

LAVORO di Giuliano Cazzola

Chi ha paura del salario minimo

Il tema del salario minimo orario (Smig), fissato per legge, è come un fiume carsico.
a pagina IX

LO SPILLONE di Giuliano Cazzola

Il salario minimo non è il male assoluto può ridimensionare la contrattazione nazionale

*È all'esame, riservatamente, l'ipotesi di fissare
un minimo corrispondente a quello del CCNL
"multiservizi", circa 8,50 euro/ora lordi*

Il tema del salario minimo orario (Smig), fissato per legge, è come un fiume carsico. Riemerge e si inabissa quasi con un andamento cadenzato nel tempo. In queste ultime ore lo Smig è riemerso in superficie a seguito di una Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto del lavoro povero in Italia: il ministro Andrea Orlando ha dichiarato che a lui sembra inevitabile adottare questo nuovo istituto di tutela essendo, per di più, l'Italia è uno dei pochi Paesi della Ue che ne è privo. Il relativo dibattito è aperto da anni ed ha trovato anche dei riferimenti legislativi (legge n. 92/2012, la riforma del lavoro di Elsa Fornera, il *jobs act* del governo Renzi del 2014-2015) senza che nulla poi venisse concretizzato.

I primi ad essere almeno perplessi se non addirittura sospettosi sono stati (e lo sono tuttora) i sindacati. Il loro ragionamento non fa una grinza. Il nostro Paese vanta una copertura molto elevata da parte della contrattazione collettiva di categoria, che da decenni è assunta come riferimento del trattamento economico e normativo da assicurare ai lavoratori ancorché non iscritti ai sindacati stipulanti. Ciò in forza di una interpretazione giurisprudenziale consolidata che identifica il carattere di salario proporzionato e sufficiente (di cui all'articolo 36 Cost.) nei minimi tabellari disposti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali ritenute comparativamente più rappresentative.

Sappiamo che si tratta di una scorciatoia discutibile sul piano giuridico, perché, secondo la Legge fondamentale, i contratti assu-

merebbero valore erga omnes soltanto attraverso le procedure sancite dall'articolo 39 Cost. mai applicato per tanti buoni motivi. Peraltro nel corso degli ultimi anni è scoppiato il caso dei contratti pirata ovvero di accordi stipulati da sindacati disposti a negoziare con le controparti trattamenti inferiori a quelli della contrattazione effettuata dalle confederazioni storiche, con lo scopo preciso di essere riconosciuti come interlocutori e poter accedere al congruo pacchetto dei c.d. diritti sindacali.

E' sorto però un problema: in Italia nel giro di un decennio i contratti nazionali di lavoro sono passati da poco più di 400 a quasi mille. Questa situazione è il frutto di un clamoroso autogol della sinistra sindacale che attraverso un referendum modificò l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, attribuendo nei fatti una priorità ai contratti applicati in azienda. Come si risana questa piaga? Secondo i sindacati sarebbe sufficiente una legge che stabilisca quali siano i requisiti per riconoscere lo stigma della "maggiore rappresentatività" e quindi il diritto di veder applicare erga omnes i contratti da loro stipulati. Ma qui, come nel gioco dell'oca si ritorna alla casella di partenza, ovvero a quanto previsto in merito dall'articolo 39 Cost. riapprendo così tutti i delicati problemi a cui dal 1948 ad oggi non si è mai riusciti a venire a capo. Ecco allora che i governi cercano rifugio al riparo di un salario minimo fissato per legge che metterebbe tutti al loro posto senza dover passare per le "forche caudine di una legge sulla

rappresentanza".

Sulla base della proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio riguardante l'adeguatezza del salario minimo nell'Unione, sono state compiute persino valutazioni di impatto. L'analisi quantitativa effettuata su uno scenario basato su un aumento ipotetico dei salari minimi fino al 60 % del salario lordo mediano dimostra che un simile aumento migliorerebbe l'adeguatezza dei salari minimi in circa la metà degli Stati membri. Un numero di lavoratori compreso tra 10 e 20 milioni trarrebbe vantaggio da tali miglioramenti. In numerosi paesi, i miglioramenti della tutela garantita dal salario minimo comporterebbero una riduzione superiore al 10 % della povertà lavorativa e delle disuguaglianze salariali e una riduzione pari almeno al 5 % circa del divario retributivo di genere. In verità non sarebbe fuori luogo una serie di dubbi. Se non ha avuto il successo sperato la lotta alla povertà attraverso le erogazioni assistenziali (come da noi il RdC), non è detto che sia un'alternativa efficace l'incremento ex lege delle retribuzioni, anche perché il presupposto del salario minimo sarebbe sempre l'esistenza di un rappor-



to di lavoro (il caso dei worker poors) mentre i relativi oneri sarebbero a carico delle imprese e senza alcuna contropartita per quanto riguarda la prestazione. Per sottrarsi al compito improbo di una legge sulla rappresentatività sindacale, il governo Draghi sembra orientato a cavarsela col salario minimo legale. E' all'esame - riservatamente - l'ipotesi di fissare un minimo corrispondente a quello del CCNL "multiservizi" circa 8,50 euro/ora lordi.

In tutti i modi si tratta di un'operazione complessa e onerosa, con effetti contraddittori e non sempre positivi. Il salario minimo sarebbe inevitabilmente fissato ad un livello inferiore a quello che risulta essere medio a livello della contrattazione collettiva. E quindi indurrebbe le aziende a fuoriuscire dal sistema delle relazioni industriali per attestarsi sul nuovo livello retri-

buto. Nello stesso tempo però, milioni di lavoratori vedrebbero aumentare ex lege la loro retribuzione che sarebbe in gran parte costituita proprio dal salario minimo. All'inizio della legislatura era in discussione al Senato un testo redatto dall'allora pre-

sidente della Commissione Lavoro Nunzia Catalfo che fissava il salario minimo a 9 euro lordi l'ora. L'INAPP in quell'occasione presentò delle stime severe: a quel livello il 14,6% dei lavoratori avrebbe avuto un incremento retributivo per un costo di 4,1 miliardi a carico delle imprese; l'adeguamento a 9 euro lordi avrebbe riguardato il 25% degli occupati di imprese fino a 10; il 3% di quelli

nelle imprese più grandi. Ciò in un contesto in cui è abbastanza estesa la copertura della contrattazione collettiva. L'INAPP poi dimostrava che 9 euro lordi rappresentavano l'87% del salario mediano nazionale. Va da sé che, con tale base salariale resa obbligatoria per legge, spazi reali di contrattazione sarebbero venuti meno a livello nazionale mentre potrebbero essere recuperati solo attraverso la contrattazione di prossimità in relazione con gli incrementi della produttività (quanti lamentano che i salari in Italia sono bassi dimenticano di aggiungere che la produttività del lavoro è piatta da quasi trent'anni). Dunque l'introduzione del salario orario minimo - come temono i sindacati - potrebbe ridimensionare il ruolo della contrattazione nazionale di categoria, proprio per i limitati margini economici disponibili al di sopra dell'importo dovuto per legge. Non è detto che sia un male assoluto.

Copertura della contrattazione collettiva

