

PERCHÉ SERVE *Riduce le disuguaglianze, riduce povertà e aiuta le imprese corrette. I sindacati non devono temerlo. Risolti alcuni nodi, le buone proposte, a partire dal ddl Catalfo, ci sono*

Salario minimo, l'Ue apre la via che ora dobbiamo imboccare

» Marco Barbieri

Il 28 ottobre la Commissione Europea ha presentato una proposta di direttiva sul salario minimo, subito apprezzata dalle ministre italiana, Nunzia Catalfo, e spagnola, Yolanda Diaz. Il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea esclude però dalle competenze dell'Unione le retribuzioni, impedendo la fissazione di un salario minimo unico per tutta l'Ue. Quindi, la Commissione ha ritenuto di impostare la direttiva come intervento sulle condizioni di lavoro (art. 153, par. 1). Perciò la proposta non pretende che i Paesi senza salario minimo legale lo adottino, impone invece un'armonizzazione ai Paesi che già lo hanno. Le previsioni più rilevanti sono quelle relative al campo di applicazione (i lavoratori subordinati, ma tenendo conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea che sul tema è molto larga nella definizione di chi siano), e ai criteri di fissazione del livello dei salari minimi. In Italia esistono vari disegni di legge, il ddl S658 presentato da Catalfo, due molto diversi tra loro presentati dal Pd e uno da LeU; e si parla di un prossimo progetto del Governo. I nodi da sciogliere, alla luce della proposta di direttiva, sono diversi.

IL PRIMO è il rapporto con i contratti collettivi. È diffusa nelle organizzazioni sindacali, ma insensata, l'idea che i datori di lavoro potrebbero sottrarsi all'applicazione dei contratti collettivi, sostituendo ai salari contrattuali quello legale. Se infatti il salario minimo legale fosse fissato - come previsto dal ddl Catalfo - in un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi applicabili (nazionali, e anche

territoriali per i settori dove sono i contratti provinciali a fissare il salario) per la qualifica del lavoratore, il datore di lavoro non avrebbe vantaggi a passare dal salario contrattuale a quello legale: sarebbero identici. Andrebbe regolata l'ipotesi in cui il contratto collettivo sia scaduto, come previsto dal ddl Catalfo. Ci sono però casi in cui due contratti collettivi potrebbero regolare lo stesso rapporto di lavoro. Quale usare come parametro? Qui occorre che il criterio selettivo sia quello della rappresentatività comparata dei firmatari, misurata secondo i criteri stabiliti dagli accordi raggiunti dalle parti sociali. Si darebbe così un duro colpo ai contratti collettivi "pirata" stipulati da organizzazioni sindacali di scarsa rappresentatività per far pagare meno il lavoro, generalizzando una previsione già esistente per le cooperative, e dichiarata legittima dalla Corte costituzionale con la sentenza 51/2015.

C'È POI IL TEMA del campo di applicazione: se la legge fosse applicabile solo ai lavoratori subordinati, assisteremmo all'ulteriore proliferazione di contratti diversi, per proseguire lo sfruttamento. Dunque va applicata anche alle collaborazioni etero-organizzate e bisognerebbe estenderla ai co.co.co., come era per i contratti a progetto. Infine, il salario minimo orario fissato direttamente dal legislatore: talvolta anche i contratti collettivi "veri" prevedono livelli così bassi da non consentire al lavoratore di avere una "esistenza libera e dignitosa", come dice l'articolo 36 della Costituzione. La legge attuerebbe questo principio, completando e correggendo quello che prevedono i contratti collettivi e che la giurisprudenza, imponendo l'osservanza delle tariffe dei contratti col-

lettivi, ha fatto dagli anni 50, sia pure con oscillazioni e limitazioni che la legge potrebbe superare. Il livello è molto discusso: per restare ai Paesi comparabili, in Francia è

10,15 euro, in Germania 9,35, in Spagna 6,71. Per l'Italia, la fissazione in 9 euro lordi - che è la proposta del ddl Catalfo e di quello Laus (Pd) - appare molto moderata, tanto che si è stimato che riguarderebbe soltanto 2,6 milioni di persone, soprattutto donne, dipendenti di piccole imprese, meridionali, lavoratori con contratti a termine: comunque, un buon inizio.

Occorre pure fissare il meccanismo di aggiornamento della cifra, per evitare che l'inflazione ne diminuisca negli anni il valore. La soluzione più semplice sarebbe l'indicizzazione

agli aumenti dei prezzi, che la sottrarrebbe ad ogni mercanteggiamento: è la proposta del ddl Catalfo per i contratti collettivi scaduti, che utilmente potrebbe applicarsi anche ai 9 euro. Altri auspicano una Commissione con le parti sociali, che rappresenterebbe un appesantimento inutile, a meno che non si voglia affidare (ddl Nannicini, sempre Pd) a questa Commissione la fissazione periodica della cifra. Sciogliendo questi nodi, una buona legge sul salario minimo sarebbe un contributo indispensabile alla lotta contro le disuguaglianze e il lavoro povero, a vantaggio delle imprese corrette, delle relazioni industriali ma soprattutto delle persone che lavorano.

19€ L'ORA?
AIUTEREBBE
2,6 MILIONI DI
LAVORATORI
ANCORA
POCO, MA UN
BUON INIZIO



BIOGRAFIA

MARCO BARBIERI

Marco Barbieri è professore ordinario di Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia. È stato assessore regionale al Lavoro e formazione professionale nella prima giunta Vendola. A luglio scorso è stato chiamato dalla ministra del Lavoro Nunzia Catalfo a far parte del tavolo tecnico di studio sulle tematiche concernenti le forme e gli strumenti di sostegno al reddito che porterà alla riforma degli ammortizzatori sociali.

