decentramento della contrattazione dovrebbe procedere di pari passo con qualsiasi riforma del regime di protezione dell'impiego. L'introduzione di un salario minimo in Italia può servire, come segnalato dalla risoluzione Baldassarre, a stimolare un maggiore decentramento della contrattazione perché darebbe alla giurisprudenza un nuovo riferimento nell'interpretare la nozione di salario equo. L'interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 36 della Costituzione, utilizza spesso, infatti, i minimi dei Ccnl quale riferimento per la determinazione della giusta retribuzione, di fatto estendendo a tutti i lavoratori la copertura dei contratti collettivi nazionali.

Il salario minimo può allora, da una parte, permettere il decentramento della contrattazione e, dall'altro, assicurare una tutela molto più efficace dei minimi di quella offerta dall'attuale ordinamento. Nel quadro attuale, infatti, la non attuazione dell'articolo 39 della Costituzione obbliga il lavoratore a ricorrere al giudice per vedere riconosciuto il diritto al giusto salario. In presenza di un compenso minimo legale i lavoratori meno tutelati e a maggior rischio di bassi salari troveranno nella legge una tutela immediata.

Inutile sottolineare che un minimo è un minimo. Per tutti gli altri lavoratori, con retribuzioni superiori al minimo, la giurisprudenza potrà continuare ad utilizzare come riferimento per il giusto salario sia gli accordi aziendali, sia i livelli salariali prevalenti sul mercato del lavoro.

L'obiettivo fondamentale di un salario minimo, come sottolineato da tutte le risoluzioni, è quello di impedire che la condizione lavorativa sfoci in una condizione di povertà, come attesta il fenomeno crescente dei cosiddetti *working poor*. Secondo nostre elaborazioni su dati delle dichiarazioni retributive, circa il 10% dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Italia oggi percepisce redditi da lavoro (al netto dei

contributi sociali) al di sotto della linea di povertà assoluta Istat per un single; quasi la metà di questi non riuscirebbe ad avere un reddito superiore alla soglia di povertà neanche lavorando full-time. A questi vanno poi aggiunti i lavoratori autonomi, tra i quali i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato, con un reddito da lavoro complessivo al di sotto della linea di povertà. Secondo le stime di Claudio Lucifora per il CNEL ci sarebbero circa 800.000 lavoratori autonomi tra i *working poor*.

I maggiori detrattori del salario minimo in Italia sono oggi i sindacati che ritengono che toglierebbe spazio alla contrattazione collettiva. La verità è che le maglie della contrattazione sono sempre più larghe. A molti lavoratori in attività formalmente soggette alla contrattazione collettiva vengono offerti salari inferiori a quelli previsti dalla contrattazione nazionale. Sono parti vulnerabili nel nostro mercato del lavoro in cui prevalgono salari inferiori anche ai minimi tabellari stabiliti dalla contrattazione. Secondo le nostre stime ben oltre il 10% dei lavoratori dipendenti, ad esclusione degli apprendisti, aveva nel 2015 un salario orario inferiore a 8,6 euro, il minimo tabellare previsto per il sesto livello nel commercio. Si tratta soprattutto di giovani, donne e operai.

Questo porta a ritenere che il salario minimo sarebbe un utile complemento alla contrattazione collettiva in quanto assicurerebbe un presidio di minimi retributivi che gli accordi collettivi non sono in grado di garantire.

Per assicurare questo presidio il salario minimo orario dovrebbe valere per tutti, non solo per chi non opera nei settori in cui vengono sottoscritti contratti di lavoro. I lavoratori che sono pagati meno di 8,6 euro operano quasi tutti, infatti, in settori in cui, almeno sulla carta, esistono contratti collettivi.

C'è dunque una non troppo sottile forma di ipocrisia in chi sostiene che il salario minimo toglie spazio alla contrattazione collettiva. La realtà è che la contrattazione collettiva ha una copertura sempre più limitata. Sarebbe, in ogni caso, illusorio pensare che minimi fissati in ben 868 contratti collettivi venissero pienamente

presidiati. E' una giungla inestricabile. L'Inps presidia i minimi contributivi, ma non può escludere che al rispetto di queste soglie contributive non corrisponda una remunerazione al di sotto dei minimi.

Il quesito più rilevante riguarda non tanto la necessità di un salario minimo, quanto il livello a cui fissarlo. I numerosi studi empirici condotti sull'impatto economico del salario minimo mostrano effetti non-negativi sull'occupazione (a volte anche positivi), e invece positivi su salari e redditi. Gli studi sono anche concordi nel considerare problematico, per l'occupazione, un salario minimo fissato a un livello troppo elevato (soprattutto per quanto riguarda l'occupazione dei giovani e dei lavoratori meno qualificati). In Europa il salario minimo (orario) è attualmente fissato a circa 8,40 euro nel Regno Unito (7,5 sterline) a 8,84 euro in Germania e a 9,76 euro in Francia. Fissare in Italia un salario minimo a livelli simili a quelli della Germania o della Francia significherebbe interessare una quota di lavoratori pari a circa il 20-30 per cento e avrebbe senza dubbio ricadute negative sull'occupazione.

Nessuna risoluzione discute di come garantire un corretto *enforcement* nell'applicazione del salario minimo legale presso le imprese, sia attraverso una vigilanza capillare, sia mediante l'erogazione di sanzioni in caso di mancata osservanza. Se si vuole che il salario minimo venga effettivamente applicato, non si può prescindere da un adeguato sistema di controlli e di sanzioni.