

Una giungla di 868 contratti di lavoro. Ma servirà il salario minimo legale a disboscarla?

Se 9 euro l'ora vi sembrano pochi

Un dossier sulla legge ora all'esame del senato

DI CARLO VALENTINI

La proposta di introdurre, per legge, il salario minimo fa discutere e sarà un altro motivo di confronto tra i 5stelle, che intendono portarla al più presto al voto del parlamento (per ora è all'esame del Senato), e la Lega, che è guardinga perché teme contraccolpi sull'occupazione e sulla competitività. Associazioni di categoria, sindacati e partiti sono pronti a scontrarsi sull'utilità e sulle modalità di questo provvedimento. È utile quindi il dossier approntato da IP, Itinerari Previdenziali, centro-studi indipendente, sede a Milano, del suo comitato scientifico fanno parte tra gli altri **Paolo Onofri** (fondatore di Prometeia) e **Tiziano Treu** (ex ministro del Lavoro e attuale presidente del Cnel).

La premessa è un censimento su quanto avviene all'estero. Italia, Danimarca, Finlandia, Svezia e Austria non hanno un salario minimo legale e uno dei motivi, sostiene la ricerca, è che «la sindacalizzazione si avvicina al 100% e quindi la copertura dei contratti nazionali è sostanzialmente universale».

In ogni caso la classifica vede al primo posto il Lussemburgo (con 11,1 euro di salario minimo all'ora), seguita da Francia (9,6 euro) e Olanda (9,2). Nella parte medio-alta si collocano Germania (8,5) e Inghilterra (8). Chiudono la classifica Romania (1,3) e Bulgaria (1). Vi è da aggiungere che in Giappone il salario minimo è 5,5 euro all'ora, negli Usa è 5,4.

Nel nostro Paese è presumibile che sarebbero attorno al 10% coloro che potrebbero avvalersi di un salario minimo garantito (cioè coloro che oggi percepiscono meno dei minimi contrattuali).

Secondo IP: «Il salario minimo orario lordo fissato nei contratti collettivi, cioè il livello più basso, includendo eventuali tredicesime e quattordicesime, era in media (nel 2015) di 9,41 euro, una cifra relativamente alta rispetto al salario mediano che era di 11,77 euro lordi».

Incrociando i dati Istat su minimi tabellari e salari, si scopre che circa il 10% dei lavoratori dipendenti riceve un salario

orario mediamente del 20% in meno rispetto al minimo settoriale fissato per contratto, cioè nel 2018 circa 2.300.000 persone si ritrovano sottoretribuite.

La loro distribuzione non è omogenea né a livello territoriale né di dimensione aziendale. La genesi di queste sottoretribuzioni va ricercata primaria-

mente nel fiorire di una vera e propria giungla contrattuale: sono depositati al Cnel ben 868 contratti collettivi nazionali di lavoro».

Tra l'altro il provvedimento all'esame del Senato pone tutto nello stesso calderone: parifica i lavoratori subordinati a tutte le forme di collaborazioni coordinate e continuative ed anche a quelle forme particolari (come lo *smart work* o il lavoro a commessa) dove il tempo non sempre è correlato al pagamento del compenso (tanto

che spesso non viene neanche misurato).

Appare quindi assai complesso individuare un salario minimo legale che non introduca distorsioni producendo, tra l'altro, un freno all'economia in un momento tanto delicato. Il coordinatore del dossier è **Claudio Negro**: «Da una parte questo salario legale non dev'essere troppo a ridosso delle retribuzioni contrattuali altrimenti risulterebbe inefficace o dannoso, buttando fuori mer-

cato talune aziende, dall'altra parte non dev'essere troppo inferiore per non incentivare le imprese a «fuggire» dai contratti collettivi nazionali che diventerebbero molto onerosi rispetto al salario legale. Inoltre vi è il problema dell'applicazione del provvedimento su tutto il territorio nazionale che registra livelli di sviluppo e potere d'acquisto assai difformi».

Il salario minimo legale non può essere uno slogan. Il problema va ponderato per evitare il caos, anche perché «vi sono problemi politici e giuridici mai risolti - annota IP».

Le parti sociali sono contrarie ad un provvedimento di legge che temono potrebbe limitare la loro sovranità

negoziale. Tuttavia va sottolineato che, per esempio, in Germania il minimo salariale di legge non ha minimamente intaccato il ruolo della contrattazione collettiva. D'altra parte questo paragone deve tener conto di una condizione normativa molto differente: soltanto la piena attuazione dell'art.39 della Costituzione (quello che prevede la registrazione dei sindacati, *Ndr*) darebbe alle organizzazioni sindacali la potestà legale per fissare minimi retributivi con valore obbligatorio.

Quindi le proposte di Cnel e

Pd di delegare alla contrattazione collettiva l'individuazione delle paghe orarie minime legali richiederebbero di individuare quali parti sociali possono farlo e quindi l'attuazione dell'art. 39 che finora non si è mai voluto affrontare».

Allora, che fare? Secondo IP la strada potrebbe prevedere «un provvedimento legislativo che lasciando libera la contrattazione tra le parti sociali si limiti a fissare un livello minimo sotto il quale non si può scendere. Una soluzione che avrebbe il pregio di produrre risultati immediati senza pregiudicare successivi interventi destinati a dare soluzioni strutturali al problema dell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione».

Ma a quanto potrebbe

ammontare questo salario? Il dossier cerca di dare una risposta: «Con tutte le cautele del caso, si potrebbe pensare a un minimo orario compreso tra 7 e 8 euro, muovendo dalla consapevolezza che più si superano gli 8 euro più si esce al di fuori degli standard europei. La proposta di 9 euro formulata dai 5stelle genera un mensile di 1.584 euro, in termini monetari quindi sarebbe tra le più alte d'Europa. Per non parlare poi dell'ipotesi dei 9 euro netti, che equivalgono a circa 12 euro lordi che metterebbero l'Italia in fuga al vertice della classifica europea e quindi fuori mercato».

Twitter: @cavalent

© Riproduzione riservata

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Da una parte, dice Claudio Negro, il salario minimo legale non dev'essere troppo a ridosso delle retribuzioni contrattuali altrimenti risulterebbe inefficace o dannoso, buttando fuori mercato talune aziende, dall'altra parte non dev'essere troppo inferiore per non incentivare le imprese a «fuggire» dai contratti collettivi nazionali che diventerebbero molto onerosi rispetto al salario legale. Inoltre vi è il problema dell'applicazione del provvedimento su tutto il territorio nazionale che registra livelli di sviluppo e potere d'acquisto assai difforni

SCOVATI NELLA RETE

La soluzione è dietro l'angolo,
la luce è in fondo al tunnel,
la felicità dietro la porta.
Oh, mai una cosa che si
trovasse dove sto io.

M.Licenzi

