

Memoria Confprofessioni

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea
(COM(2020) 682 final)

L'odierno dibattito sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai salari minimi nell'Unione Europea costituisce una occasione di riflessione sul ruolo della contrattazione collettiva e degli attori sociali nelle dinamiche economiche e salariali del Paese. Il tema è di assoluto rilievo, anche a causa dell'impatto che la pandemia sta determinando sulle condizioni retributive di tanti lavoratori. Una situazione particolarmente complessa che vedrà le associazioni datoriali e i sindacati dei lavoratori impegnate nei prossimi tempi a definire, attraverso gli strumenti di cui dispongono, alcuni dei presupposti fondamentali per il rilancio dell'economia.

In questo senso la proposta di Direttiva, che mira a porre le condizioni utili affinché “i salari minimi siano fissati a livelli adeguati in tutti gli Stati membri”, può rappresentare un passaggio importante per la valorizzazione della contrattazione collettiva.

Questo è l'obiettivo che deve essere posto alla base della discussione sulla proposta, evitando la tentazione di inserire nella regolazione nazionale meccanismi di definizione normativa dei salari che avrebbero un effetto controproducente rispetto alle finalità dichiarate.

Sull'introduzione di un salario minimo legale

E' da tempo che studiosi, forze politiche e sociali si interrogano sull'opportunità o meno di introdurre uno strumento legislativo per la definizione di un salario minimo legale. Un dibattito di grande significato per i valori che evoca, che tuttavia non è mai riuscito ad individuare soluzioni condivise. Gli interessi e le dinamiche in gioco sono d'altronde molteplici e risulta evidente che l'impatto di soluzioni calate dall'alto potrebbe avere effetti devastanti sull'assetto delle relazioni di lavoro del nostro Paese.

Ciò detto, risulta evidente che il fenomeno dei *working poors* ha raggiunto, specialmente nel periodo della pandemia, connotazioni notevoli – in Italia come in molte altre economie sviluppate –, e che i rapporti di lavoro devono necessariamente adattarsi ad un nuovo contesto socio-economico al fine di garantire retribuzioni sufficienti alla generalità dei

lavoratori. Il dibattito su un rinnovato ruolo delle parti sociali è quindi, come detto in premessa, aperto, e non intendiamo sottrarci.

Tuttavia, nell'approcciare questo tema, non vanno tenute in considerazione soltanto le esigenze di solidarietà sociale e le dinamiche reddituali dei lavoratori dipendenti, ma anche l'impatto potenziale delle misure sul tessuto economico e la ricchezza complessiva, e il particolare contesto economico e produttivo nazionale.

Con riferimento al settore che rappresentiamo, quello degli studi professionali, esso è caratterizzato da una polverizzazione del tessuto produttivo e da strutture di dimensioni medio-piccole che si basano su modelli di organizzazione del lavoro del tutto peculiari. Nel corso degli ultimi anni, l'opera delle parti sociali è stata fondamentale per diffondere tutele e diritti ulteriori a una vasta platea di lavoratori. La conoscenza delle dinamiche del comparto e la duttilità dello strumento contrattuale hanno permesso una regolazione inclusiva e innovativa dei rapporti di lavoro, delle retribuzioni e delle prestazioni di *welfare* a beneficio di tutti lavoratori degli studi professionali. E i dati relativi all'applicazione del Contratto Collettivo nel nostro settore dimostrano una forte diffusione dell'applicazione dello stesso.

Riteniamo pertanto che debba rimanere **preponderante il ruolo della contrattazione collettiva e degli attori sociali**. La previsione dell'art 36 della Costituzione secondo cui "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa ..." ha finora inconfutabilmente trovato attuazione efficace attraverso l'autonomia collettiva. La contrattazione collettiva, se svolta da soggetti realmente rappresentativi e responsabili, ha da sempre un ruolo fondamentale nella crescita e nel mantenimento dei diritti e dell'occupazione.

Riteniamo pertanto necessario confermare il ruolo centrale della contrattazione collettiva nella regolazione della materia salariale. All'opposto, suscita diverse perplessità il metodo della definizione normativa fissa del salario minimo legale. L'impatto che un intervento di questo tipo potrebbe infatti avere sulla contrattazione e l'autonomia negoziale sarebbe rilevante. Lo strumento contrattuale serve a regolamentare le retribuzioni in maniera differenziata a seconda delle posizioni occupate e nell'ambito di una ampia cornice di istituti e diritti contrattuali. Un sistema di determinazione di un salario minimo legale sarebbe necessariamente caratterizzato da una certa rigidità e non consentirebbe di converso un utile adattamento e bilanciamento di fronte alle dinamiche, in costante evoluzione, del mercato del lavoro nonché alla dimensione delle imprese.

I punti critici connessi alla definizione di un importo economico per legge, al di là dell'impatto sulle attività della contrattazione, sono molteplici e ne citiamo solo alcuni: l'individuazione di parametri unici intersettoriali per definire l'ammontare; le conseguenze anche sanzionatorie che derivano dalla mancata applicazione; i rapporti con la parte economica dei diversi contratti collettivi e con le diverse forme contrattuali che prevedono un graduale aumento della retribuzione in ragione di esigenze formative (es. apprendistato).

Sulla valorizzazione della contrattazione collettiva

La proposta di Direttiva affronta questo tema chiedendo un impegno degli Stati per favorire il dialogo tra le parti sociali e la diffusione della contrattazione anche attraverso una valutazione del grado di copertura dei contratti collettivi. La proposta di direttiva è in questo senso particolarmente apprezzabile perché - pur essendo la minoranza gli stati membri privi di un salario minimo legale - essa esclude che questa sia la sola strada da perseguire, valorizzando invece la contrattazione collettiva. Accogliamo con favore, per questo stesso motivo la previsione, non comune, di una direttiva non vincolante in termini di obbligo di recepimento. Un segnale di rispetto per la discrezionalità degli stati membri nella regolazione autonoma di un tema caratterizzato da evidenti specificità locali.

L'intervento nazionale impone, anche in considerazione del campo di applicazione della proposta di Direttiva che va oltre il lavoro dipendente strettamente inteso, una serie di importanti valutazioni.

Riteniamo comunque che l'eventuale determinazione del salario minimo possa rappresentare il tassello di un intervento più ampio che abbia come scopi principali:

- a) **Promuovere l'integrale applicazione dei Contratti Collettivi.** È noto che la maggior parte dei Contratti prevede sistemi di *welfare* di particolare rilievo che permettono ai lavoratori di fruire di tutele che avrebbero difficoltà ad ottenere sul mercato. Si tratta di sistemi che portano alla erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria finalizzate ad accompagnare i lavoratori e le loro famiglie in momenti fondamentali della loro esistenza come la maternità, la non autosufficienza e la conciliazione vita-lavoro. Sono diritti contrattuali che devono far parte inderogabilmente del bagaglio individuale del lavoratore e che devono essere considerati alla stregua di tutti gli altri elementi economici previsti dal Contratto Collettivo.
- b) **Semplificare il quadro della contrattazione collettiva** ed individuare strumenti che vadano a promuovere l'applicazione diffusa dei contratti collettivi sottoscritti da soggetti realmente rappresentativi. Sappiamo bene che l'abbassamento del livello delle retribuzioni dipende spesso dai fenomeni di *dumping* derivanti dalla proliferazione di contratti collettivi conclusi da sigle sindacali e associazioni datoriali carenti di rappresentatività. E' importante valorizzare, come prevede anche la proposta di Direttiva, un ruolo delle Istituzioni nella raccolta e definizione dei dati per comprendere quale sia il grado di copertura dei contratti collettivi e quindi adottare eventuali iniziative. Riteniamo importante riflettere sul ruolo che può essere affidato al Cnel, sede istituzionale in cui sono rappresentate tutte le parti sociali e che gestisce l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

Sull'equo compenso

Non possiamo non rilevare in questa sede un tema che è strettamente connesso a quello del salario minimo, anche se non rientra nel campo di applicazione della proposta di Direttiva. Risulta anzi quasi paradossale che si discuta dei compensi dei lavoratori dipendenti e non si affronti minimamente l'argomento dell'equo compenso per i professionisti.

Si tocca, anche qui, un annoso problema, che tuttavia ha assunto negli ultimi anni dimensioni invero inaccettabili e lesive della stessa dignità dei professionisti, e soprattutto di coloro che operano con la P.A.

Hanno avuto riscontro mediatico i casi dei bandi di alcuni Comuni che avevano messo a gara attività professionali per il valore di 1 euro e più recentemente l'avviso pubblico del MEF che richiedeva consulenti a titolo gratuito; ebbene, questa notizia "da copertina" è tutt'altro che un evento isolato. In particolare i professionisti dell'area tecnica subiscono pesantemente le conseguenze del costante ridimensionamento delle remunerazioni, che si aggiunge al già citato ritardo dei pagamenti da parte della P.A. e alla contrazione del mercato dei privati, con danni enormi sulle possibilità di portare avanti l'attività professionale e sulle stesse condizioni economiche delle famiglie. Nelle gare d'appalto poi, il ribasso dei costi è spesso pagato dai professionisti coinvolti – non solo architetti e ingegneri, ma anche commercialisti, avvocati e notai –, le cui prestazioni sono misurate nelle offerte economiche con compensi minimi.

Come è noto, la materia dell'equo compenso delle prestazioni professionali è stata affrontata in termini generali dall'art. 19-*quaterdecies* del Decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172. Si tratta di una normativa equilibrata, che non ha intaccato il principio di libera pattuizione del compenso professionale derivante dall'abolizione delle tariffe professionali, ma che al contempo ha tutelato i professionisti nei confronti dei committenti "forti", che sono in grado di imporre ai professionisti condizioni sfavorevoli nella prestazione dell'opera. Per la componente economica, la normativa definisce equo un compenso che sia rapportabile ai parametri previsti dai decreti ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi. Al momento di estendere queste regole alla P.A., tuttavia, la norma si arresta ad una proclamazione di principio, che appare priva di un'autonoma capacità vincolante nei confronti degli enti delle P.A (comma 3). Esistono delle lodevoli iniziative assunte da parte di alcune regioni, che hanno dato al principio valore vincolante nei confronti delle amministrazioni territoriali; ma a livello statale e locale mancano norme stringenti, e fino a questo momento solo l'ANAC ha dimostrato piena consapevolezza delle possibili e frequenti violazioni del principio in caso di gare pubbliche.

Nella prospettiva condivisa da Governo e Parlamento, di ristabilire un corretto rapporto tra amministrazioni pubbliche e società civile, questo è un nodo che va affrontato risolutamente.