

SOSTIENICI

il **ssidiario.net**

il *ssidiario.net*
il quotidiano approfondito

MENU **ULTIME NOTIZIE** **CRONACA** **POLITICA** **ECONOMIA** **SANITÀ**
CINEMA E TV **SPORT**

SALARIO MINIMO/ Fissarlo è necessario, ma non per legge

Pubblicazione: 25.01.2021 - Massimo Ferlini, Guido Canavesi

Una mozione del Parlamento ha riaperto il dibattito anche in Italia sul salario minimo. Nel nostro Paese vi sono anche dei disegni di legge



Lapresse

Con questo articolo si apre una serie di approfondimenti dedicati al tema del salario minimo, su cui in Italia esistono anche dei disegni di legge e che è anche al centro del programma della Commissione europea guidata da Ursula von der Leyen

Una mozione del Parlamento europeo ha rilanciato la necessità di arrivare ad avere in tutti i Paesi aderenti norme che fissino un minimo salariale. Si può arrivare a questo risultato attraverso un minimo fissato per legge oppure,

come privilegiato dallo stesso testo votato, attraverso il riconoscimento del valore erga omnes della contrattazione collettiva. Ritenendo che il ruolo delle rappresentanze sociali sia fondamentale per i sistemi democratici, intendiamo proporre alcune riflessioni al dibattito aperto per spiegare le ragioni di una scelta di campo.

In Italia la contrattazione collettiva copre ampiamente il lavoro dipendente. Esiste molta giurisprudenza che ha esteso a tutti i lavoratori dipendenti la copertura del ccnl in caso di contenzioso, si può quindi considerare, teoricamente, che tutti i lavoratori dipendenti siano coperti da contrattazione collettiva.

Secondo l'ultimo rapporto Cnel sono stati censiti 856 contratti di lavoro applicati nelle aziende italiane. Considerando i 12 principali settori produttivi, 60 contratti nazionali firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi coprono l'89% dei lavoratori dipendenti dei settori. Ben 796 contratti riguardano il restante 11%.

Si può quindi dedurre che i contratti collettivi sono molti ma: molti ccnl sono sottoscritti da oo.ss. non rappresentative (ben oltre la metà); spesso seguono una frammentazione eccessiva delle rappresentanze datoriali; hanno tutti la caratteristica di operare un dumping nei confronti dei contratti maggiori; il ccnl delle principali organizzazioni sindacali confederali coprono l'80% dei lavoratori seppur minori di numero (450 su 1000 ccnl considerando tutte le dimensioni di impresa).

La contrattazione collettiva è in grado di cogliere e valorizzare le specificità settoriali. Inoltre, con la contrattazione, **aziendale** e territoriale, di secondo livello, coniuga elementi di produttività con incrementi economici, in un equilibrio settoriale complessivo.

La contrattazione collettiva non è solo minimo tabellare di salario, ma anche contrattazione delle condizioni di lavoro: straordinario, welfare, maggiorazioni in riconoscimento di lavorazioni specialistiche e di produttività, formazione e tutele normative.

La contrattazione attraverso l'esercizio della rappresentanza è uno dei momenti di reale partecipazione sociale dei lavoratori e degli imprenditori associati che, attraverso i corpi intermedi, in una dinamica sussidiaria, definiscono le condizioni dei loro rapporti di lavoro a partire anche dalle condizioni economico-sociali contingenti. Pensiamo al ruolo che hanno le rappresentanze sindacali e datoriali nella gestione delle crisi strutturali.

Inserire un valore minimo salariale per legge non è quindi per noi la soluzione. La scelta del valore avrebbe anche diversi esiti economici negativi: livellare al ribasso le retribuzioni oggi maggiori del minimo individuato; un tema di sostenibilità dei settori con minimi tabellari più bassi. Diventerebbe inoltre un disincentivo per la contrattazione di tutte quelle parti contrattuali (welfare, maggiorazioni, formazione e tutele normative) che oggi sono arricchimento del ruolo sociale delle rappresentanze e ampliamento del riconoscimento del valore del lavoro in termini economici e di tutela nel senso più ampio. Un'impresa sarebbe infatti da considerarsi "a posto", dal punto di vista formale, anche solo coprendo il salario minimo legale, aggirando l'introduzione di tutte le altre parti previste dai contratti. Meno costi per l'impresa, ma meno tutela della dignità del lavoro.

L'ipotesi di lavoro che riteniamo più utile, per tutelare al meglio il lavoro e valorizzare la partecipazione dei corpi intermedi, è dare reale efficacia, erga omnes, ai contratti stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative.

Per fare questo serve andare avanti e attuare la certificazione della rappresentanza (sindacale e datoriale). La seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione può essere un vincolo o diventare stimolo per accordi generali di applicazione dei contratti e di verifica delle adesioni a partire dalle votazioni delle rappresentanze aziendali. Auspichiamo anche che le organizzazioni di rappresentanza affrontino il tema della responsabilità giuridica delle associazioni con una proposta condivisa. Questo renderebbe inapplicabili i contratti collettivi non rappresentativi e,

qualora si ritenesse indispensabile, un intervento legislativo potrebbe sostenere questi accordi escludendo contratti minoritari.

Allo stesso tempo con digitalizzazione e analisi di big data è possibile impostare e aumentare i controlli dell'ispettorato del lavoro in materia di rispetto dei livelli salariali da applicare.

In ultimo restano da valutare possibili nuovi lavori dipendenti o parasubordinati e autonomi che non trovano immediata tutela nei contratti esistenti. È a nostro parere possibile intervenire per affermare legislativamente il principio costituzionale dell'equo compenso, indicando un riferimento alle risultanze della contrattazione prevalente cui fare riferimento.

Abbiamo scelto di fare affermazioni nette sul dibattito aperto per facilitare un'apertura di confronto a 360 gradi. Ciò che ci anima è soprattutto la difesa delle possibilità di intervento organizzato delle forze sociali per determinare nuovi livelli di tutela della dignità del lavoro.