



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

*XI Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza
sociale*

Audizione su

*Disegno di legge A. S. n. 310 "Istituzione del Salario
minimo orario" e Disegno di Legge A. S. n. 658
"Disposizioni per l'istituzione del Salario minimo orario"*

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Entrambi i disegni di legge hanno l'obiettivo di introdurre normativamente il salario minimo legale al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione che assicura ai lavoratori una retribuzione equa e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato.

I due provvedimenti, rispettivamente A.S. 310/2018 e A.S. 658/2018, pur partendo dal medesimo intento presentano caratteristiche molto diverse sia per quanto riguarda il campo di applicazione sia per gli strumenti procedurali immaginati per garantire il salario minimo.

A.S. 310/2018

Il campo di applicazione del A.S. 310/2018 definito all'art. 2 non appare facilmente individuabile.

Al comma 1, infatti, sembra riferirsi unicamente alla fattispecie del rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. intendendo il salario minimo come la **retribuzione oraria** minima che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore. Infatti, la controprestazione economica della prestazione lavorativa del lavoratore subordinato è appunto identificata nella retribuzione, diversamente nei rapporti di lavoro autonomo ivi compresi i rapporti di parasubordinazione si ci riferisce al corrispettivo. Anche l'indicatore orario della retribuzione è senza dubbio riconducibile alla fattispecie del lavoro subordinato che vede la sottoposizione del lavoratore ad un potere del datore di lavoro che stabilisce modalità, tempi e luogo della prestazione, caratterizzandola in una obbligazione di mezzi (messa a disposizione di energie psicofisiche) e non di risultato come invece nel lavoro autonomo. L'ingerenza del committente nell'autonomia organizzativa e sui tempi di lavoro per i lavoratori autonomi determina, infatti, l'ipotesi della cd. etero organizzazione attraendo il rapporto nell'alveo della disciplina del contratto di lavoro subordinato.

Al successivo comma 2, invece, parrebbe avere una portata assolutamente generale in quanto trova applicazione **a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa** ricomprendendo tutte le forme di lavoro subordinato ma anche tutti i rapporti di parasubordinazione ed anche, ovviamente, il lavoro autonomo.

Necessità quindi un opportuno chiarimento al fine di pervenire inequivocabilmente all'individuazione della corretta platea dei destinatari della norma.

Il valore orario del salario previsto è definito in 9 euro al netto dei contributi previdenziali e assistenziali (circa il 10% sulla retribuzione imponibile) e tale importo si attesterebbe ad una percentuale del 75-80% del valore mediano delle retribuzioni contrattuali vigenti e, quindi, al

di sopra addirittura da quello previsto in altri Paesi europei (in Germania in salario minimo orario è stato fissato a 8,50 euro).

Solo in via derogatoria è prevista la possibilità - con uno strumento amministrativo quale il decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con quello della Semplificazione e PA, **previo accordo con le organizzazioni sindacali** - di individuare ipotesi di esclusione di applicazione del salario minimo.

Tale disegno agli artt. 4 e 5 individua poi le sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto del salario minimo, sanzioni che si muovono sul piano civilistico quali l'eventuale nullità dei contratti di appalto nell'ipotesi in cui i lavoratori delle ditte appaltatrici e subappaltatrici non percepiscano salari conformi al minimo salariale, e la revoca di eventuali benefici nei confronti delle imprese che non applicano il salario minimo.

A ciò vanno aggiunte anche pesanti sanzioni di carattere amministrativo nei confronti dei datori di lavoro inadempienti, sanzioni di importo oscillante tra 5.000 e 15.000 euro.

Sul punto andrebbe opportunamente precisato che le sanzioni sono irrogate, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore il salario minimo orario e fatte salve le conseguenze in materia di sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis del codice penale.

Tale articolato, pertanto, sembra privilegiare un approccio **tipicamente pubblicistico** alla tematica del salario minimo legale che prevede un ruolo secondario delle organizzazioni sindacali nella determinazione degli importi minimi orari.

A.S. 658/2018

In una logica del tutto differente, si pone invece l'A.S. 658/2018 che coinvolge pienamente le parti sociali nell'identificazione del salario minimo orario, identificando tale importo quale quello derivante dal contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali **più rappresentative sul piano nazionale**, fissando comunque in via residuale un importo minimo non inferiore a 9 euro orarie **al lordo degli oneri contributivi e previdenziali**.

Profondamente diverso è anche il campo di applicazione della disciplina in quanto l'area considerata è ben identificata in quella dell'art. 2094 c.c. e, quindi, quello della subordinazione con la sola aggiunta delle collaborazioni organizzate dal committente (Co.co.co., assimilate alla subordinazione) come disciplinate dall'art. 2 del Decreto Legislativo 81/2015. Tale estensione, per altro, non trova applicazione per le collaborazioni rese dai professionisti, dai componenti degli organi di amministrazione delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, nonché alle collaborazioni in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

Tale provvedimento si caratterizza inoltre per il tentativo di definire le organizzazioni sindacali e datoriali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, cui è demandata la fissazione del salario minimo in caso di pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili. All'art. 3 del testo vengono identificati il criterio "associativo" ed "elettorale" per le organizzazioni dei lavoratori e il criterio del numero di imprese associate in relazione al numero complessivo delle stesse e del numero dei dipendenti delle imprese medesime commisurato al numero dei lavoratori impiegati nelle stesse per quanto riguarda le organizzazioni datoriali. A tal proposito sarebbe opportuno considerare anche criteri di natura qualitativa come ad esempio il welfare contrattuale ed individuare un soggetto pubblico che certifichi inequivocabilmente i contratti collettivi caratterizzati dalla maggiore rappresentatività comparata, ciò al fine di dare quella certezza del diritto che in materia è sempre mancata nel nostro ordinamento e che genera una quantità enorme di contenzioso.

Desta perplessità, invece, in tale contesto la previsione di cui all'art. 4 che, in caso di carenza di contratti collettivi applicabili, cerca di individuare in un altro contratto collettivo "connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo all'attività svolta dai lavoratori anche in maniera permanente" il parametro del salario orario minimo. Risulta, infatti, particolarmente difficile in via interpretativa riempire di contenuto i concetti sopra menzionati di "contratto connesso e vicino in senso qualitativo" in quanto privi di contenuto giuridicamente rilevante.

Resta da segnalare, invece, che tale provvedimento non ipotizza alcun tipo di sanzione in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro delle previsioni concernenti il salario minimo.

Complessivamente desta perplessità la scelta di non tenere conto delle oggettive differenze tra le diverse tipologie contrattuali nella quantificazione del salario minimo orario sia pure nel medesimo ambito del lavoro subordinato. I contratti a causa mista, per esempio l'apprendistato che ha avuto un certo sviluppo proprio grazie alla contrazione salariale che compensava l'impegno formativo del datore di lavoro. Così come quella di non prevedere una differenziazione per settori merceologici.

Un'ulteriore considerazione di carattere generale che merita di essere evidenziata riguarda il tema del lavoro agricolo che risulta ricompreso nel campo di applicazione dei due disegni di legge e che notoriamente è caratterizzato da dinamiche salariali molto legate agli ambiti territoriali e che potrebbero non armonizzarsi con un importo minimo unitario generalizzato su tutto il territorio nazionale.

Ancora, vanno tenute presenti le implicazioni della definizione di un salario minimo orario che è di complessa conciliazione con una organizzazione salariale articolata come mensilità differite con TFR. Per la sua determinazione, infatti, bisognerebbe definire modalità di calcolo certe che tengano conto di retribuzione diretta, differita, ferie, permessi e TFR e riportando

il tutto con le ore effettivamente lavorate per evitare penalizzazioni economiche del lavoro subordinato la cui struttura salariale risulta particolarmente articolata.

In conclusione l'individuazione di un salario orario minimo anche ai fini del vaglio di costituzionalità dovrebbe tenere maggiormente conto anche del parametro **qualitativo** della retribuzione e dunque essere diversificato per professionalità (l'A.S. 310 a tal proposito delega all'art. 3 l'apposito decreto ministeriale), così come in una accezione più moderna dovrebbe considerare anche una variabile legata alla produttività del lavoro.