

## Mercato del Lavoro News n. 88/89

### **Per tradurre in concreto la proposta di direttiva europea sul salario minimo occorre intervenire sull'articolo 39 della Costituzione**

Secondo la recente proposta di direttiva dell'Unione europea il salario minimo dovrebbe essere garantito o da una norma di legge, come già accade in ventuno Paesi, o semplicemente richiamandosi ai contratti collettivi, come avviene in cinque Stati. Da una parte, la proposta riconosce la contrattazione collettiva come lo strumento principale per difendere le retribuzioni ed evitare l'effetto dumping nell'Ue, dall'altra chiede che la determinazione del salario minimo per legge non sia una scelta politica discrezionale ma coinvolga le parti sociali. Si tratta indubbiamente di un successo conseguito dalla confederazione sindacale europea che è presieduta dall'italiano Luca Visentini: nella maggioranza dei Paesi dov'è in vigore, il salario minimo per legge non supera il 50% della retribuzione oraria media lorda, e questo legittima il timore che possa avere una funzione di freno delle dinamiche retributive e di favorire la concorrenza sleale.

Il "principio di superiorità" della libera contrattazione tra le parti sociali alla luce del sole e con il consenso esplicito degli interessati ha l'enorme vantaggio di costruire, sulla base delle specifiche situazioni economiche e del mercato del lavoro, un equilibrio condiviso (i minimi retributivi sono solo un aspetto dei contratti) tra interessi legittimi differenti e configgenti ma non antagonisti. D'altra parte la legislazione vigente nel nostro Paese riconosce nel primo comma dell'art. 39 la libertà sindacale. Col passar del tempo e per effetto delle trasformazioni profonde dell'economia e del mercato del lavoro, alle tradizionali organizzazioni confederali che peraltro esprimono un ampio pluralismo politico si sono aggiunte molte altre associazioni sindacali sia di imprese che di lavoratori, che hanno sottoscritto contratti collettivi nazionali (alternativi a quelli preesistenti) in quasi tutti i settori produttivi che, a norma di legge, sono stati depositati presso l'archivio del Cnel.

Al giugno 2020 i contratti collettivi nazionali depositati e vigenti erano 935. In realtà 60 di questi contratti coprono l'89% di tutti i lavoratori dipendenti. Ma è ancor più interessante notare che mentre i Ccnl sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali rappresentati al Cnel sono 128 e si applicano a quasi 12.000.000 di lavoratori, i trecento e passa Ccnl in cui nessuna delle organizzazioni datoriali e sindacali è rappresentata al Cnel si applicano a meno di 30.000 lavoratori. È probabile, anche se non si può stabilire a priori, che i famosi contratti "pirata" il cui fine è esclusivamente quello del dumping salariale, abbiano maggiori probabilità di trovarsi tra questi ultimi. Ma è lo stesso Cnel a riconoscere che "il semplice dato sull'estensione della platea applicativa di un Ccnl non può essere di per sé discriminante nello stabilire un confine di natura qualitativa fra accordi dello stesso settore, dal momento che il numero più o meno elevato di dipendenti può corrispondere a specifiche caratteristiche della tipologia produttiva cui un certo accordo collettivo fa riferimento".

A differenza delle leggi corporative che imponevano l'adesione obbligatoria a contratti collettivi di riferimento, il primo comma dell'art. 39 sancisce che "l'organizzazione sindacale è libera", il secondo che "ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge", il terzo che "è condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica". Ma è il quarto comma del 39, secondo cui "i sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce" a palesare alcune incongruenze.

A parte il riferimento ai soli iscritti, che oggi andrebbe esteso a tutti i lavoratori interessati e ai loro delegati democraticamente eletti, le maggiori difficoltà applicative dell'articolo 39 derivano dal fatto che il quarto comma intende disciplinare l'estensione obbligatoria a tutti i lavoratori di una sorta di contratto unico di categoria, non meglio definita, mentre il primo comma afferma il principio della libertà sindacale e quindi del pluralismo contrattuale. Diviene quindi conseguente, se si vuole affermare in via prioritaria la libertà e l'autonomia contrattuale, la soppressione del quarto comma dell'articolo 39 con il rinvio a una legge ordinaria per determinare i criteri di rappresentatività dei soggetti che sottoscrivono i contratti collettivi.

La pluralità di contratti genera inevitabilmente anche la pluralità di trattamenti retributivi e dei relativi minimi. Un esempio chiarificatore può venire se si rapportiamo il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici e il contratto collettivo nazionale Fiat-Chrysler (ieri Fca e oggi **Stellantis**) alternativo a quello nazionale precedente. Si tratta di due contratti collettivi, differenti nei contenuti e non solo nei minimi retributivi tabellari, che insistono all'interno di quello stesso perimetro fino a pochi anni fa convenzionalmente considerato come il settore metalmeccanico.

In realtà, sono entrambi contratti collettivi collocabili nel medesimo comparto ma sottoscritti da soggetti associativi differenti. Secondo buon senso, prima che in punta di diritto, nessuno di questi due contratti può essere considerato "pirata". Sia quello Fca che quello tra Fim-Fiom-Uilm e Federmeccanica sono stati approvati dalla maggioranza dei lavoratori interessati. Anche se non sono state seguite le regole "canoniche" dell'articolo 39 non vi è dubbio che i due differenti contratti approvati sono da considerarsi *erga omnes de facto* (e come tali vengono trattati).

Del resto, come osserva nel suo ultimo libro Pietro Ichino, "la conseguenza principale del principio di libertà sindacale è che non è più la categoria che preesiste al contratto collettivo come nel sistema corporativo, ma è il contratto collettivo che preesiste alla categoria e le dà vita stabilendone i confini".

Del resto, il pluralismo contrattuale non è un obbligo ma una libertà che si può esercitare. Nel caso di contratti collettivi come quello di Fca, che introduce un nuovo contratto collettivo nazionale di settore, il perimetro coincide con i firmatari, le imprese associate e i sindacati dei lavoratori interessati. È del resto simile a quanto accade in Germania dove, pur esistendo il contratto nazionale di categoria, singole imprese e organizzazioni sindacali possono uscirne per dar vita a un contratto collettivo, differente e parallelo, rispetto a quello nazionale preesistente.

Il modello di pluralismo contrattuale ha il vantaggio di adattarsi meglio alle differenti realtà e di renderne più chiara la comprensione agli interessati prima di essere sottoposto al voto dei lavoratori o dei delegati, rafforzandone la dimensione partecipativa.

È evidente che la proliferazione contrattuale genera una altrettanto ampia varietà di minimi, ciascuno dei quali risponde alla specificità di ogni realtà merceologica e produttiva. Se si sopprimesse il quarto comma dell'articolo 39 affidando a una legge ordinaria (anche su proposta delle parti sociali) l'estensione *erga omnes* dei contratti dei collettivi nazionali sottoscritti nei rispettivi perimetri di riferimento (settori e aziende) sulla base della rappresentatività (iscritti e delegati eletti) e del consenso maggioritario espresso dai lavoratori interessati, sarebbe inutile introdurre per legge il minimo salariale. Nel caso (raro) in cui fosse chiamata a dirimere una controversia per un'impresa che non applica nessuno dei contratti registrati, la giurisprudenza del lavoro sarebbe certamente in grado di attribuire al "minimo" un valore più vicino alla realtà potendo scegliere tra una pluralità di minimi legali prodotti da contratti collettivi "riconosciuti".

Certo si potrebbe sollevare il dubbio che nonostante il rispetto delle procedure e il consenso esplicito dei lavoratori alcuni contratti collettivi e i relativi minimi retributivi possano essere "in odore di pirateria", ma si tratterebbe di eccezioni circoscritte da affrontare nel contesto specifico.

Gli ostacoli però non mancano perché l'applicazione dell'articolo 39, sia pur con l'abrogazione del "quarto comma", per adattarsi alla nuova realtà contrattuale, richiederebbe anche un largo consenso delle organizzazioni sindacali che allo stato sembra mancare. Come spesso accade nel nostro Paese la debolezza di progettualità e le pregiudiziali ideologico-culturali producono situazioni di immobilismo dannoso.

Va ricordato anche che al di fuori del tradizionale rapporto di lavoro subordinato si pone la questione dell'equo compenso o di minimi di riferimento, ma l'eterogeneità delle figure professionali interessate impone un'attenta e ulteriore riflessione.

*(pubblicato sul Sussidiario.net del 30 gennaio 2021, a cura di Walter Galbusera)*