

## SALARIO MINIMO/ Cosa può cambiare davvero per lavoratori e contratti

---

01.04.2019 - Emmanuele Massagli

*Al Senato dovrebbe iniziare la discussione sulle proposte di legge sul salario minimo, i cui effetti non vanno assolutamente trascurati*

---



Lapresse

È stata annunciata per i prossimi giorni la discussione in Aula, al Senato, delle **proposte relative al salario minimo legale**. Una decisione attesa, che segue un lungo ciclo di audizioni effettuato dalla commissione Lavoro nelle scorse settimane, dedicate sia alla proposta presentata dal Movimento 5 Stelle che a quella curata dal Partito

democratico. La prima fissa la soglia di legge a 9 euro lordi, laddove non vi siano disposizioni dei Contratti collettivi nazionali del lavoro. La seconda ipotizza invece 9 euro netti, senza riferimenti diretti alla contrattazione.

In sintesi, basandosi su quanto comunicato da Istat e Inapp, la prima (M5S) interesserebbe il 25% degli occupati nelle imprese fino a 10 dipendenti e il 3% di quelle più grandi (il 14,6% della forza lavoro complessiva, attualmente percepente una retribuzione minore), per un costo complessivo a carico delle imprese di 4,1 miliardi; la seconda (Pd) riguarderebbe il 77% degli occupati nella micro e piccola impresa e il 20% degli occupati nella grande impresa (52,6% complessivo), per un costo di 34,1 miliardi.

Dati alla mano, risulta eccessiva la cifra ipotizzata dall'opposizione: si rivelerebbe un boomerang per l'occupazione e un acceleratore di lavoro nero perché sovradimensionata rispetto agli attuali standard di mercato, per quanto particolarmente bassi, anche in termini comparati. È invece ragionevole discutere più approfonditamente della proposta ideata dalla sen. Catalfo (M5S), anche perché presentata da uno dei partiti di maggioranza e apprezzata da diversi esponenti del Governo.

Il nodo da sciogliere non concerne l'approvazione o meno di una legge su questa materia: vincoli simili esistono già in 22 Stati europei. Sono invece motivo di discussione **il valore economico** individuato e l'effetto di una norma di questo tipo sul nostro sistema di relazioni industriali. Per quanto concerne il primo punto, difficile non osservare la discordanza tra quanto previsto nella legge di conversione del c.d. decretone a riguardo del Reddito di cittadinanza e quanto contenuto del disegno di legge sul salario minimo. Sono riforme con funzioni e obiettivi diversi; ciò non toglie che il Legislatore abbia previsto per i beneficiari del reddito di cittadinanza l'obbligo di accettazione di proposte di lavoro retribuite con

almeno 858 euro, giudicati “congrui”, anche quando full-time. È un concetto senza dubbio diverso da quello della “equità” sancita in Costituzione, alla quale si richiama ogni intervento sul salario orario obbligatorio. Fatto sta che una legge dello Stato ha accettato come adeguata una retribuzione di circa 5,3 euro all’ora, molto lontana quindi dalla soglia dei 9 euro lordi.

Il primo valore (5,3), se confermato come minimo, assolverebbe la funzione di soglia di garanzia contro la proliferazione di sistemi retributivi opportunistici fuori da ogni regolazione contrattuale. Dal punto di vista pratico, però, poco cambierebbe per la grandissima maggioranza dei lavoratori italiani. Il secondo valore (9), d’altra parte, potrebbe spiazzare oltre il 25% di coloro che lavorano nella piccola impresa, che laddove non avesse fondi per alzare gli stipendi finirebbe con il licenziare i suoi collaboratori. Questi sarebbero destinati, per uno strano paradosso politico, a ricevere un Reddito di cittadinanza il cui meccanismo di funzionamento li obbligherebbe ad accettare obbligatoriamente un’offerta di lavoro pagata meno di quanto percepito prima del licenziamento. Il sistema ovviamente si adeguerebbe, intendendo la soglia degli 858 euro come inevitabilmente connessa a un’occupazione part-time all’80%, mentre il limite per un tempo pieno si attesterebbe poco sopra il migliaio di euro. La contraddizione, però, sarebbe confermata e vi sarebbero una serie di effetti a cascata che è difficile prevedere con certezza come positivi.

Ancor più rilevante è però l’effetto di una norma di questo genere sulla contrattazione collettiva. Negli anni si è molto discusso a riguardo della possibile diminuzione della copertura dei Ccnl in caso di approvazione di una legge contenente un salario minimo orario “competitivo” con quello oggi stabilito dai contratti comparativamente più rappresentativi. Nel corso delle audizioni, le associazioni datoriali e sindacali sono state concordi nel chiedere alla politica

di non impedire ai contratti collettivi la possibilità di determinare gli equilibri interni a ogni settore, pur rispettando i minimi economici eventualmente imposti dalla legge. Questa potrebbe essere accettata laddove evitasse la fuga dalla copertura contrattuale sancendo l'efficacia *erga omnes* dei Contratti collettivi nazionali, deputati a individuare il minimo salariale in misura maggiore rispetto a quello legale, rendendo così possibile l'intervento della legge solo nei settori economici non regolati dalla contrattazione.

Il salario minimo così inteso assume le sembianze di una breccia nel muro settantennale edificato dalle parti sociali attorno all'autonomia della loro azione; una feritoia attraverso la quale potrebbe penetrare nel "fortino" dell'indipendenza dalla politica di sindacati e associazioni datoriali la legge sulla rappresentanza e, quindi, la pretesa del Legislatore di essere lui il soggetto in grado di legittimare la rappresentanza economica e sociale e non la libera e convinta adesione di lavoratori e imprese.

@EMassagli

© RIPRODUZIONE RISERVATA