Pubblicata su *inGenere* (http://ingenere.it)

Salario minimo, gabbia o opportunità?

Francesca Bettio [1]
Paola Villa [2]

Tags: lavoro [3]
retribuzioni [4]

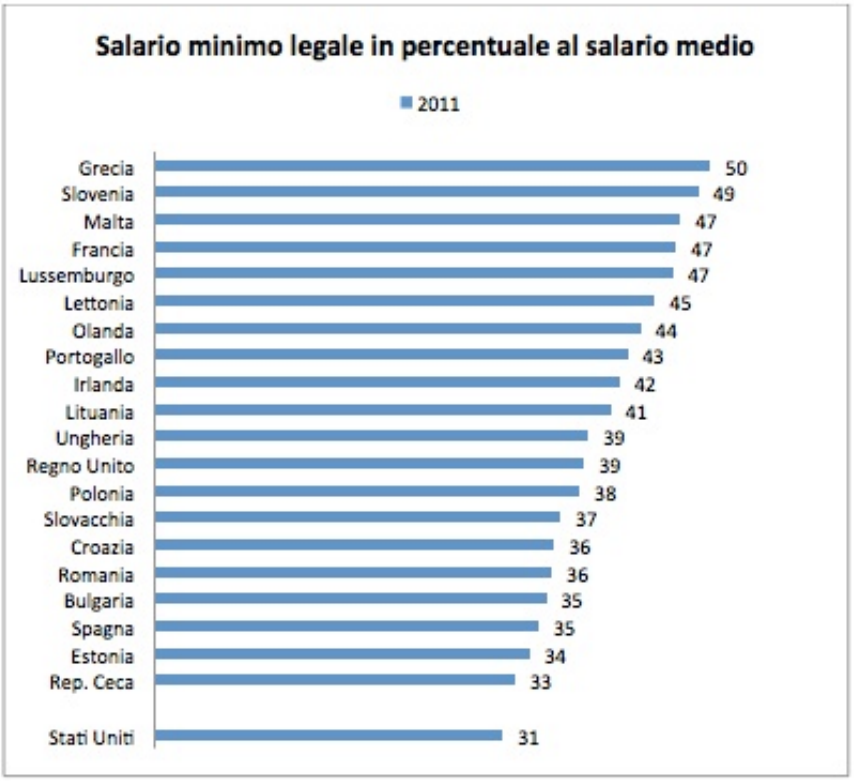
Alcuni economisti vedono solo il buco, l'occupazione che diminuisce. Altri la ciambella, il contenimento dello sfruttamento, soprattutto nei lavori atipici tanto diffusi tra le donne

Annuncio dopo annuncio, siamo oramai rassegnati di fronte all'evidenza che i salari degli italiani sono fra i più bassi in Europa. E il recente rapporto Istat sul capitale umano [5] ci ha ricordato che i salari delle donne sono ancora più bassi. Ha senso quindi auspicare un minimo salariale per legge che per sua natura non può che essere inferiore a quello medio?

Noi crediamo di sì, ma la questione rimane controversa, come testimonia lo stallo della proposta Obama di portare il salario minimo federale in Usa da 7,25 a 9 dollari (1). Ne parliamo non a caso per l'8 marzo, occasione in cui dovrebbero prevalere i buoni auspici, con l'intenzione di lanciare un dibattito sull'argomento proponendo la nostra selezione di pro e contro.

Il salario minimo legale definisce per legge l'ammontare salariale minimo garantito a tutti i lavoratori, senza distinzioni. In Europa venti paesi prevedono un salario minimo, alcuni in termini orari, altri con riferimento alla giornata di lavoro o al mese. Se si riportano i valori orari o giornalieri su base mensile, in modo da rendere omogeneo il confronto fra paesi, se ne ricava un quadro piuttosto variegato con minimi (lordi) mensili che spaziano dai 276 euro della Romania ai 1.138 della Gran Bretagna fino ai 1.478 per il Lussemburgo (valori 2012, in parità di potere d'acquisto). Rispetto al salario medio, però, la variabilità di quello minimo

legale è contenuta fra il 33% della Repubblica Ceca e il 50% della Grecia. Fuori dall'Europa e in particolare negli Stati Uniti si scende al 31%, un dato che fa chiarezza sulle motivazioni della proposta di Obama.



Fonte: Eurostat 2013

L'Italia è fra i sette paesi europei che non prevedono il salario minimo legale, in compagnia di Austria, Cipro, Croazia, Danimarca, Finlandia, e Svezia. In Germania un minimo orario di 8.50 euro l'ora entrerà in vigore nel 2015. Da noi esistono tariffe minime fissate dalla contrattazione collettiva nazionale di settore (Ccnl), che coincidono con il valore tabellare per la categoria più bassa. Per esempio il minimo mensile lordo (per la categoria 1) è di 1710 euro nel settore del credito ma di 981 euro negli esercizi cinematografici. Insomma, l'Italia presenta una molteplicità di minimi, ognuno dei quali vale per tutti i lavoratori coperti dal relativo contratto. Allora perché cambiare?

I pro

Una prima risposta è che un salario minimo legale garantirebbe la copertura universale poiché varrebbe anche per quelle componenti marginali delle forze lavoro che sono di fatto sottratte all'applicazione dei minimi fissati nei Ccnl. Va ricordato che la somma dei Ccnl non ha mai garantito la copertura universale perché non è obbligatorio aderire alle associazioni che li sottoscrivono. Si stima che in Italia la contrattazione collettiva nazionale interessi circa l'80% dei lavoratori (ETUI 2013 [6]), e fino agli anni novanta questo non era un grosso problema, o almeno non lo si percepiva come tale. Le cose sono cambiate con l'allargarsi dell'area dei cosiddetti 'nuovi lavori', e con le incertezze legate all'evolversi della contrattazione collettiva negli ultimi anni.

Un "parasubordinato" è un buon esempio di come il proliferare dei 'nuovi lavori' abbia allargato la platea di chi non è direttamente coperto da un qualche minimo salariale. La legge Fornero ha posto dei paletti, ad esempio estendendo ai lavoratori a progetto i minimi tabellari del settore di riferimento e scoraggiando il ricorso alle false partita Iva. Eppure è difficile sottrarsi all'idea che, in periodi di evidenti pressioni al ribasso sui salari, un valore minimo con chiara validità erga omnes sarebbe più efficace di tanti paletti.

Aggiungiamoci le incertezze introdotte dalle vicende della contrattazione collettiva negli ultimi anni. Secondo la giurisprudenza (2), i minimi tabellari fissati dai contratti collettivi sono estendibili anche a chi non è coperto da un contratto collettivo purché, alla bisogna, si rivolga alla magistratura che può far valere il principio costituzionale del diritto del lavoratore ad una retribuzione adeguata (art. 36, comma 1). Ma quale lavoratore nelle condizioni di dover

difendere in giudizio il diritto ad una retribuzione minima può sopportarne i tempi e costi? Né possiamo dimenticare che questa che 'estensione' in validità dei minimi tabellari scommette sulla possibilità che le diverse anime del sindacato o dei datori di lavori si accordino per sottoscrivere unitariamente i contratti. Il problema è cosa succede quando l'unità sindacale o datoriale non c'è. Per il sindacato l'unità è venuta a mancare più di una volta a partire dal varo della legge Biagi (benché il recente accordo sulla rappresentanza sindacale vada nella direzione opposta). Sul versante dei datori di lavoro la Fiat è uscita dalla Confindustria per evitare di sottostare al Ccnl nazionale, e potrebbe trovare imitatori.

Nei risvolti delle vicende storiche e giuridiche della contrattazione collettiva degli ultimi decenni rinveniamo insomma il rischio di un numero crescente di lavoratrici e lavoratori esposti di fatto a condizioni di sotto-salario senza meccanismi di tutela efficaci. L'introduzione del salario minimo offrirebbe uno standard chiaro, noto a tutti in anticipo, inderogabile e quindi potenzialmente molto efficace. Non sappiamo con precisione quanti siano i potenziali beneficiari, né quanto potranno crescere, ma temiamo che non siano destinati a diminuire. Sappiamo anche che i 'nuovi lavori' e i settori tradizionalmente a basso salario sono aree particolarmente a rischio. Giovani, donne e lavoratori stranieri, dunque: i giovani perché sono i protagonisti del lavoro 'nuovo' e flessibile, le donne e gli immigrati perché, se escludiamo il settore pubblico, sono sovra-rappresentati in settori e categorie a basso salario. La stessa Commissione Europea ha sottolineato di recente come un minimo salariale più alto tenda a ridurre la differenza salariale uomo-donna (ESDE 2013:325).

I contro

La posizione dottrinale degli economisti recita che se sul mercato si trova chi è disposto a lavorare per meno di, poniamo, 6 euro lordi l'ora e si impone per legge un salario minimo legale di 7 euro, si perderanno posti di lavoro o, nell'ipotesi più felice, si allargherà l'area del nero. In teoria. Nella pratica, ovvero a giudicare da cosa è successo realmente laddove il salario minimo legale è stato introdotto, gli studi si dividono [7] fra un maggioranza che vede il buco – l'occupazione diminuisce – e una minoranza che vede la ciambella – l'occupazione non diminuisce, mentre diminuisce lo sfruttamento dei lavoratori. Il problema è che la minoranza della ciambella può vantare alcuni studi rinomati per la loro qualità. Dovendo riassumere si può salomonicamente concludere che, se vi fossero perdite – e non è scontato che vi siano – sarebbero probabilmente modeste.

Può sorprendere, ma il sindacato italiano è stato ostile all'introduzione del minimo legale al pari di economisti di opposto orientamento ideologico. Per ragioni diverse, beninteso, e ora molto meno che nel passato. Il timore è, in sostanza, che se si fissa un minimo legale mensile a, poniamo, 900 euro lordi sia più difficile per il settore bancario difendere i 1710 euro della sua categoria più bassa, nonostante le banche abbiano la capacità di pagare se messe alle strette dal sindacato. Si teme insomma che un minimo unico possa aprire la strada ad un appiattimento generale verso il basso. Forse, ma in periodo di salari in discesa quale quello che il nostro settore privato attraversa da qualche anno ci si deve preoccupare di mettere una soglia più che di far collassare la piramide salariale su quella soglia.

Sì, ma quanto?

Il vero nodo da sciogliere è a che altezza fissare la soglia. E qui scopriamo il nostro gioco,

poiché è più facile difendere l'opportunità di introdurre un salario minimo che fissarne il 'giusto livello'. Per puro esercizio prendiamo una forchetta prudente che vada dal 38% al 35% del salario medio lordo a tempo pieno rilevato dall'ISTAT nel 2010: 30930 euro l'anno. Calcolando 13 mensilità la forchetta mensile è stimabile in 904 e 832 euro, rispettivamente un po' meno del minimo contrattuale per il personale di una multisala e per una collaboratrice familiare non convivente addetta all'assistenza ma con poca esperienza. Non promette di sovvertire l'ordine costituito, ma siamo sicuri di non conoscere qualcuno – o più probabilmente qualcuna – che non si sentirebbe garantita dalla possibilità di guadagnare almeno tanto?

NOTE

(1) Un mese fa Obama ha potuto mettere la sua firma su un aumento da 7,25 a 10,10 dollari l'ora del salario minimo ma solo per le imprese che partecipano ad appalti pubblici. Due anni fa aveva lanciato una proposta più ambiziosa – un aumento del salario minimo federale – che per ora non ha avuto seguito.

(2) Si vedano gli approfondimenti *Basse retribuzioni e salario minimo legale* [8], di Maurizio Ballistreri; e *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo* [9], di Giancarlo Ricci.

URL di origine: http://ingenere.it/articoli/salario-minimo-gabbia-o-opportunita

Links:
[1] http://ingenere.it/persone/bettio
[2] http://ingenere.it/persone/villa
[3] http://ingenere.it/category/argomento/lavoro
[4] http://ingenere.it/category/argomento/retribuzioni
[5] http://www.istat.it/it/archivio/capitale+umanohttp://www.istat.it/it/archivio/capitale+umano
[6] http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2
[7] http://www.socsci.uci.edu/~dneumark/min_wage_review.pdf
[8] http://www.regione.abruzzo.it/biblioteca/asp/LoadPdf.asp?pdfDoc=biblioteca/docs/pdf/riviste/settimanali/diritto_prat_lavoro/2013/dir_prat_lav_2013_16.pdf
[9] http://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/35948