

Osservazioni alla Proposta di legge regionale al Parlamento n.223 presentata il 13 settembre 2016 "Istituzione del salario minimo orario".

(Torino, 28 marzo 2017)

Riteniamo di fondamentale importanza esprimere alcune considerazioni di carattere generale, partendo da un confronto internazionale che vede un salario minimo garantito per legge presente in 22 Paesi dell'Unione Europea e concernente oltre l'80% dei lavoratori.

L'analisi di mercato mostra che esiste un ampio spettro nei livelli del salario legale: sul salario mediano la percentuale va dal 51% in Gran Bretagna fino a raggiungere il 62% in Francia. In Germania il salario minimo è di 8,5 euro/ora che vale circa il 58% del salario mediano di un operaio tedesco; in Italia, per essere in linea con i tedeschi, equivarrebbe a quasi 6 euro/ora.

Nel merito, gli effetti del salario minimo possono interagire sull'occupazione poiché il livello non deve essere troppo alto (per evitare il rischio di un impatto negativo sulla domanda di lavoro e sull'occupazione regolare) né troppo basso (per riuscire a stimolare l'offerta di lavoro, specie quella poco qualificata). Per ovviare a ciò si potrebbe pensare ad un'introduzione graduale o differenziata per settori, come avvenuto proprio in Germania. Sul versante del sistema delle relazioni industriali, sarebbe invece opportuno, per recuperare la competitività e la produttività perdute.

Le dinamiche delle retribuzioni, oltre i minimi legali, sarebbero così collegate alla prestazione lavorativa con la contrattazione aziendale, a vantaggio delle *performance* delle imprese e dei salari dei lavoratori.

Potrebbe consentire alle imprese che hanno la contrattazione aziendale di negoziare solo incrementi retributivi effettivamente collegati ai risultati aziendali, senza quindi riconoscere gli aumenti fissati dai CCNL e alle imprese che non hanno la contrattazione aziendale di optare tra l'applicazione degli incrementi economici previsti dai CCNL o altri schemi e modelli retributivi previsti dagli stessi CCNL.

Questo sistema consentirebbe, se si introducessero - anche gradualmente - sgravi contributivi e fiscali per la parte del salario superiore al minimo legale, di ridurre il *gap* tra il salario netto dei lavoratori e il costo del lavoro (che oggi è il doppio del netto: il più alto in Europa).

Se il salario minimo fosse realizzato con questi principi accelererebbe anche il processo di modernizzazione delle relazioni industriali, rendendo formalmente possibile dare avvio ad una contrattazione collettiva decentrata in grado di essere più vicina alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Contrariamente a quanto sopra esposto, la proposta di legge in esame invece, fissa un importo minimo ben superiore a molti primi livelli dei CCNL, con la conseguenza di incremento automatico dei costi delle imprese che finirebbero per incidere negativamente sul costo dei servizi e dei prodotti estromettendole dal mercato.

In particolare l'articolo 6 introduce un meccanismo automatico di rivalutazione dei minimi tabellari dei CCNL che, unito alle dinamiche dei rinnovi contrattuali, produce un effetto esattamente opposto ai benefici che l'introduzione del salario minimo legale potrebbe creare sulla retribuzione di produttività.

Sulla base delle predette osservazioni, auspichiamo da parte della Regione Piemonte, una riconsiderazione dell'articolato della PDLR e ci rendiamo disponibili a collaborare a una sua rivisitazione.