

MICHEL MARTONE

A CHE PREZZO (L'EMERGENZA RETRIBUTIVA TRA RIFORMA DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E SALARIO MINIMO LEGALE)

Luis University Press, 2019, pp. 149

Publicata su *Argomenti di Diritto del Lavoro* n. 5/2020

Nel volume “A che prezzo” Michel Martone ripercorre la storia delle politiche di matrice legislativa, intersindacale e giurisprudenziale in tema di retribuzione, a partire dalla Costituzione e fino al dibattito più recente.

Un compito evidentemente non facile, portato avanti con un apprezzabile sforzo di sintesi, con stile agile, ma, al tempo stesso, con il riuscito intento di evidenziare il contesto politico, sociale ed economico che fa da sfondo (ma anche da vettore) ai vari modelli di governo dei salari affermatasi nel tempo.

Una scrittura, dunque, quanto mai attenta al sostrato socio-economico e agli imperativi della competizione globale e tuttavia piacevole, anche perché costellata da riferimenti extra giuridici e financo da citazioni extra vaganti (per tutte Prevert, Cognetti etc.).

Vale la pena notare preliminarmente che in questa rassegna storica è presente un invitato di pietra, cioè il fantasma del “salario minimo garantito” (di natura legale o contrattuale), che aleggia, infatti, in numerosi passaggi: dai cenni alle proposte avanzate negli anni '50 e '60 da esponenti del mondo sindacale (nella scia di emendamenti formulati in seno all'Assemblea Costituente) al ricordo del tentativo di stabilizzare i minimi retributivi tramite la legge n. 741 del 1959 (p. 29); dalla disamina della delega (inattuata) contenuta nel Jobs Act per l'istituzione di un salario minimo legale nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva (p. 56) alla sottolineatura della contrarietà delle principali parti sociali, espressa da ultimo nel cd. Patto della fabbrica, nei confronti di un salario minimo di marca legislativa.

Peraltro il fantasma prende corpo nella parte finale del libro, lì ove l'A. esplicita la propria posizione favorevole – ma nel contesto di una più complessiva riforma del sistema retributivo – alla introduzione tramite legge di un salario minimo orario, che funzioni sia da pavimento per la contrattazione collettiva che da parametro applicabile nei settori sforniti di contratto collettivo (p. 89). Proposta, peraltro, consapevole dei limiti sia delle formule troppo hard, che, nel conferire al governo il potere di individuare autonomamente la misura minima salariale, rischiano di privare la contrattazione collettiva della sua funzione genetica, sia delle ipotesi più soft (quelle che ne postulano l'applicabilità solo nei settori “non coperti”) che potrebbero incentivare l'abbandono della contrattazione collettiva da parte di imprese alla ricerca di livelli retributivi più bassi.

Ciò che intriga del libro di Martone è che dietro la sintetica descrizione delle varie fasi delle politiche retributive (modello centralistico, il salario come “variabile indipendente”, il metodo concertativo, l'affermazione della contrattazione aziendale, l'austerità retributiva, il dumping salariale) si evidenziano i ruoli dei vari attori della ribalta salariale (legislatore, giurisprudenza, parti sociali) e i contorcimenti cui ciascuno è indotto dalla necessità di pervenire alla determinazione di una “giusta retribuzione” quanto più possibile generalizzata, pur in assenza della operatività dell'*erga omnes* costituzionale e della previsione di un salario garantito.

Alludo in particolare alla notissima supplenza giudiziale appoggiata sull'art. 36 Cost. che, al di fuori di ogni delega formale, tenta di dribblare la natura privatistica dei contratti collettivi; al contrasto tra una gerarchia contrattuale di fonte intersindacale (ove il contratto aziendale resta sostanzialmente in posizione ancillare e delegata) e un sistema contrattuale di matrice giurisprudenziale (in cui il contratto decentrato viene ritenuto autonomo ed equiordinato); al passaggio da una garanzia incondizionata del valore reale del

salario ad una retribuzione concertata e influenzata dalle contingenze dell'economia nazionale e dagli obiettivi di politica economica; all'affermazione di una retribuzione "possibile" in ragione delle necessità della competizione globale e dei conseguenti imperativi di contenimento del costo del lavoro per unità di prodotto.

Ciascuno di questi significativi passaggi vede, infatti, i protagonisti dell'agone salariale impegnato nella ricerca della massimizzazione del proprio utile, compatibilmente con le esigenze del contesto macro e micro economico, ma il giudizio dell'A. sulla efficienza complessiva del sistema contrattuale è alquanto netto: esso, oltre a registrare livelli salariali comparativamente bassi, non sembra mostrare capacità di adeguarsi alle necessità della concorrenza internazionale e appare alieno alle ragioni della produttività del lavoro (p. 52).

Una considerazione a parte merita l'ultima parte della monografia, lì dove l'A. si pone il problema di come selezionare, nel contesto di una proliferazione di contratti nazionali anche all'interno della stessa categoria, quello "cui si accorda la responsabilità, o il privilegio, di individuare il parametro retributivo valido *erga omnes*". Problema generalmente risolto mediante il ricorso al contratto sottoscritto dal sindacato comparativamente più rappresentativo. Il che, ovviamente, rinvia inevitabilmente all' "atavico problema del perimetro entro cui misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali", cioè a dire dell'individuazione dell'ambito entro il quale va verificata la maggiore rappresentatività comparata sulla base degli indici (voti alle elezioni della Rsu e numero di iscritti) individuati in sede intersindacale, a partire dall'Accordo del gennaio 2014.

Qui Michel Martone appare avvertito:

a) della impossibilità, in regime di piena libertà sindacale (ex art. 39, 1° co., Cost.) di interventi legislativi che delimitino autoritativamente l'ambito della misurazione (p. 85);

b) della difficoltà di tenuta di una perimetrazione affidata solo alle parti sociali, facilmente scavalcata da sindacati autonomi in ipotesi capaci di creare nuovi ambiti contrattuali (p. 83).

A tale stregua la proposta dell'A. è quella di una costruzione concertata dei perimetri, che veda protagonisti le parti sociali e un organismo pubblico autorevole e competente come il Cnel, il tutto presidiato da una legislazione recettiva che ne impedisca forzature da parte di sindacati minoritari.

Una soluzione, questa, che, ad avviso di che scrive, non vale a rarefare i dubbi di legittimità costituzionale per contrasto con il predetto primo comma dell'art. 39, dal momento che la determinazione legislativa ancorchè concertata, oltre ad impedire lo sviluppo di nuovi perimetri più adeguati alla evoluzione tecnologica e alle dinamiche organizzative delle parti sociali, indurrebbe i sindacati (tanto più quelli che non hanno partecipato alla concertazione) a concentrare la propria presenza associativa ed elettorale in un predeterminato contesto piuttosto che in altro liberamente scelto, penalizzando la eventuale scelta di sviluppare la propria azione in un ambito merceologico diverso da quello eterodeterminato, in riferimento a un gruppo professionale invece che a una categoria industriale, nel livello aziendale piuttosto che in quello nazionale (v. caso Fiat).

A prescindere da tale obiezione, che comunque rischia di affossare qualunque tentativo di implementare la misurazione quantitativa della rappresentatività, resta che, con la sua proposta, l'A. delinea un ulteriore tassello di una complessiva e auspicata riforma legislativa del sistema retributivo italiano, ben articolata negli otto punti del paragrafo finale dell'opera.

Prof. Reffaele De Luca Tamajo