



Una sentenza della Cassazione riporta in auge il tema del dumping

# No a salari di serie A e B

## In gioco c'è la rappresentatività dei sindacati

DI MANOLA DI RENZO

Un'espressione della Cassazione non è mai una questione banale. A maggior ragione allorché si affrontano situazioni particolarmente delicate come la materia del lavoro.

A fine febbraio è stata depositata dalla suprema Corte la sentenza n. 4951. Una sentenza mediante la quale gli Ermellini hanno posto un'ulteriore espressione giurisprudenziale contro il cosiddetto fenomeno del «dumping salariale».

Brevemente: nel caso in oggetto, una lavoratrice dipendente di una società cooperativa richiedeva che le fosse applicato il Ccnl «multiservizi e pulizie», piuttosto che quello «portieri e custodi», in base alle mansioni svolte.

Il pronunciamento dei giudici del Palazzaccio ha stabilito che, a prescindere dal Ccnl applicato dal datore di lavoro, ai dipendenti deve essere riconosciuto un trattamento economico complessivo che sia almeno pari al trattamento retributivo previsto, nel comparto lavorativo, dai Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali definite maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Gli stessi giudici, al contempo, affermano anche che, nonostante quanto appena detto, la libertà di associazione sindacale è comunque salvaguardata. Infatti per la suprema Corte si possono continuare a sottoscrivere tutti i Ccnl e gli accordi che si preferisce, a patto che i limiti retributivi rimangano almeno uguali a quelli previsti dallo Stato mediante la citazione della contrattazione comparativamente più rappresentativa.

Dinanzi alle motivazioni della sentenza si ripropongono antiche questioni (irrisolte) come quella, appunto, legata al concetto di rappresentatività. Infatti i giudici rimandano a un concetto che non appare

ancora disciplinato a livello normativo. Così, mancando criteri relativi alla rappresentatività e, in conseguenza di pronunciamenti che fanno diventare «legali» solo i contratti di alcune sigle, diviene di fatto impossibile, per le organizzazioni sindacali che siano altre rispetto alle confederate, di concorrere per la sottoscrizione di contratti nel medesimo ambito.

La vera rappresentatività non potrà essere mai raggiunta fintanto che non si decida di operare una determinazione, per via legislativa, degli elementi che siano validi alla definizione del peso specifico di ogni rappresentanza, evitando così che sentenze come quella in oggetto debbano intervenire in maniera spuria per dirimere le controversie.

Il continuo rimando dei giudici, in diverse sentenze, al concetto di maggiore rappresentatività, in mancanza di norme che la determinino precipuamente, ha l'inconsapevole effetto di continuare a blindare i contratti dei confederati attribuendo, de facto, alla retribuzione erogata dagli stessi un valore legale non giustificato dal codice normativo.

Una possibile soluzione, anche, a una tale situazione di impasse, potrebbe essere incarnata dal salario minimo orario, di cui periodicamente si torna a discutere nel nostro Paese. Un discorso strutturato intorno al salario minimo, potrebbe infatti determinare la cessazione dei riferimenti giurisprudenziali ai «maggiormente rappresentativi», impedendo al contempo che si continui ad allargare la forbice delle disparità esistenti tra contratti di serie A (a opera dei confederati) e contratti di serie B (sottoscritti da altre sigle). Una discriminazione che condanna inesorabilmente i secondi, anche qualora si dimostrassero migliori dei primi, quindi complessivamente più

vantaggiosi per i lavoratori.

Il salario minimo orario, però, non è certo un argomento di per sé neutro: se da un lato potrebbe rappresentare un valido strumento normativo attuativo dell'articolo 36 della Costituzione, dall'altro potrebbero verificarsi conseguenze negative per l'occupazione, disincentivandola (cosa che, gli studi indipendenti dimostrano, potrebbe verificarsi nel caso in cui lo stesso minimo oltrepassi la soglia del 40% del salario mediano).

Ora, in concomitanza con la predisposizione del reddito di cittadinanza, l'ulteriore tassello della politica del lavoro del M5S, prevede proprio l'inserimento del salario minimo per legge, tant'è che una proposta di legge è già stata depositata presso la specifica commissione del senato, prima firmataria Nunzia Catalfo.

In tale disegno di legge è previsto che venga cessata la pratica per cui sono i singoli Ccnl a fissare lo stipendio tabellare che il datore di lavoro ha il dovere di rispettare, sostituendola con quella per cui la paga oraria di ciascun lavoratore debba essere maggiore o uguale ad una certa soglia determinata per legge.

Nel Dl sono mantenuti, naturalmente, i Ccnl che avrebbero la possibilità di fissare trattamenti economici di maggior beneficio, sebbene mai inferiori alla paga determinata per legge.

I detrattori del salario minimo fanno, però, notare che la combinazione fra minimi settoriali ed alta copertura della contrattazione collettiva (che in Italia supera l'80%) possa già essere considerata un equivalente funzionale del salario minimo legale vincolante.

Questo in virtù del fatto che, la forza associativa delle parti sociali (tra la più alta sindacalizzazione all'interno dell'Ue), congiuntamente a quella dei contratti nazionali da esse sti-

pulati, è capace di armonizzare elevati livelli di copertura con soglie minime di retribuzione in rapporto a quelle mediane, che si dimostrano essere uguali o addirittura maggiori rispetto ai Paesi tradizionalmente più virtuosi, dove vige il minimo legale. Allora qual è la soluzione a questo intricato enigma politico economico? Sempre attendendo che si decida di mettere mano ad una disciplina sulla rappresentatività, che risponda alle esigenze della modernità, alcuni propongono una sorta di «doppio binario», ovvero che lo strumento del salario minimo venga ad essere utilizzato solo nei riguardi dei lavoratori per cui non risulterebbero esistenti Ccnl di settore, salvaguardando il ruolo dei minimi salariali dei contratti collettivi, che permanerebbero validi per le aziende iscritte. Sarebbero altresì tutelati anche i principi incarnati dall'articolo 36 della Costituzione, giacché l'eventuale salario minimo non potrebbe assumere la funzione di parametro erga omnes fintanto che rimane limitato esclusivamente a situazioni in cui manca l'autonomia collettiva.

In aggiunta, la questione intorno al salario minimo si deve confrontare non solo con i principi disciplinati dagli articoli costituzionali (benché sia chiaro che la Carta nell'art. 36 parli di retribuzione proporzionale al lavoro svolto, sufficiente a garantire una vita dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia, e non certo di retribuzione minima), ma anche con quella che potremmo definire una contingenza ambientale. Il riferimento è al costo del lavoro che, in Italia è insostenibile: essendo

estremamente alto, si dovrebbe pensare al modo di tagliarlo senza che, però, si operino interventi potenzialmente deleteri sulle retribuzioni. Anche perché non sono scongiurati in assoluto possibili riverberi, ad opera del salario minimo, sulla produttività.

Quest'ultima è materia affatto secondaria, le indicazioni europee considerano la retribuzione come costo e quindi, elemento di competitività e in Italia, (dati statistici, quasi quotidiani, ce lo ricordano) la crisi non è alle spalle, soprattutto in determinate realtà locali. Pertanto per scongiurare le degenerazioni del mondo del lavoro (evasione contrattuale in interi settori produttivi, lavori sotto i minimi contrattuali, abuso di part-time più o meno fittizi), il salario minimo potrebbe essere funzionale ma non la panacea, necessitando primariamente di una sostanziale riduzione del costo del lavoro. Infine, il presidente Di Renzo torna sul punto per ricordare come il salario minimo dovrebbe coinvolgere anche i minimi retributivi Inps. «Finalmente si potrebbe eliminare un altro problema cronico del nostro sistema, ove l'Inps con una personale interpretazione dell'art.1 della Legge 389/1989 continua a battere cassa, disconoscendo per i fini contributivi un Ccnl a favore di un altro solo perché prevede retribuzioni maggiori, pur non potendo provare la rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, quindi il diritto o meno, delle stesse a competere in un determinato settore o comparto», conclude il presidente.

**Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori**

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it



Da sempre sosteniamo le PMI e il #verovaloreitaliano

Campagna Associativa  
2019



**CNAI - COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI**

Sede Nazionale - V.le Abruzzo, 225 66100 Chieti (CH) - Tel. 0871 54 00 93 - cnai@cnai.it