volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

In favore del salario minimo legale

Autore: Luigi Mariucci

Allo stato vi sono tre disegni di legge all'attenzione della commissione lavoro del Senato. Il primo del PD, a firma Laus e aa., il secondo dei 5stelle, a firma Catalfo e aa., il terzo, annunciato dal PD come sostitutivo dei precedenti ddl, a firma Nannicini e aa.

Il primo disegno di legge del PD, a firma Laus e ora, a quanto pare, revocato dallo stesso PD si limita a proporre un salario minimo legale nella cifra di 9 euro orari netti. Tale ipotesi è stata criticata dai sindacati e da una memoria unitaria Cgil-Cisl-Uil in quanto la fissazione di un salario minimo per legge ha l'effetto di svuotare la funzione della contrattazione collettiva e il ruolo di autorità salariale dei sindacati. Tanto più considerando che in Italia, a differenza di altri Paesi europei, i contratti nazionali di lavoro hanno una copertura elevata (stimata nell'85%) e vengono disapplicati nei settori del lavoro irregolare e in nero, oppure nelle tipologie di lavoro la cui incerta qualificazione giuridica le sottrae alla applicazione della legislazione del lavoro (collaborazioni, finte partite Iva, parasubordinazione). Si aggiunga che in Italia, pure in mancanza di una attuazione dell'effetto *erga omnes* di cui all'art. 39 Costituzione, si è realizzata una estensione indiretta del trattamento economico, ovvero dei minimi tabellari dei contratti nazionali di lavoro, grazie all'applicazione giurisprudenziale del principio di retribuzione proporzionale e sufficiente di cui all'art. 36 Costituzione. Ragionando di salario minimo legale questa è infatti la questione di fondo: si tratta di un sostegno alla contrattazione collettiva, diretto a spingere verso l'alto la dinamica salariale, ovvero di un disincentivo al ruolo di autorità salariale dei sindacati, finalizzato a svuotare la funzione dei contratti nazionali di lavoro e favorire l'aziendalizzazione delle relazioni sindacali? Proposte risalenti in tema, formulate da vari team di economisti, andavano esattamente in quest'ultima direzione.

La logica del disegno di legge 5tselle, a firma Catalfo e aa., rovescia la prospettiva: prima si effettua un rinvio, in attuazione dell'art. 36 Costituzione, alla efficacia generale dei trattamenti economici complessivi stabiliti dai contratti nazionali di lavoro stipulati dai sindacati più rappresentativi. Il riferimento non è quindi solo ai minimi tabellari per qualifica dei contratti nazionali ma appunto al "trattamento economico complessivo" previsto dagli stessi contratti, inclusivo quindi dei ratei di tredicesima, degli scatti di anzianità, di indennità fisse ecc. In secondo luogo il ddl in parola prevede una norma molto importante diretta a scongiurare la pratica dei cosiddetti contratti-pirata finalizzata a meccanismi di dumping sociale e diffusa soprattutto nel terziario, negli appalti e subappalti, nell'edilizia: si prevede infatti che in caso di "pluralità di contratti collettivi" prevalga il trattamento economico complessivo previsto dai contratti nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi sulla base dei criteri stabili dal Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Cgil-Cisl-UIL e Confindustria. Infine si stabilisce, in via puramente residuale, che il salario orario non può comunque essere inferiore a 9 euro (al lordo dei contributi previdenziali).

Diversa la prospettiva del più recente disegno di legge del PD, a firma Nannicini e aa.: qui in prima battuta si prevede l'applicazione dei (soli) minimi tabellari dei contratti nazionali, rinviando la determinazione di un "salario minimo di garanzia" per i settori non coperti dalla contrattazione collettiva a successive decisioni di una commissione paritetica composta da dieci rappresentanti dei sindacati dei lavoratori, dieci rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e dal presidente del Cnel. A tale commissione viene poi assegnata una molteplicità di compiti, da svolgere entro i successivi 18 mesi, ai fini della definizione del campo di applicazione dei contratti nazionali e dei criteri di accertamento della rappresentatività dei sindacati, con una formula che da un lato ha il sapore dell'ennesimo rinvio *sine die* e al tempo stesso attribuisce a una "commissione paritetica" funzioni tipiche della autonomia contrattuale dei sindacati.

Chi scrive ha sempre nutrito forti perplessità sull'utilità di introdurre un salario minimo legale nel sistema italiano, specie di fronte alle proposte che in sostanza tendevano a svuotare la funzione dei contratti nazionali di categoria. Tuttavia oggi il contesto complessivo è mutato in ragione, in particolare, di due fattori. Il primo consiste nel fatto che da tempo si è verificata un'incontrollata proliferazione dei contratti nazionali, stimati nella cifra di circa 800, per lo più determinata dalla frammentazione delle associazioni imprenditoriali e finalizzata a introdurre trattamenti economici e normativi deteriori rispetto ai contratti nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi (Cgil, Cisl, Uil). Il che significa che è già in atto un *dumping* all'interno stesso del sistema della contrattazione nazionale, che deve essere rimosso proprio attraverso una norma che generalizzi quanto già previsto dalla legge sui soci di cooperativa, dichiarata legittima dalla sentenza n. 51/2015 della Corte costituzionale: vale a dire da una previsione di legge (come quella prevista nel ddl dei 5stelle) che in caso di pluralità di contratti nazionali applicabili faccia prevalere il trattamento economico complessivo stabilito dai contratti nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi, vale a dire Cgil-Cisl-Uil.

Il secondo fattore, di grande rilevanza, sta in un dato sociale e culturale più complessivo: per un insieme di ragioni che qui è inutile riassumere, riferite alle dinamiche della competizione sul costo del lavoro a scala globale e incentivate dalla legislazione dell'ultimo ventennio univocamente orientata alla liberalizzazione della flessibilità del lavoro, nello stesso senso comune, oltre che sul piano economico-sociale, si è consolidata una tendenza alla *svalorizzazione* del lavoro. Si è cioè affermata l'idea che il lavoro e il suo valore siano l'ultimo anello della catena produttiva. E che *qualsiasi* forma di lavoro, a fronte di tassi stabili se non crescenti di disoccupazione strutturale e delle stesse tendenze della innovazione tecnologica, debba comunque essere accettata a *qualsiasi prezzo*. Così si spiega la diffusione dei lavori poveri, del part time involontario, del lavoro a chiamata, dei sottosalari nella logistica, in agricoltura, nei subappalti, a cui sono costretti soprattutto i lavoratori immigrati, e del lavoro sottopagato anche di tanti giovani specie nei settori turistici, alberghieri e della ristorazione. In tale situazione affermare per legge che comunque un'ora di lavoro non può valere meno di 9 euro e che per garantire questo diritto non è necessario ricorrere al giudice ai sensi dell'art. 36 Costituzione o invocare

l'applicazione dei contratti nazionali, ma è sufficiente un precetto dell'Ispettorato del lavoro, sostenuto da adeguate sanzioni, ha un grande valore simbolico e pratico.

Non vale quindi obiettare che i 9 euro sarebbero di volta in volta, a seconda del punto di osservazione, "troppi" o "troppo pochi". È evidente che un'ora di lavoro nei settori regolari, coperti dalla buona contrattazione nazionale e integrativa, vale nel complesso, considerati i trattamenti economici complessivi, ben di più: 18 euro, secondo i dati diffusi dai sindacati metalmeccanici. A questo fine è appunto necessaria, come sopra detto, una norma di legge che vincoli all'applicazione del "trattamento economico complessivo" previsto dai migliori contratti nazionali. Ma per l'intanto si chiarisce che al di sotto di 9 euro orari comunque non si può andare.

Né ha senso contrapporre l'ovvia osservazione secondo cui la situazione ottimale consisterebbe in una attuazione dell'art. 39 della Costituzione, in tema di registrazione dei sindacati e regolazione organica della rappresentanza e della rappresentatività dei sindacati: dell'attuazione di questa norma si discute vanamente da più di 70 anni e non vi sono certo oggi le condizioni per riproporne la fattibilità. Opporre a una ragionevole e possibile attuazione dell'art. 36 Costituzione, in tema di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, quella, allo stato impraticabile, dell'art. 39 è come mandare la palla in tribuna, e perdere una ennesima occasione.

Tale occasione è costituita, appunto, da una legge che, in attuazione dell'art. 36 Costituzione, preveda un'estensione generalizzata dei contratti nazionali, fissando un minimo invalicabile. Su questa base occorrerebbe tentare di aprire contraddizioni nell'attuale maggioranza di governo, dato che dal suo versante di destra si opporranno ovvie contrarietà, in nome di quella miscellanea tra pseudo-sovranismo e liberismo rappresentata dalla ideologia leghista.

Si aggiunga che una normativa nazionale sul salario minimo, nei termini sopra descritti, sarebbe quanto mai opportuna anche in relazione alle proposte di salario minimo europeo formulate da parte di tutte le formazioni di centrosinistra, compreso Articolo 1. Qui il dilemma sta nel come combinare la differenza tra i 12 euro orari previsti in Lussemburgo e i 2 euro orari della Bulgaria. C'è il concreto rischio che le buone intenzioni producano l'effetto contrario: la legittimazione di un rinnovato *dumping* sociale interno all'Unione europea. Basti ricordare che una di queste proposte formulata da Pisapia, capolista nel nordovest della lista PD, si riferisce a un salario minimo commisurato al 60% della mediana salariale di ogni singolo Stato, il che, per l'Italia, si tradurrebbe in un minimo oscillante tra i 5 e 7 euro. Un motivo in più per avere una legislazione nazionale attestata su un livello più alto di garanzia.

L'articolo è pubblicato contemporaneamente nel sito comma2.it