

Salario minimo orario e lotta di classe

di Cristiano Valente

Il compito e le emergenze a cui Mario Draghi è stato chiamato, a partire dall'emergenza sanitaria ed all' allocamento degli oltre 200 miliardi di euro di prestiti che l'Unione Europea prevede per l'Italia nei prossimi sei anni, sposta e rimanda molte discussioni e provvedimenti legislativi presenti nell'agenda dell'ex governo "Conte bis".

Uno di questi è la proposta del salario minimo orario; proposta avanzata dal Movimento 5 Stelle, già tre anni fa, presente nel programma del governo così detto "giallo verde", più volte reiterata in questo ultimo periodo anche all'interno della oramai ex compagine governativa "giallo rossa".

La proposta originale prevede un salario minimo orario legale con una soglia non inferiore ai 9 euro l'ora lordi. Solo pochi giorni fa, poco prima che la crisi politica interrompesse di fatto qualsiasi discussione in merito, in audizione in Commissione Lavoro, la Ministra del Lavoro, Nunzia Catalfo, in relazione alla recente proposta di direttiva europea sui salari minimi ha affermato: "l'introduzione di un salario minimo è indispensabile".....*La garanzia di una retribuzione dignitosa e adeguata per tutti i lavoratori* – ha spiegato la ministra del Lavoro – *"favorirebbe senz'altro la realizzazione di un mercato del lavoro più inclusivo, più equo e paritario, abbattendo le disuguaglianze, anche i termini di gender pay gap". (1)*

In Italia la funzione di fissare una soglia minima salariale di riferimento, è fissata storicamente dai contratti collettivi nazionali (CCNL) di categoria. E' pur vero che le ultime indagini e statistiche relative alla condizione salariale complessiva della forza lavoro in Italia testimoniano una presenza di lavoratori al di sotto dei minimi contrattuali all'incirca del 10% del totale della forza lavoro. Siamo di fronte, quindi, a circa 2 milioni di lavoratori che vivono al di sotto di quella che viene definita la soglia minima di sussistenza, prevista laconicamente dall'art.36 della nostra Costituzione.

Art. 36

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa..... "

A questa cifra di circa 2 milioni va sommato il numero di quelle lavoratrici e lavoratori che pur facendo riferimento ad un contratto nazionale, siglato fra le parti, sono inquadrati in contratti cosiddetti "pirata"; contratti stipulati dalle diverse associazioni datoriali con sindacati di comodo, gialli

o corporativi.

Esistono inoltre larghi ambiti lavorativi dove il datore di lavoro obbliga a contratti part time non volontari (in uso particolarmente tra le lavoratrici e lavoratori nella grande distribuzione e nei settori alberghieri e in quello turistici) o con modalità di contrattazione a tempo determinato.

La somma di tutti questi lavoratori e lavoratrici supera di poco i 5 milioni sui 23 milioni circa complessivi. Sono questi i lavoratori indicati come "working poor", cioè poveri nonostante abbiano un lavoro.

Salario minimo orario. Una reale soluzione ?

Le organizzazioni sindacali maggioritarie, CGIL CISL e UIL, hanno fin dal principio manifestato i loro dubbi se non una decisa contrarietà a una legge sul salario minimo, a loro dire, non risolutiva, in quanto definendo la soglia minima salariale, questa non potrebbe coprire con il suo contenuto regolativo tutto il ventaglio dei trattamenti retributivi che normalmente vengono graduati per i lavoratori sulla base degli inquadramenti definiti dalla contrattazione collettiva. Similmente anche Confindustria, manifestando la sua contrarietà, ha di fatto esplicitato una possibile strategia che renderebbe contraddittoria ed incongruente il salario minimo orario per via legale:

"...E' del tutto evidente come una scelta di tal genere ben potrebbe ingenerare nelle imprese la tentazione di "sciogliersi" dal complesso di obblighi che derivano dal rispetto dei contratti collettivi, a favore di una regolamentazione unilaterale del rapporto di lavoro che troverebbe, però, nel rispetto del salario minimo, la sua tutela fondamentale.

Si tratta del c.d. fenomeno della "fuga" dal contratto collettivo che si sta registrando, già da tempo, in vari paesi europei che hanno adottato il sistema del salario minimo legale, pur in presenza di una consolidata tradizione di contrattazione collettiva." (2)

Un salario minimo orario legale quindi non solo non rappresenterebbe un argine alla diffusione di salari al di sotto della soglia eventualmente stabilita, ma là dove questa scelta diventasse reale il primo aspetto a franare sarebbe proprio la contrattazione nazionale, attraverso quella che sempre il padronato definisce la "fuga" dal contratto collettivo.

Al di là della definizione legale di una

qualsiasi cifra del salario minimo orario per legge, la realtà dei salari non sarà data dalla norma cartacea, ma dai rapporti di forza reali esistenti fra le classi.

Il problema non è quindi quello di fissare un livello minimo uguale per tutti, ma casomai di estendere la contrattazione a chi ne è escluso e di

Per forti aumenti retributivi e riduzione d'orario a parità di paga.

Esiste oggi in Italia una vera questione salariale, battaglia questa che dovrebbe collegarsi alla

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 30 giugno 2020

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	54	27	27
Chimici	32	22	10
Meccanici	37	16	21
Tessili	30	22	8
Alimentaristi - Agroindustriale	45	26	19
Edilizia	76	48	28
Poligrafici e Spettacolo	44	33	11
Commercio	250	148	102
Trasporti	71	41	30
Credito e Assicurazioni	28	26	2
Aziende di Servizi	49	25	24
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	114	74	40
Altri vari	90	53	37
TOTALE	935	576	359

fare una contrattazione del salario adeguato a vivere dignitosamente e non parametrato all'esigenza di maggiori profitti e maggiore competitività.

Il fenomeno dei "working poor" è infatti sostanzialmente determinato dall'assenza di una reale contrattazione nazionale generalizzata sul salario ed alla presenza di masse giovanili sempre più esterne al mondo del lavoro le quali, insieme agli immigrati extraeuropei, formano il classico esercito industriale di riserva, con l'altrettanta classica funzione di abbassare il valore della forza lavoro.

Il potere di acquisto dei lavoratori tutti si è notevolmente ridotto, a favore dei profitti industriali e finanziari, in aumento già dagli anni '80/'90 del secolo scorso. Quindi sono già ben 40 anni (circa due generazioni) che i rapporti di forza fra padronato e lavoratori sono decisamente favorevoli ai primi. L'attuale pandemia ha ulteriormente allargato il fossato economico tra le classi non permettendo o riducendo notevolmente tutta quella economia "sommersa", fatta di lavoretti, part time involontari, lavoro nero, non contabilizzato, che in questi anni ha garantito e permesso sopravvivenza a larghi settori giovanili, femminili, finanche larghi settori lavorativi, in particolare modo addetti ai servizi.

richiesta di una forte riduzione degli orari di lavoro, proprio per includere quest'enorme massa giovanile e femminile di disoccupati e la forza lavoro immigrata.

Proprio la mancanza di una tale strategia sindacale permette al padronato ed al governo un forte ricatto nei confronti delle masse lavorative, determinando paghe orarie ben al di sotto del pur costo minimo orario calcolato nelle imprese industriali (di 7,5 € lordi) che sommato all'assenza di norme "oggettive" di rappresentanza sia padronale che sindacale determinano quel fenomeno, oramai diffusissimo, della pleora dei sopraddetti contratti "pirata".

Anche se nella maggioranza dei casi i lavoratori sono "coperti" dagli accordi fra i sindacati maggiormente rappresentativi cioè CGIL CISL e UIL con l'associazione imprenditoriale Confindustria attraverso l'accordo definito fra le parti del gennaio 2014 denominato appunto Testo Unico della Rappresentanza e confermato con l'ultimo accordo del dicembre 2018 definito Patto per la Fabbrica, i contratti collettivi nazionali sottoscritti in Italia sono arrivati ad essere ben oltre 900.

"L'organizzazione sindacale è libera .

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica.

Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"

Nel vuoto dell'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, relativo proprio all'attività sindacale, necessariamente la risoluzione definitiva dell'applicazione dei contratti nazionali erga omnes con la riduzione dei contratti "pirata" con sindacati gialli o di comodo può passare solo da una risoluzione definitiva della rappresentanza dei lavoratori, la quale oggi è definita con una certa discrezionalità dalla magistratura, la quale a volte lega il salario alla categoria più favorevole al lavoratore oppure ai contratti dei sindacati ritenuti maggiormente rappresentativi, mentre qualcun'altro ispirandosi al principio della libertà sindacale, ha accolto anche i contratti di associazioni minori con paghe più basse.

Come si evince dalla tabella per chi lavora in ristoranti, alberghi, agenzie di viaggio e affini, sono 49 i contratti specifici per il settore. Nel commercio i contratti in dieci anni sono più che raddoppiati: erano 91 nel 2010, diventati 214 nel 2018, sono oggi 250. Si contano 18 tipi di contratti per gli agenti, 11 per le imprese di vigilanza, 26 per gli studi professionali. In agricoltura sono passati da 18 a 54, nell'industria meccanica da 11 a 37, compreso il caso di Fiat che uscita dall'associazione Federmeccanica, ha siglato un suo contratto con i rappresentanti dei lavoratori. È uno dei 37 archiviati al CNEL sotto la voce meccanica.

Questi contratti nazionali di settore possono essere inferiori anche del 20 % con un differenziale retributivo annuo che può variare da 2.000 € a 3.500 € annui. Questo significa che in un solo anno la differenza salariale fra lavoratori che fanno lo stesso lavoro può variare da due a tre mensilità l'anno.

I paesi dell'Unione Europea in cui il salario minimo legale è stato introdotto sono 22. Quelli che non lo prevedono ancora sono Italia, Danimarca, Svezia, Finlandia, Cipro e Austria, dove prevale un assetto diverso caratterizzato da minimi salariali in singoli settori occupazionali e/o da una contrattazione più inclusiva.

Il grafico sottostante mostra i salari minimi nazionali espressi direttamente in Parità di Potere d'Acquisto (PPP), cioè in un modo che tiene conto del loro reale potere d'acquisto nei diversi paesi. E' ben evidente la separazione tra due blocchi di paesi: da un lato ci sono Benelux, Francia, Germania, Irlanda e Regno Unito, che erogano salari minimi relativamente alti, dall'altro tutti gli altri paesi con salari via via più bassi che raggiungono i valori minimi in Grecia, nei paesi Baltici e in Bulgaria (con il minimo assoluto di 3.28€).

Fig. 1: i livelli di salario minimo obbligatorio nazionale in 22 paesi della UE



Fonte: nostra elaborazione su dati del "WSI Minimum Wage Database 2018"

Il report dell'Istituto di ricerca economica e sociale WSI mostra anche l'importanza di effettuare i confronti tra i salari in PPP anziché tra quelli nominali: Slovenia, Polonia e Romania sono al di sotto di paesi occidentali più sviluppati come Spagna, Portogallo e Grecia nel confronto tra valori nominali, ma decisamente al di sopra di essi quando si tiene conto del PPP.

Al di là del valore assoluto del salario minimo è interessante, soprattutto nell'ottica di valutare il contributo che può dare alla riduzione delle disuguaglianze, osservare anche l'indice di Kaitz, cioè il rapporto tra il salario minimo e il salario mediano in ciascun paese.

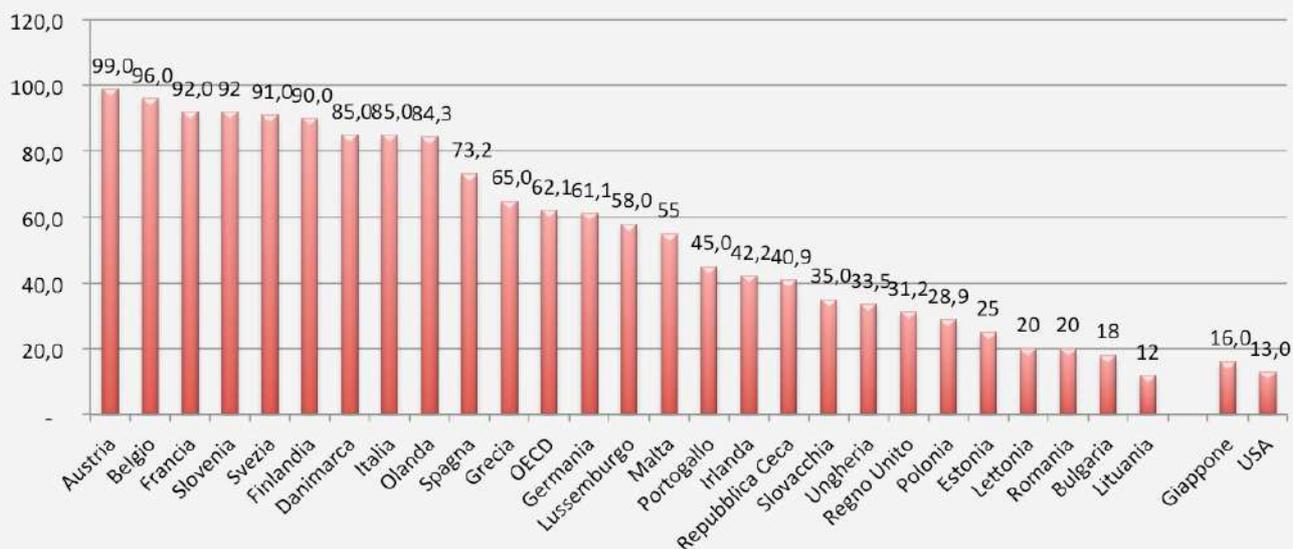
Si può, però, affermare con relativa sicurezza che un reddito da lavoro inferiore alla metà del reddito mediano difficilmente sarà sufficiente ad assicurare al suo percettore un'esistenza degna e libera dal bisogno – cioè l'indice di Kaitz deve essere almeno uguale a 0,5.

Al contrario, in Francia, il salario minimo funge da "tasso base" per le successive contrattazioni collettive facendo sì che i suoi aumenti abbiano effetti benefici su retribuzioni anche sensibilmente superiori al minimo (in alcuni casi fino a oltre la retribuzione oraria media).

Necessità ed urgenza di una battaglia internazionalista

Il 28 ottobre la Commissione Europea ha pubblicato la sua proposta di direttiva su un salario minimo adeguato nell'Unione Europea. Secondo la proposta, i criteri per un salario minimo adeguato dovrebbero applicarsi solo ai paesi con un salario minimo legale - e la direttiva afferma esplicitamente che non impone agli Stati membri l'obbligo di introdurlo, - tuttavia il secondo e più fondamentale obiettivo della direttiva, è l'indicazione del rafforzamento della

Copertura della contrattazione collettiva



In Europa, tuttavia, tra i 19 paesi per cui sono disponibili i dati, solo 9 hanno un salario minimo superiore a tale soglia e la Francia è l'unico paese in cui quell'indice supera il 60%.

Per quanto riguarda poi l'interazione del salario minimo con il sistema di contrattazione, la questione è più complessa.

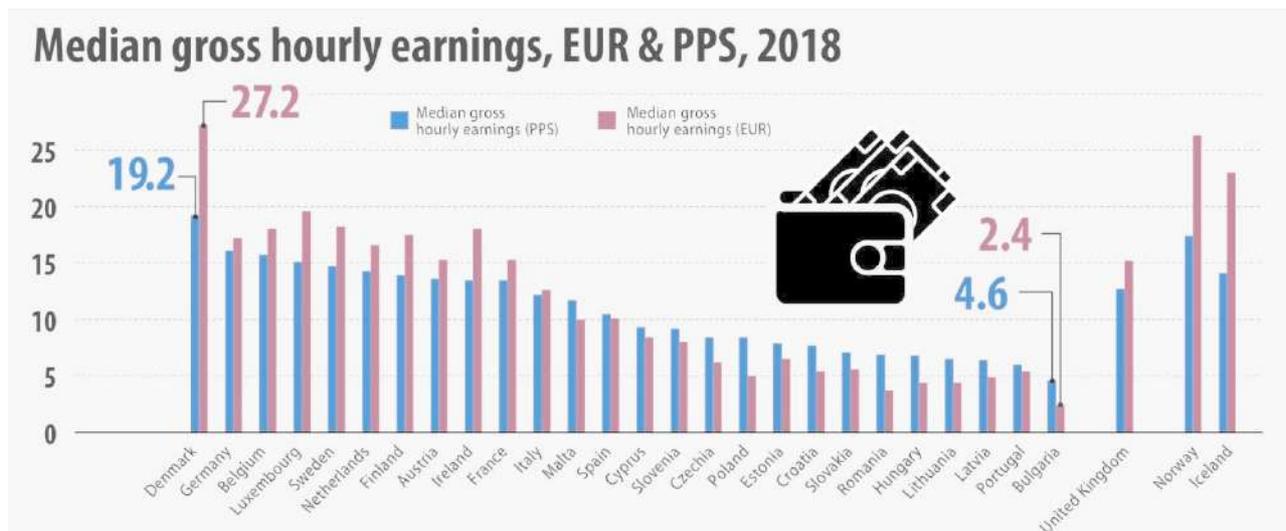
Nel Regno Unito, dove il sistema di contrattazione collettiva è debole e poco inclusivo, gli aumenti del salario minimo tendono a beneficiare solamente i lavoratori meno pagati. Ancora peggio, in alcuni settori le imprese rispondono all'aumento del livello minimo di retribuzione diminuendo i differenziali di paga per età, qualifica ecc. producendo uno schiacciamento della distribuzione verso il livello del salario minimo.

contrattazione collettiva come strumento principale per garantire salari e condizioni di lavoro equi.

La posizione delle organizzazioni sindacali italiane, come abbiamo visto fortemente critiche all'introduzione del salario minimo orario per legge, a tal proposito esprime in armonia con tutta la struttura sindacale europea, il CES, un giudizio sostanzialmente positivo di questa proposta, proprio per il riferimento alla contrattazione collettiva. Tuttavia, la direttiva è piuttosto vaga per quanto riguarda gli strumenti per rafforzare la contrattazione collettiva. La più concreta è una clausola esplicita nei confronti degli appalti pubblici o le concessioni che dovrebbero essere dati solo alle aziende che rispettano i livelli salariali stabiliti nei contratti collettivi per il settore e l'area geografica di riferimento.

Manca invece il riconoscimento dei meccanismi di estensione che in alcuni paesi europei

Infatti la retribuzione oraria lorda media più alta in SPA è stata registrata sempre in Danimarca (19,2



si sono dimostrati uno strumento efficace per garantire un'elevata copertura contrattuale, rendendo i contratti collettivi vincolanti per tutti i datori di lavoro del settore, siano essi membri dell'associazione dei datori di lavoro o meno.

Come si evince la copertura della contrattazione collettiva varia notevolmente nell'UE27: oltre il 90% dei lavoratori è coperto da contratti collettivi, ad esempio, in Austria, Francia e Belgio, mentre in alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale la copertura è ampiamente inferiore al 20%. In molti Stati membri si è verificato un costante calo della copertura.

Ci sono poi altri aspetti da prendere in esame, a partire dalle differenze delle retribuzioni orarie nei Paesi dell'Unione, non in assoluto, ma rispetto al loro potere d'acquisto. Ci aiuta una Nota dell'Istituto Bruno Leoni. Misurata nell'ottobre 2018, la retribuzione oraria lorda mediana più alta è stata registrata in Danimarca (27,2 €), davanti a Lussemburgo (19,6 €), Svezia (18,2 €), Belgio e Irlanda (18,0 € ciascuno), Finlandia (17,5 €) e Germania (€ 17,2). Al contrario, la retribuzione oraria lorda mediana più bassa è stata registrata in Bulgaria (€ 2,4), seguita da Romania (€ 3,7), Ungheria e Lituania (€ 4,4 ciascuna), Lettonia (€ 4,9), Polonia (€ 5,0), Croazia e Portogallo (€ 5,4 ciascuno) e in Slovacchia (€ 5,6).

La retribuzione oraria lorda mediana nazionale più alta era 11 volte superiore alla più bassa se espressa in euro. Se invece esprimiamo la retribuzione oraria lorda mediana in Standard di Potere d'Acquisto (SPA o PPS), per depurarlo dall'influenza delle diverse monete e da quella dei diversi poteri di acquisto, vediamo che la retribuzione oraria lorda mediana nazionale più alta è 4 volte superiore alla più bassa.

SPA), davanti a Germania (16,1 SPA), Belgio (15,7 SPA), Lussemburgo (15,1 SPA), Svezia (14,7 SPA) e Paesi Bassi (14,3 SPA). All'estremità opposta della scala, la retribuzione oraria lorda mediana più bassa è stata registrata in Bulgaria (4,6 SPA), seguita da Portogallo (6,0 SPA), Lettonia (6,4 SPA), Lituania (6,5 SPA), Ungheria (6,8 SPA) e Romania (6,9 SPA). La strada dell'unificazione delle condizioni delle masse lavorative al fine di non far diventare il costo del lavoro un fattore di competizione è lunga e tortuosa, come si può immediatamente cogliere da questi dati e dall'elevata differenza delle condizioni salariali e normative a livello europeo e mondiale.

La formazione sempre più spinta di oligopoli in vasti settori produttivi, dalla cantieristica militare, alla industria automobilistica, passando per la logistica, rende ancor più urgente e necessario riprendere e favorire la tradizionale impostazione operaia di favorire il livellamento delle condizioni verso l'alto per evitare quelle verso il basso. All'interno di un mondo sempre più globale diventa vieppiù necessario l'internazionalismo espressione non solo di un ideale etico quanto l'espressione di un interesse economico diretto. Ci piace finire queste brevi note ricordandoci come il legame tra concorrenza della forza lavoro su scala internazionale e il bisogno di solidarietà al di là dei conflitti nazionali fu colto bene, già più di un secolo e mezzo fa, nella lettera inviata da un gruppo di sindacalisti inglesi comprendente un imbianchino, un falegname, un rilegatore un carpentiere e un ciabattino alla loro controparte francese



NAPOLI 1975

: "Per la causa del lavoro è estremamente necessaria la fratellanza dei popoli. Noi sappiamo infatti che ogni volta che tentiamo di migliorare le nostre condizioni sociali, riducendo l'orario o aumentando il prezzo del lavoro, i nostri datori di lavoro ci minacciano che convinceranno dei francesi, dei tedeschi o dei belgi a fare il nostro stesso lavoro a minor prezzo.

Questo è stato fatto non per qualche desiderio dei nostri fratelli continentali di danneggiarci, ma per un bisogno di comunicazione regolare e sistematica tra le classi industriali di tutti i paesi che noi speriamo di vedere presto all'opera, in quanto il nostro principio è quello di portare i salari di coloro che sono mal pagati a un livello più vicino possibile a quello dei meglio pagati e di non permettere ai nostri datori di lavoro di metterci gli uni contro gli altri, conducendo in tal modo alle peggiori condizioni per noi, ma le più adatte per il loro rapace guadagno" (3)

Note:

(1) Documento presentato a cura di Pierangelo Albini Direttore Area lavoro, Welfare e Capitale Umano di Confindustria in occasione Audizione Parlamentare 11° Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza Sociale. Senato della Repubblica 12 Marzo 2019

(2) <https://quifinanza.it/lavoro/salario-minimo-e-indispensabile-la-proposta-del-ministro-catalfo/450817/> 14 gennaio 2021

(3) "Beehive" 5 dicembre 1863 citato in Peter Waterman, *The Dramatic Rise and Strange Decline of Proletarian Internationalism* e presente in "Contro il capitale globale" di Jeremy Breecher Tim Costello pag. 177