



**CIDA**

Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità

---

---

**COMMISSIONE LAVORO CAMERA DEI DEPUTATI**

**AUDIZIONE SU RISOLUZIONI 7-00012, 7-00215, 7-00216, 7-00234  
(SALARIO MINIMO ORARIO)**

*09-07-2019*

---

Ringraziamo la Presidente e tutti i componenti la Commissione per l'occasione di confronto che ci hanno concesso. Sull'argomento in questione, tuttavia riteniamo opportuno avanzare solo alcune valutazioni di ordine generale.

Anzitutto non può non notarsi come nella costituzione materiale dei rapporti tra Governo e Parti Sociali, la definizione del salario minimo costituisca un ridimensionamento del ruolo delle Parti Sociali.

Un siffatto ridimensionamento è un elemento comune ad altri Paesi europei alle prese con i processi di riforma del mercato del lavoro. Tale prassi è stata pesantemente stigmatizzata dal sindacato europeo (CES), che ha richiamato le varie Istituzioni al rispetto dell'autonomia delle Parti Sociali e della diversità dei sistemi di relazioni industriali, raccomandando, tra l'altro, che **le riforme in materia di formazione del salario vengano realizzate solo attraverso il dialogo sociale e la negoziazione con le Parti Sociali.**

Con specifico riferimento al tema in esame, è vero che l'Italia è rimasta una delle poche nazioni europee a non aver introdotto tale istituto, ma è altresì vero che nel nostro Paese la contrattazione collettiva copre quasi per intero i vari settori produttivi (circa l'85%, tra le più elevate nei paesi OCSE). E' quindi ovvio, che la parte a cui potrebbe applicarsi l'istituto in oggetto è assolutamente residuale.

Se si passa poi ad una valutazione giurisprudenziale si può affermare che i giudici di legittimità hanno agganciato i criteri citati nell'art. 36 della Costituzione (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro) al livello salariale fissato dai contratti collettivi di categoria o di settore, sia pure con delle eccezioni. Infatti, nel corso degli anni, la Suprema Corte ha, di volta in volta, modulato il trattamento retributivo dovuto al prestatore di lavoro in relazione al contesto ambientale, alle modeste dimensioni dell'impresa in cui l'attività lavorativa veniva prestata ovvero tenendo conto di uno specifico contesto locale di crisi economica nonché in relazione al minore costo della vita, e quindi del diverso potere d'acquisto della retribuzione, ritenendo lecito che *“la prestazione venga apprezzata diversamente in relazione alle esigenze e alle capacità economiche del datore di lavoro che le utilizza”* (cfr, Cass. 15 novembre 2001, n. 14211).

Appare infine ovvio supporre che un salario minimo garantito per legge non potrà che essere peggiorativo rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Alla luce di quanto detto finora, a nostro avviso, è necessario **valutare la struttura delle relazioni industriali, la funzione dei suoi istituti contrattuali**

**e retributivi, nonché gli orientamenti della giurisprudenza, prima di prevedere norme che potrebbero determinare un livellamento verso il basso delle retribuzioni oltre che un vero e proprio scardinamento di un sistema di regole basato su un equilibrio fra disciplina normativa e disciplina contrattuale, che ci auguriamo non sia il vero obiettivo della proposta.**

### ***Osservazioni alle Risoluzioni***

Volendo analizzare nel dettaglio le Risoluzioni presentate in commissione va fin da subito evidenziato come alcune di esse (n. 7/00216; n. 7/0012) tendono a riconoscere la necessità di un salario minimo *ex lege* anche ai settori coperti da contrattazione collettiva, finendo per svilire il lavoro e il ruolo delle Parti sociali.

Pertanto, pur comprendendo che l'Istituto in oggetto non si applicherebbe a dirigenti ed alte professionalità, ci preme far notare come la stessa Risoluzione n. 7/00216 nel richiamare il documento del 14 gennaio 2016 di Cgil, Cisl e Uil intitolato "Un moderno sistema di relazioni industriali" in cui si afferma che *"l'esigibilità universale dei minimi salariali...va sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno, che definisca l'erga omnes dei Ccnl, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 39 della Costituzione"* non considera le specificità delle categorie rappresentate da CIDA e dalle sue Federazioni aderenti.

In virtù delle osservazioni sopra esposte, **CIDA esprime un parere favorevole all'introduzione del salario minimo solo nel caso in cui esso trovi applicazione esclusiva in quelle situazioni del tutto residuali non coperte dalla contrattazione collettiva e dove non fosse nemmeno agevole individuare un contratto collettivo di riferimento per recepirne la retribuzione minima.**