



**Commissione Lavoro del Senato della Repubblica
proposte di legge AS 658 e AS 310 sul salario minimo legale
Audizione del presidente di Confprofessioni
dott. Gaetano Stella**

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

Le proposte di legge (AS 658 e AS 310) sul salario minimo legale al vostro esame ripropongono, da punti di vista differenti, una annosa questione del nostro mercato del lavoro, che è tornata più recentemente all'attenzione di Istituzioni e parti sociali in maniera consistente.

È 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 rilevanti sull'assetto delle relazioni di lavoro del nostro Paese.

Il fenomeno dei *working poors* ha raggiunto connotazioni notevoli – in Italia come in molti altre economie sviluppate –. Di conseguenza, i rapporti di lavoro devono necessariamente adattarsi ad un mutato contesto socio-economico per garantire retribuzioni eque alla generalità dei lavoratori. Il dibattito su un rinnovato ruolo delle parti sociali è quindi aperto e non intendiamo sottrarci.

Tuttavia, nell'approcciare questo tema, il legislatore non deve tenere 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, sul sistema produttivo e sulla ricchezza complessiva nazionale. Per questo riteniamo che occorra puntare prima di tutto sulla produttività e sulla competitività del sistema economico, delle imprese e degli studi professionali con investimenti privati e pubblici che mirino a migliorare le infrastrutture strategiche e i processi di digitalizzazione.

Entrando nel merito del nostro comparto, **il settore degli studi professionali 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 in ogni ambito professionale e una capillare penetrazione a livello territoriale.

Alla luce di quanto fin qui esposto, riteniamo che debba anzitutto rimanere **centrale 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 altresì preferibile l'impostazione dell'AS 658, che primariamente promuove e conferma la contrattazione collettiva nella regolazione della materia salariale; mentre suscita 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 un utile adattamento degli elementi economici di fronte alle dinamiche, in costante evoluzione, del mercato del lavoro, nonché alle dimensioni delle imprese e alle differenze territoriali.

I punti critici connessi alla definizione di un importo economico per legge, al di là dell'impatto sulle attività della contrattazione, sono molteplici. 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, con il lavoro a tempo parziale e con le fattispecie contrattuali che prevedono un trattamento economico agevolato (ad esempio l'apprendistato, che in quanto strumento privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani dovrebbe rimanere escluso da qualsiasi ipotesi di intervento legale sul tema), nonché la definizione certa degli elementi che servono per il calcolo dell'importo.

Inoltre l'eventuale determinazione del salario minimo potrebbe rappresentare il tassello di un intervento normativo 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* bilaterali di particolare rilievo che permettono ai lavoratori di fruire di tutele che altrimenti avrebbero difficoltà ad ottenere sul mercato. Un insieme 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. Si tratta di diritti contrattuali che devono essere considerati alla stregua di tutti gli altri elementi economici previsti dal Contratto collettivo.
- b) **Semplificare il quadro della contrattazione collettiva** e 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. In questo senso l'art. 2 dell'AS 658 nella definizione del trattamento economico complessivo che integra la "retribuzione complessiva e proporzionata" fa riferimento a quanto contenuto nei contratti nazionali stipulati "da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1986, n. 936". Si tratta dei criteri contenuti nella legge istitutiva del Cnel per valutare la rappresentatività delle organizzazioni di rappresentanza ai fini della nomina nel Consiglio. Parametri che, va detto, risultano essere in parte obsoleti e dovrebbero essere aggiornati. È necessario quindi che si individuino altri strumenti e che soprattutto siano condivisi con le parti sociali.

Va in questo senso segnalato che proprio nell'ambito del Cnel, presso cui Confprofessioni è rappresentata, si sta svolgendo un lavoro fondamentale che vede il coinvolgimento di tutte le associazioni ivi rappresentate e che è finalizzato proprio ad individuare soluzioni condivise per la definizione dei parametri di misurazione della rappresentatività datoriale e sindacale. Analoga iniziativa viene portata avanti dal Consiglio sul tema dei perimetri contrattuali, che rappresenta il presupposto fondamentale per risolvere numerosi problemi applicativi della contrattazione collettiva, che non vengono affrontati, se non parzialmente, dalle proposte di legge in esame. I lavori sono a buon punto e vale quindi la pena attenderne gli esiti prima di ipotizzare qualsiasi intervento legislativo.

Non possiamo non rilevare in questa sede un tema che è strettamente connesso a quello del salario minimo. 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**. È sufficiente intervenire con un emendamento che, ponendosi sulla scia della norma di principio contenuta nel comma 3 dell’art. 19-*quaterdecies* del Decreto-legge 148/2017, aggiunga un espresso riferimento ai parametri previsti per la liquidazione giudiziale dei compensi anche nella determinazione dei compensi professionali riconosciuti dalle pubbliche amministrazioni, sia direttamente che all’interno di gare d’appalto o in alternativa con una legge nazionale organica tesa ad uniformare il trattamento dei compensi professionali al di là della regione di appartenenza. In questo senso Confprofessioni si dichiara disponibile a predisporre una bozza di testo valido sia per la P.A che per i privati che operi sia a supporto della legalità nel settore delle costruzioni che come azione di contrasto all’evasione fiscale.