

Il commento

IL DOPPIO GIOCO DEL SALARIO MINIMO

GIUSEPPE TRAVAGLINI

Nella Ue, 22 Paesi su 27 hanno un salario minimo per legge. L'Italia è, con Austria, Danimarca, Finlandia e Svezia, tra quelli in cui questa misura è assente. Paesi dove la forza dei sindacati è però elevata e i rapporti di lavoro sono coperti nella maggioranza dei casi dai contratti nazionali collettivi. Non solo: in questi Paesi è la contrattazione che definisce il salario minimo. E dal punto di vista sindacale con un certo successo. Il livello minimo salariale risulta difatti superiore a quello dei Paesi in cui la soglia viene fissata per legge. In Italia, il rapporto tra salario minimo e mediano arriva al 90 per cento. Lo dice uno studio della Fondazione Di Vittorio. Al di sopra di Germania, Gran Bretagna e Spagna dove non si raggiunge il 50 per cento del valore mediano; dove, però, i salari reali e la produttività crescono a ritmi superiori. O accelerano quando da noi affondano. Come nel decennio 2009-2018, in cui le retribuzioni reali medie europee sono cresciute del 3,2 per cento, mentre in Italia si registrava una caduta di 2 punti percentuali. Un deficit di crescita. Di investimenti e innovazione che condiziona la produttività e la progressione salariale. Più dei minimi contrattuali. E' in questo quadro - complicato dal terremoto politico delle votazioni Europee - che si articola il dibattito sul salario minimo legale in Italia. La proposta di legge è stata presentata dal M5S, senza entusiasmo della Lega, e in forma diversa dai Dem. E ha aspetti tecnici e normativi che condizionano la sintesi delle due proposte. Nella bozza M5S si punta ad una retribuzione fissa minima "non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali". Con validità erga omnes, anche per i lavoratori contrattualizzati. D'altra parte, la proposta PD parla di "un salario minimo di 9 euro orari al netto dei contributi previdenziali e assistenziali" nei settori non regolamentati da accordi tra datoriali e sindacati. Dunque, una proposta che non vuole alterare la centralità della contrattazione e delle relazioni industriali. È una distanza notevole tra M5S e Dem, non solo di natura lessicale. E una distanza anche tra M5S e Lega orientata a riconoscere il salario minimo solo ai

lavoratori non coperti da contrattazione collettiva. Naturalmente, i sindacati non stanno a guardare. E rimarcano che il "trattamento economico complessivo" è dato dalla somma del salario stabilito nei contratti con le voci relative a tutele e malattia che compongono il salario di fatto. Inoltre, la Cgil considera positivo che nei Dem alcuni distinguo (isolati?) tendano a smussare l'idea di una soglia salariale oraria minima fissa, ipotizzando

L'opinione

Il rischio della definizione di una retribuzione oraria di base fissa è che le imprese a basso valore aggiunto (cioè la maggioranza) possano disapplicare i contratti di riferimento

un valore incardinato sui trattamenti minimi tabellari dei contratti (anche se i sindacati preferiscono parlare di salario minimo mensile, data l'enorme perdita di ore lavoro pro capite registrata a partire dal 2008). E con un avanzamento anche sul tema della rappresentatività e della partecipazione per evitare il dumping salariale e i contratti pirata. Sì, perché il rischio maggiore che si nasconde dietro una squilibrata definizione di salario minimo legale è che le imprese a basso valore aggiunto (la maggioranza della base produttiva italiana) possano cogliere l'occasione di disapplicare i contratti di riferimento adottando il salario minimo per comprimere i costi del lavoro. Rispettando le leggi. Ma con un'attrazione fatale verso l'evasione contrattuale. E il disimpegno negli investimenti. Ci sono in Italia più di 800 contratti collettivi. Salari minimi legali più bassi di quelli contrattuali affossano le retribuzioni di partenza. E rischiano di peggiorare la progressione salariale e la domanda interna. Ampliando la forbice del 30 per cento già esistente tra i salari di fatto del Nord e quelli del Sud. Esasperando il dualismo territoriale. Le tensioni sociali e le asimmetrie politiche lungo lo Stivale. Danneggiando imprese e occupazione. Perché, in definitiva, il salario non è solo il costo del lavoro, ma anche il pungolo che disciplina le imprese e i mercati in favore di investimenti e innovazione. Avvantaggiando così, nel tempo, le imprese medesime, la produttività, la competitività e le retribuzioni. Il sistema-paese, insomma. giuseppe.travaglini@uniurb.it

“

