

# SALARIO MINIMO MENSILE PER I PRECARI DI 1000 EURO? YES, WE CAN!

di Marco Leonardi e Massimo Pallini  
14 marzo 2008

Il PD propone un salario minimo di 1000 euro per i lavoratori precari con contratti di lavoro c.d. parasubordinato: collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori a progetto. Il problema di fissare un salario minimo si pone perché ai contratti parasubordinati non trova applicazione il minimo tabellare, cioè la retribuzione minima prevista dai contratti collettivi di settore che è garantita solo ai lavoratori dipendenti.

Ciò significa che la determinazione del compenso per le altre tipologie di lavoratori è rimessa integralmente all'accordo raggiunto tra il lavoratore parasubordinato e il suo committente, senza alcuna soglia minima (determinata dalla legge o dalla contrattazione collettiva) da dover inderogabilmente rispettare.

Il "nucleo duro" dei collaboratori, quello a rischio di precarietà, sono stimati in circa 800 mila unità. Circa la metà dei collaboratori guadagna meno di mille euro al mese, circa il 40% lavorano part-time. L'esigenza di fissare loro un salario minimo si pone perché la maggior parte di loro si trova in una sostanziale dipendenza economica da un unico committente: il 90 per cento dei collaboratori lavora per un singolo committente, l'83 per cento lavora nei locali del committente e il 60 per cento è tenuto a rispettare l'orario di lavoro fissato dal committente.

I collaboratori sono in situazione svantaggiata anche per quanto riguarda i contributi pensionistici. I contributi previdenziali notevolmente più bassi rispetto a quelli dei dipendenti, pongono un serio problema per le basse pensioni maturate da coloro che lavorano per lunghi periodi con contratti di collaborazione. La strada che si è seguita fino ad ora nel tentativo di prevenire tale pericolo sociale, ma anche di ridurre il ricorso da parte dei datori di lavoro ai co.co.co., quale diretti sostituti di rapporti continuativi di lavoro subordinato, è stata quella di renderli più onerosi, aumentando progressivamente i contributi previdenziali su tali contratti, sino ad una futura parificazione con i costi contributivi del lavoro subordinato.

Tale misura si è rivelata inefficace poiché, in assenza di un salario minimo, i maggiori costi contributivi per il datore si possono trasferire a carico di questi lavoratori precari attraverso una diminuzione del loro corrispettivo, sulla base del quale viene computata la contribuzione previdenziale.

La proposta del PD di introdurre un compenso minimo per questi lavoratori segna un condivisibile mutamento di strategia: incidere non più esclusivamente sulle aliquote contributive, ma direttamente sulla determinazione del loro compenso così da elevare il loro reddito personale (e conseguentemente anche la loro contribuzione previdenziale effettiva) ed al contempo renderli meno appetibili per i datori di lavoro rispetto al lavoro subordinato.

Il problema che si pone sul piano applicativo è come determinare il compenso per un lavoratore parasubordinato al quale sia richiesta una prestazione di lavoro che non lo impegni full-time o per tutti i giorni della settimana. Si invoca da più parti la possibilità che tale compenso mensile possa quantomeno frazionarsi in ore o giorni di lavoro: ad esempio, prendendo quale parametro un orario di 40 ore settimanali per 8 ore giornaliere, l'impegno di un salario minimo di 1000 euro al mese equivarrebbe a circa 6 euro l'ora o 50 euro al giorno.

Una tale soluzione incontra degli ostacoli non agevolmente superabili; rischia, infatti, per un verso di confliggere con la stessa natura giuridica dei rapporti di lavoro parasubordinato, per altro verso, di depotenziare la capacità della riforma di ridurre efficacemente la quantità di questi lavori precari presenti sul mercato. Occorre rammentare al riguardo che le collaborazioni continuative o a progetto - sul piano della qualificazione giuridica - costituiscono pur sempre forme di lavoro autonomo. A differenza del lavoro subordinato, pertanto, tali rapporti contrattuali non sono soggetti alla disciplina legale dell'orario di lavoro, il tempo giornaliero della prestazione di lavoro non può essere contrattualmente predeterminato, e - conseguentemente - il compenso del lavoratore parasubordinato non dovrebbe essere commisurato in rapporto diretto al tempo del lavoro prestato, che in tal caso è una componente del rischio contrattuale assunto dal lavoratore, bensì al valore di mercato del "servizio professionale" reso in favore del committente. Il compenso dovuto, invece, dovrebbe correttamente essere commisurato non alla durata della prestazione individuale di lavoro, ma piuttosto alla durata del contratto di collaborazione. Ad esempio qualora il contratto abbia una durata pari a una frazione di un mese, ad esempio di 15 giorni, il corrispettivo minimo inderogabile da riconoscere sarebbe di 500 euro, prescindendo dal numero di ore effettivamente lavorate; così come un rapporto con una durata di 2 mesi e 15 giorni garantirebbe al lavoratore parasubordinato un compenso minimo di 2500 euro.

Ma ciò che più rileva sul piano delle politiche del lavoro è che tale soluzione supplirebbe - quantomeno per i lavoratori con ridotta professionalità e scarso potere contrattuale - alla perdita di capacità distintiva delle nozioni giuridiche tradizionali tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, che di fatto ha finito per legittimare l'abuso

dei contratti parasubordinati per delle prestazioni di lavoro utilizzate stabilmente nella loro organizzazione produttiva. Come abbiamo già argomentato in altra sede la via maestra per risolvere questo problema e superare l'insostenibile squilibrio di tutele destinate dal nostro ordinamento in favore del lavoro subordinato a svantaggio del lavoro parasubordinato è quella di ricomprendere entrambe le tipologie contrattuali in una nuova unica nozione di lavoro "standard", cui applicare una disciplina legale parzialmente meno rigida in entrata e in uscita di quella che ora governa il lavoro subordinato (il cosiddetto contratto unico). L'imposizione di un compenso minimo computato in relazione alla durata del rapporto rappresenterebbe, per un valido "second best" per disincentivare l'abuso nel ricorso al lavoro parasubordinato: si chiederebbe in sostanza ai datori di lavoro di esser disposti "a pagare per la flessibilità". Il vantaggio per l'impresa di ricorrere a un rapporto di lavoro, quale appunto quello parasubordinato, liberamente risolvibile in qualsiasi momento, senza limiti massimi di orario giornaliero e settimanale, con minori costi contributivi e gestionali, avrà il costo minimo di 1000 euro al mese da computare in relazione alla durata del rapporto, indifferentemente rispetto alle ore effettivamente lavorate dal lavoratore parasubordinato.

Laddove tale costo sarà giudicato eccessivo dall'impresa, esiste la valida alternativa del contratto di lavoro subordinato a termine o a tempo indeterminato part-time, per il quale il costo della prestazione, invece, continuerà propriamente a calcolarsi in relazione diretta alle ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore, giacché in questo caso il rischio contrattuale del tempo necessario per realizzare il servizio utile all'impresa ricade su quest'ultima. Per i contratti subordinati a termine infatti la retribuzione si computa nel rispetto dei minimi orari dettati dai contratti collettivi nazionali (ma potenzialmente in futuro anche territoriali o aziendali). Il minor costo complessivo della retribuzione dovuta sarà tuttavia compensata dall'instaurazione di un rapporto contrattuale, appunto quello di lavoro subordinato, che prevede maggiori tutele per il lavoratore, prima fra tutte quella di stabilità del rapporto.

C'è sempre il pericolo che, laddove l'imposizione di un salario minimo da 1000 euro al mese metta fuori mercato un gran numero di (più o meno genuini) co.co.co. (ad esempio uno studente che lavora part-time come assistente alla ricerca con contratto a progetto), gli imprenditori possano esser indotti a ricorrere al lavoro nero. Tale reazione, risulterebbe meno agevole e più pericolosa rispetto al sistema attuale. La tutela che verrebbe concretamente offerta al lavoratore, infatti, sarebbe significativamente più elevata e più facilmente invocabile: il lavoratore per avere diritto al riconoscimento giudiziale di un compenso minimo di 1000 euro al mese (e alla relativa contribuzione previdenziale) dovrà semplicemente provare la sussistenza di una qualche prestazione di lavoro continuativa e la durata temporale del rapporto, e non anche i caratteri di questo; sarà invece il datore a dover offrire la prova della natura subordinata del rapporto se vorrà dimostrare il suo obbligo a dover corrispondere un salario inferiore a questo compenso minimo, se computato in rapporto diretto alle ore e giorni di lavoro prestato dal lavoratore al nero, ma ciò al costo necessariamente conseguente di dover garantire al lavoratore al nero la continuità del rapporto sino al momento dell'accertamento giudiziale (con tutti i consequenziali diritti) e la tutela obbligatoria o reintegratoria (a seconda delle dimensioni aziendali) avverso il licenziamento ingiustificato.

La previsione del salario minimo, dunque, sebbene non rappresenti a nostro avviso la soluzione ottimale, costituirebbe un importante e significativo passo in avanti nella battaglia avverso la precarietà e il superamento della dicotomia di tutele tra differenti categorie di lavoratori quantomeno nella fascia bassa e meno professionalizzata del mercato del lavoro facendo prevalentemente leva sul disincentivo economico nel ricorrere a forme di lavoro parasubordinato e lasciando strutturalmente invariata l'architettura giuridica del sistema.

Marco Leonardi e Massimo Pallini