

Onorevoli colleghi! Il primo articolo della nostra Costituzione recita: “L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”, concetto ribadito nel primo capoverso dell'articolo 35 secondo cui: “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”, mentre l'articolo successivo, il 36, stabilisce: 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.”

I nostri padri costituenti, citandolo come primo dei dodici principi fondamentali della Carta hanno voluto sottolineare, non a caso, l'importanza fondamentale del lavoro, come chiave della crescita sociale ed economica del nostro Paese.

Il lavoro duro delle nostre precedenti generazioni ha permesso all'Italia di rialzarsi dalle macerie che ci circondavano nell'immediato dopoguerra.

Sacrifici enormi sono stati alla base del boom economico degli anni '60 e hanno permesso all'Italia di divenire la settima economia mondiale, quegli stessi sacrifici stanno tuttora sostenendo la nostra società, ma tale impegno sarebbe stato vano se non fosse stato accompagnato dalle garanzie sociali, acquisite nel tempo, che hanno permesso di acquistare le nostre case di famiglia e di maturare quelle pensioni che sostengono moltissimi giovani (figli, nipoti, etc.), costretti, con la scusa della crisi, a barcamenarsi con lavori non solo precari ma genericamente sottopagati, privandoli delle tutele e dei diritti che, a fatica, negli anni sono stati conquistati e della dignità che ogni lavoro onesto dovrebbe suscitare in chi lo svolge.

Negli ultimi anni, in Italia, sono infatti cresciuti in modo pericolosamente esponenziale i lavoratori dipendenti che sfuggono alle maglie della contrattazione collettiva e hanno redditi al di sotto della soglia di povertà. Fissandosi la soglia di povertà (relativa) al 50% del reddito mediano, il tasso di povertà fra i lavoratori dipendenti manuali è passato dal 17 al 20 per cento dal 1993 al 2002. La povertà è aumentata anche in senso assoluto. Fissandosi la soglia di povertà in termini reali ai livelli del 1993, si ha un incremento del tasso di povertà assoluta di quasi un punto percentuale fra questi lavoratori. Al tempo stesso la contrattazione collettiva continua a penalizzare le regioni del Mezzogiorno, che non hanno partecipato se non in modo del tutto marginale alla crescita occupazionale degli ultimi anni: solo il 10% dei posti di lavoro creati negli ultimi 8 anni è localizzato nel Mezzogiorno.

Riteniamo pertanto indispensabile qui proporre l'istituzione di un salario minimo orario.

Sebbene un istituto di questo tipo esista in quasi tutti i paesi europei, ai quali si è aggiunta recentemente la Germania, in Italia si è sempre parlato poco del salario minimo.

Lo scopo del salario minimo è quello di garantire un livello di reddito per i lavoratori, utile a garantire per gli stessi un tenore di vita dignitosa, mantenendo una “concorrenza leale” tra essi (nella loro partecipazione al lavoro) ed i datori di lavoro (per evitare il c.d. dumping sociale). Ciò è necessario anche al fine di promuovere la coesione sociale di un Paese e favorire la redistribuzione del reddito.

Fissare un livello minimo di reddito può rappresentare anche un parametro nel definire sussidi condizionati all'impiego, ad esempio: sgravi contributivi per le retribuzioni al di sopra del salario minimo (in Francia gli sgravi si estendono fino ai lavori pagati 1,7 volte i salari minimi) ed incentivi per la formazione ed aggiornamento professionale dei lavoratori. È un modo per ridurre il costo del lavoro e aumentare, al tempo stesso, i salari netti, incentivando l'emersione del sommerso.

Inoltre, dovrebbe sostituire il meccanismo giurisprudenziale attuale – affermatosi in assenza di alcuna legge che specificamente lo preveda – di estensione erga omnes dei contratti collettivi nazionali.

In assenza di una legge di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, oggi i giudici attribuiscono valore inderogabile ai minimi di trattamento fissati dal contratto collettivo nazionale (o territoriale, se esistente) stipulato unitariamente da Cgil, Cisl e Uil.

Ciò comporta:

- uno scarto sempre più ampio fra copertura teorica e effettiva della contrattazione collettiva, legato al fatto che una quota crescente di lavori a bassa produttività rimane strutturalmente esclusa dell'area di applicabilità effettiva degli standard;
- uno sbilanciamento territoriale del sistema di contrattazione collettiva con l'imposizione anche nelle Regioni meridionali di standard di trattamento sostanzialmente negoziati da rappresentanti di lavoratori regolari delle aziende medio-grandi, dislocate quasi tutte nel centro-nord;
- l'inibizione o forte limitazione della sperimentazione contrattuale, al livello regionale, provinciale o aziendale, di modelli di assetto del rapporto di lavoro diversi rispetto a quello stabilito nel contratto nazionale;
- alcune distorsioni nella struttura delle retribuzioni per settore e dimensione di impresa: il fatto che il secondo livello di contrattazione possa portare solo incrementi di trattamento rispetto al primo livello ne limita la praticabilità alla sola grande impresa, dove il sindacato ha la forza di imporre aumenti di costo ai datori di lavoro.

In questo contesto, un salario minimo stabilito per legge – ma inferiore al salario minimo implicito nei contratti collettivi – sarebbe il nuovo punto di riferimento obbligato per la giurisprudenza, rimpiazzando il salario minimo implicito nella contrattazione collettiva. I salari di imprese operanti nel medesimo settore, ma in regioni diverse potrebbero così differenziarsi maggiormente in base alle condizioni del mercato del lavoro e ai livelli di produttività, favorendo l'occupazione nelle regioni del Mezzogiorno.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente sostiene che la retribuzione sufficiente vada determinata di volta in volta tenendo conto della situazione concreta, con ciò ammettendo la possibilità che il giudice si possa discostare dal parametro del salario minimo del contratto collettivo. E ciò è quanto accade, soprattutto nel Mezzogiorno, dove la giurisprudenza, anche in forza della considerazione del più basso costo della vita rispetto al Centro-Nord, ammette che il salario sufficiente possa essere anche del 20-30 per cento inferiore al salario minimo del contratto collettivo nazionale di riferimento. Pertanto, le retribuzioni minime dei contratti

collettivi nazionali di fatto vengono applicate in modo tale da permettere un loro adattamento (al ribasso) a situazioni e contesti dove il costo della vita è inferiore rispetto ad altri luoghi del paese.

Per evitare il rischio di limitare la possibilità di differenziazione dei livelli salariali del lavoro regolare e favorire quindi il diffondersi del lavoro irregolare, sarà essenziale fissare il salario minimo a un livello che garantisca soltanto la protezione essenziale alle categorie più deboli, soprattutto nelle zone dove il sindacato non è presente. La previsione di standard di livello più elevato resterà prerogativa dell'autonomia collettiva.

Nei paesi dell'Unione Europea che già lo praticano, il salario minimo è generalmente fissato tra il 50 e il 60 per cento del livello retributivo medio, mentre negli Stati Uniti è fissato a un livello più basso (vicino al 40). Un salario minimo fissato attorno al 50 per cento del salario medio dovrebbe comunque accompagnarsi a misure di decontribuzione che riducano il "cuneo" tra costo e reddito di lavoro almeno nella fascia più bassa.

È importante differenziare il salario minimo in base all'età, come in Olanda. In Italia la diffusione del lavoro a basso salario è particolarmente elevata fra i lavoratori più giovani; di conseguenza, un salario minimo che protegga i lavoratori anziani più deboli metterebbe fuori mercato i più giovani, condannandoli a una prospettiva di una vita da disoccupati cronici. D'altra parte, il basso salario tra i giovani è in gran parte solo una tappa verso lavori meglio remunerati.

Per essere sostenibile da Stato e imprese, il salario minimo legale (reale, corretto del potere di acquisto del Paese) dovrebbe essere proporzionato alla produttività del lavoro (misurata in PIL /ora lavorata pro-capite). L'Italia ha un pil/ora di 50.1 dollari, simile ad Australia (53,30 dollari ppp/h), Spagna (50,60) e Canada (49,10), che in euro si traduce con un livello di salario minimo fra i 6 e i 7 euro l'ora.

Un salario minimo orario "territorialmente caratterizzato", potrebbe risultare maggiormente efficace, composto da due fattori: uno fisso, che rappresenti una percentuale dell'importo, e uno variabile per la restante parte, da calcolare regione per regione attraverso un algoritmo che dipenda dal costo della vita combinato con il tasso di occupazione di quel dato territorio. La combinazione dei due permetterebbe una equità e "saggezza" retributiva, capace di valorizzare il lavoro senza deprimere il mercato. Entrambi i fattori andrebbero ovviamente aggiornati annualmente, adeguando il primo all'inflazione e il secondo ai nuovi valori rilevati dall'Istat.

Attraverso l'istituzione di un salario minimo orario, saranno inoltre attratte nuovamente nel mondo del lavoro tutte quelle persone che compongono la ormai famigerata N.E.E.T. - "Not (engaged) in Education, Employment or Training", favorendo l'inclusione sociale e la crescita dell'economia nazionale.

Infine, l'esistenza di un salario minimo avrà un effetto positivo a lungo termine sul livello di occupazione incoraggiando i lavoratori a investire nei loro posti di lavoro, le aziende a promuovere formazione continua e guadagni di produttività, e lo Stato a formare il suo popolo, magari accompagnando tale misura alla sospirata riforma che elimini concretamente il dualismo nel mercato del lavoro.

Art. 1.

(Istituzione del salario minimo orario)

1. Al fine di dare attuazione al diritto fondamentale sancito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ai principi di cui agli articoli 2, 3, 4, 35 e 36 della Costituzione, è istituito il salario minimo orario.

2. Il salario minimo orario ha lo scopo di garantire la dignità della persona e di favorire la realizzazione professionale e sociale del lavoratore, attraverso l'inclusione sociale dei lavoratori precariamente occupati, quale misura di contrasto della disuguaglianza e dell'esclusione sociale nonché quale strumento di rafforzamento delle politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti maggiormente esposti al rischio di marginalità nella società e nel mercato del lavoro.

Art. 2

(Definizione)

1. Il salario minimo orario è la retribuzione minima, per ora, espressa in euro, dovuta ad ogni lavoratore, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dal tipo di lavoro svolto.

2. Il salario minimo orario è sempre valido e vincolante laddove sia assente un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o tale contratto preveda un compenso orario minimo inferiore.

3. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che prevedono un salario minimo orario maggiore prevalgono e sostituiscono automaticamente ed in modo vincolante il salario minimo orario.

Art. 3

(Determinazione)

1. Il salario minimo orario è determinato ed indicizzato secondo età ed area geografica, da una speciale Commissione tecnica costituita presso il Ministero del Lavoro e degli affari sociali, con decreto dello stesso Ministero, entro quaranta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. La Commissione tecnica è composta da un Presidente indipendente e da nove membri: tre rappresentanti delle associazioni di imprenditori, tre dei sindacati e tre tecnici indipendenti.

3. La Commissione tecnica dura in carica tre anni ed i suoi componenti designati non possono essere riconfermati per più di una volta.

4. Per la partecipazione ai lavori della Commissione, non è previsto alcun compenso o rimborso spese.

Art. 4

(Indicizzazione salario minimo orario)

1. L'importo del salario minimo orario viene indicizzato, con decreto del Ministro del lavoro, con cadenza almeno biennale, sentite le parti sociali, tenuto conto della variazione del tasso di occupazione e degli indici dei prezzi al consumo.

Art. 5

(Inefficacia di accordi elusivi)

1. Qualsiasi accordo teso ad eludere il salario minimo orario o ad impedire al lavoratore di far valere questo suo diritto è considerato privo di efficacia.

Art. 6

(Pene sanzionatorie)

1. Chiunque ostacoli gli accertamenti previsti dalle autorità competenti per la verifica della corretta applicazione del salario orario minimo è punito con un ammenda non inferiore ad euro 1.000 e non superiore ad euro 10.000.

2. L'imprenditore che sarà riconosciuto colpevole di scorretta o mancata applicazione del salario orario minimo previsto per legge è punito con un ammenda non inferiore ad euro 100.000 e non superiore ad euro 300.000.

3. L'imprenditore che commetta l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi ad altro imprenditore nella consapevolezza che quest'ultimo non corrisponderà il salario minimo ai lavoratori impiegati è punito con un ammenda non inferiore ad euro 50.000 e non superiore ad euro 100.000.

4. Coloro, ai quali sia stata inflitta una sanzione amministrativa a seguito delle violazioni previste dai commi 2 e 3 del presente articolo, sono esclusi, per due anni e comunque fino a quando non sarà accertato il completo ripristino della legalità, dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche concernenti contratti di fornitura di prestazione di servizi ed esecuzione di opere edilizie. Questa disposizione può essere applicata anche prima che venga inflitta la sanzione amministrativa pecuniaria, qualora la violazione commessa sia grave e se le prove raccolte non lasciano dubbio ragionevole in ordine alla commissione del fatto.

Art. 7
(Eccezioni)

1. L'applicazione del salario minimo orario è esclusa per le seguenti categorie:

- a) coloro che non hanno compiuto i 18 anni di età, se non hanno conseguito una formazione professionale, per chi l'ha conseguita, va applicata, anche se di età inferiore ai 18 anni;
- b) per le persone che svolgono attività di volontariato non retribuite;
- c) per chi ha un contratto di apprendistato, svolgendo le effettive mansioni nelle modalità in esso previste.

Art. 8
(Efficacia del salario minimo orario).

1. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presenta legge, il salario minimo orario è obbligatoriamente applicato a tutti i contratti in essere.

Art. 9
(Delega in materia di repressione del lavoro nero)

1. Il Governo si impegna, attraverso la riorganizzazione efficace e la formazione delle proprie risorse professionali e tecniche, alla creazione di misure puntuali ed efficaci, per controlli puntuali ed inasprimento delle sanzioni, alla repressione del c.d. "lavoro nero".

Enrico Vulpiani