

NUOVI LAVORI

NEWSLETTER APPROFONDIMENTI n.284 del 12 ottobre 2021

“Nuovi Lavori è partner di Wecanjob”



"Il salario minimo legale è una bandiera che non sventola"

1. *Al malpagato serve sindacato e contrattazione (Raffaele Morese)*
2. *Il sindacato italiano se la cava nella sfida del cambiamento (Paolo Feltrin)*
3. *È lunga la storia del salario minimo legale (Guglielmo Meardi)*
4. *Col TFR la tariffa oraria è già a 9 euro (CGIA Mestre)*
5. *Nessun svuotamento dei contratti nazionali (Stefano Micossi)*
6. *Serve trasparenza nella struttura delle retribuzioni (Pietro Ichino)*
7. *Sempre più lavoratori guadagnano sempre meno (Giuseppe Colombo)*
8. *Stipendi da fame, ma il Governo dice NO al salario minimo (Enrico Mingori)*

1. Al malpagato serve sindacato e contrattazione

Scritto da Raffaele Morese

Il fascino del "salario minimo" per legge è ad effetto intermittente. Quando l'indignazione per l'aumento dei lavoratori che guadagnano poco e sono meno tutelati cresce, all'opinione pubblica si offrono queste due parole magiche. Purtroppo è un'indignazione che non sedimenta nella coscienza collettiva e così la questione viene regolarmente archiviata, in attesa di una successiva fiammata di sdegno. D'altra parte, se fosse una vera soluzione sarebbe già stata adottata. In realtà, ragionando senza pregiudizi, si comprenderebbe che è una panacea.

Fattibile ma senza speranza che diventi una misura senza efficacia risolutiva.

Ipotizziamo che ci sia già un salario minimo legale a 9 euro lordi per ora lavorata, come aveva proposto la ex ministra del lavoro Catalfo. E ipotizziamo che un imprenditore offra 5 euro l'ora. Il lavoratore potrebbe rifiutare; ma ha buone ragioni, a partire dal fatto che ha fame, per accettare. Dopo un po' però andrà dal datore di lavoro e gli ricorderà della legge sul salario minimo. Se questo facesse orecchie da mercante, il lavoratore va a raccontarlo al sindacato che proverà anche a convincere il padrone ma l'accusa di essere fuorilegge non lo spaventa.

Che potrà fare il lavoratore? Specie se la legge non prevederà pesanti sanzioni automatiche contro l'azienda inadempiente, si rivolgerà prevedibilmente, su suggerimento del sindacato, ad un avvocato per avviare una vertenza giudiziaria. Se l'avvocato è bravo, il consiglio che darà, sarà quello di chiedere al giudice di applicare la tariffa salariale del contratto di riferimento (in Italia tutte le qualifiche, sia vecchie che nuove, sono riconducibili a qualche contratto) e non il salario minimo legale.

L'importanza del salario minimo è praticamente sgonfiata. Fine della trasmissione? No, perché resta in piedi la questione del crescente numero di persone sottopagate. Se si vuole affrontare il problema sul serio e in modo definitivo, non servono le scorciatoie, ma una serie di azioni che riguarda sia il Governo e il Parlamento, sia le parti sociali e il sindacato in particolare. Due mi sembrano determinanti.

In primo luogo bisognerebbe eliminare l'equivoco dei contratti pirata, che trascinerebbe anche la semplificazione del numero dei patronati, dei caf e degli enti di formazione professionale, proliferati parallelamente. Molti dei contratti certificati dal CNEL, sono stati messi in piedi più per poter aprire sportelli assistenziali che per fare la concorrenza ai contratti sottoscritti da CGIL, CISL e UIL. In ogni caso, se prevedessero minimi contrattuali più bassi potrebbero indurre il giudice, a cui il lavoratore ha fatto ricorso (per continuare con l'esempio di scuola) a dargli ragione, ma rifacendosi a uno dei contratti pirata, riconoscendogli un salario più magro. Per evitare questa spiacevole situazione, bisogna desertificare il terreno dell'inganno.

Ciò è possibile, recependo legislativamente e applicando velocemente gli accordi intersindacali sulla rappresentanza, almeno per la parte dei lavoratori, restringendo il campo della legittimità dei contratti e rendendoli di fatto erga omnes. E' solo questione di volontà politica del legislatore, posto che le parti sociali non si possono rimangiare ciò che hanno sottoscritto da tempo. Se non avviene e ci si limita a chiacchierare sul salario minimo, vuol dire che non si vogliono tagliare le gambe alla cattiva flessibilità e al lavoro nero.

Ma non basta. Non credo che se autorevoli esponenti politici, anche di area progressista, alzando la bandiera del salario minimo legale, lo facciano in mala fede. Lo fanno anche perché pensano che così si supplisce alla carenza di rappresentatività sindacale di fasce di lavoratrici e lavoratori precarizzati quasi a vita. Non è facile sindacalizzare questa massa eterogenea di persone. Ma se non si vuole partecipare alla flebile tutela, quella del salario minimo per legge, bisogna costruire le condizioni per esercitare quella autentica.

Il sindacato italiano è nonostante tutto, nonostante la pandemia, nonostante la transizione verso la sostenibilità ambientale, ancora una forza sociale di tutto rispetto. Ma non può essere soltanto il sindacato degli occupati stabili a tempo indeterminato. Il mercato del lavoro è più vasto di questo spaccato. Le tecnologie, la globalizzazione e la cura della natura stanno proponendo scenari lavorativi inediti. Non per questo la ricomposizione del lavoro tra quello stabile e quello non standard, tra quello forte e quello fragile non debba essere ricercata, studiata, perseguita, contrattualizzata.

D'altra parte, la storia della confederalità sindacale italiana documenta che, se negli anni cinquanta del secolo scorso, non ci fossero stati "sindacalisti in vespa" che cercavano con il

lanternino gli operai comuni per convincerli a mettersi insieme per tutelare i propri interessi, non ci sarebbe stata quella crescita esponenziale di rappresentatività e di tutela della dignità salariale e normativa che si ebbe nei decenni successivi, fino ai giorni d'oggi. Siamo nella stessa situazione di allora, ed i vuoti di tutela non si riempiono con alchimie legislative ma mettendo in campo idee, tenacia e credibilità. Il sindacalismo italiano ha tutte le potenzialità – a partire dall'unità delle tre centrali confederali – per dare corpo ad un robusto processo riaggregativo del mondo del lavoro.

2. Il sindacato italiano se la cava nella sfida del cambiamento

Scritto da Paolo Feltrin *

1. Le associazioni - partiti, sindacati, gruppi, etc.- sono animali strani: a volte invecchiano malamente finendo per lasciare il posto ad altre istituzioni collettive, altre volte al contrario dimostrano una straordinaria vitalità anche oltre la loro epoca e la loro missione originaria. Oppure si dovrebbe parlare di resilienza, come va di moda dire oggi, tanto da ritrovare questa espressione perfino nell'acronimo del Pnrr presentato dal governo italiano alla Commissione europea.

Il pensiero corre immediatamente all'insospettato e rapidissimo declino dei partiti politici, un tempo potentissimi e a lungo, almeno per un secolo e mezzo, creduti imperituri dalla letteratura sociologica e giuridica di mezzo mondo. Oppure, al lato opposto, vale la pena citare la riscoperta di antiche forme di solidarietà collettiva - ad esempio, la mutualità e le fondazioni caritatevoli - che ritornano oggi di attualità, magari dopo una lunga eclissi che sembrava a prima vista essere il prodromo di una loro inevitabile decadenza. Capita cioè - a dire la verità, non molto spesso - che soluzioni inventate per rispondere ai problemi sorti in epoche storiche oramai definitivamente concluse si rivelino, per riprendere il gergo della teoria dei giochi, 'soluzioni di ottimo paretiano' anche in epoca contemporanea. Di più, esse si mostrano talmente flessibili da costituire uno strumento adeguato per soddisfare anche le nuove sfide avanzate dal cambiamento sociale.

La domanda a cui rispondere è ovviamente *se, quando e a quali condizioni* si realizzi il miracolo rigenerativo di una forma associativa, nel nostro caso quella del sindacalismo. Per trovare la risposta dobbiamo cercare di comprendere non il nugolo dei casi 'normali', dove cioè è minimo l'indice di eterogeneità di Gini, ma le eccezioni talmente positive da suggerire che altri mondi - tanto improbabili quanto possibili - si possono realizzare solo che si abbia il coraggio di esplorare strade alternative alle esperienze medie. In fondo è quanto ci insegna la storia mondiale e plurisecolare del capitalismo, con la sua invidiabile caratteristica di evolvere 'tradendo' il suo passato e le sue regole consolidate nel nome di una continua apertura al nuovo, quel nuovo improbabile ma possibile verso cui il capitalismo è destinato da una "tempesta che lo spinge irresistibilmente verso il futuro" (W. Benjamin).

Questa premessa appare necessaria per valutare pregi e limiti dell'ultimo lavoro di Jelle Visser, uno studioso olandese che da decenni aggiorna il più completo database sulla sindacalizzazione nel mondo. Nel rapporto predisposto per l'Oil, *I sindacati in transizione* (2020), Visser analizza le ragioni del declino sindacale nei quarant'anni successivi all'apice di fine anni settanta, accentuatosi nel nuovo secolo, dal 2000 ad oggi, con le uniche eccezioni dell'Africa del Nord e dell'America meridionale (p. 40). Invecchiamento degli iscritti e mancato ricambio giovanile, calo del settore industriale, crescita del terziario e dei rapporti di lavoro non standard, aumento del settore informale, immigrazione, contrazione o stagnazione dell'occupazione nel settore pubblico, lavoro a tempo parziale e temporaneo sono indicati come i principali responsabili di un declino sindacale che appare quasi impossibile da arrestare, tanto da mettere in serio pericolo in molti paesi la stessa esistenza del sindacalismo in quanto tale.

La documentazione statistica appare ineccepibile sotto il profilo descrittivo, mentre la diagnosi, le terapie non sono particolarmente originali dal momento che riprendono la spiegazione *mainstream* del declino sindacale nel mondo come dovuta alle difficoltà nell'entrare in rapporto con quella che, con gergo desueto, potremmo chiamare "la nuova composizione di classe": terziario, piccole dimensioni aziendali, giovani, donne, precariato, immigrati, ecc. Di qui un'attenzione - forse eccessivamente esasperata - ai temi della sindacalizzazione dei nuovi lavori (piattaforme, logistica, e così via), magari con l'aiuto del sostegno politico e istituzionale o, alternativamente, dei movimenti oppositivi di base a scala locale. Dato il taglio globale dell'analisi, poca attenzione viene dedicata ai casi devianti, in particolare non viene neppure messo a problema il perché della stranezza del caso italiano, il quale avrebbe dovuto collocarsi nel gruppo di coda dei paesi occidentali, non fosse altro

perché accomunato da tutte le variabili negative di tipo socioeconomico, ma con in sovrappiù altre due variabili avverse quali la competizione sindacale e il basso grado di neocorporativismo; al contrario, il nostro paese ha tuttora un tasso di sindacalizzazione che è secondo solo all'Europa del Nord (Finlandia, Norvegia, Danimarca, Svezia) e al Belgio (Grafico 17, p. 52). Solo un *outlier*, una fastidiosa eccezione a cui non vale la pena prestare attenzione, oppure la spia di qualcosa che non funziona nella diagnosi e, dunque, nelle successive indicazioni terapeutiche?

2. Visser enfatizza "il calo dell'occupazione nel settore manifatturiero e la nascita di nuove forme di lavoro flessibile e atipiche (non standard)", ricorda come "la copertura della contrattazione collettiva in molte parti del mondo è pericolosamente bassa e in continuo calo", deplora il fatto che "una 'nuova instabilità del lavoro' caratterizza i rapporti di lavoro nel XXI secolo" (p. 9), per poi concludere che l'avanzata dell'economia digitale e il divario tra i lavoratori stabili e retribuiti da una parte e i disoccupati e i lavoratori instabili, mal pagati e precari dall'altra "compromette la principale attività dei sindacati, ossia la definizione delle condizioni di lavoro attraverso la contrattazione collettiva e la gestione dei conflitti" (p. 13).

Di conseguenza propone quattro scenari:

- a. *emarginazione*, da interpretarsi come il risultato di un processo di liberalizzazione dei movimenti e di svincolo del capitale dalla sua dipendenza dal lavoro, dagli stati nazionali e dagli obblighi internazionali;
- b. *dualizzazione*, con un divario sempre più netto tra le imprese sindacalizzate e quelle non sindacalizzate, dove le seconde prevarranno sulle prime;
- c. *sostituzione*, con i sindacati che lasceranno gradualmente il posto ad altre forme di azione e di rappresentanza sociale previste dalla legge (garanzie sui salari minimi, organi arbitrali, etc.), promosse dai datori di lavoro (coinvolgimento dei lavoratori, partecipazione), oppure da nuovi intermediari (studi legali, uffici di consulenza);
- d. *rivitalizzazione*, attraverso un'inversione della tendenza attuale attraverso strategie di *reinventing unionism*, garantendo protezione e rappresentanza alla "nuova forza lavoro instabile" dell'economia digitale (p. 10 e pp. 51-61).

Visser considera irrealistici il primo scenario; non ama per nulla l'ipotesi della 'sostituzione' e di conseguenza non approfondisce la possibile esistenza di strade alternative suggerite dalle esperienze nordiche e da quella italiana; si allinea alla letteratura prevalente che predilige il secondo e il quarto scenario, non fosse perché "presuppongono entrambi non solo la necessità, ma anche l'esistenza di un contropotere sotto forma di azione collettiva da parte dei lavoratori, seppure su basi completamente diverse" (p. 10).

Come si è detto, con ogni probabilità per questioni linguistiche, ma anche in ragione di un certo formalismo tipico degli studi internazionali sulle relazioni industriali (copertura contrattuale, grado di centralizzazione, e così via), il caso italiano appare poco presente in queste comparazioni a largo raggio, anche se potrebbe offrire spunti di riflessione alternativi, non fosse altro perché le ricette alternative, in larga parte accolte da Visser e proposte da almeno tre decenni nella letteratura internazionale di settore, a partire dalle esperienze anglo-americane di *Revitalizing unions*, finora hanno mostrato poca o nulla efficacia dove sono state sperimentate.

Per procedere in una direzione alternativa vanno prese sul serio le esperienze nordiche, quella belga e quella italiana, bisogna cioè affrontare una dimensione poco amata - di conseguenza poco frequentata - dagli studi di relazioni industriali. Anche Visser ne discute ma con un certo imbarazzo, da cui deriva una trattazione frettolosa e esitante. La variabile chiave è quella che Visser definisce 'garanzie istituzionali all'attività sindacale', non a caso è quella con l'indice R2 (0,62) più alto rispetto a tutte le elaborazioni condotte nel suo studio su ben 96 paesi (p. 48). Visser osserva che "è importante sottolineare che le garanzie istituzionali non sono da considerarsi un parametro esogeno" (p. 49), ma poi non va oltre, anzi mette in guardia dalla "maledizione delle garanzie istituzionali", le quali condurrebbero a un rilassamento nelle politiche di nuova sindacalizzazione.

A me pare che non venga messo a fuoco un punto decisivo, vale a dire cosa deve fare un sindacato una volta che siano state vinte le 'battaglie per il riconoscimento' (Pizzorno) e

acquisite larga parte delle 'rivendicazioni contrattuali' (Clegg) riversandole in diritti soggettivi tutelati dal diritto (del lavoro). Continuare a scioperare per ulteriori rivendicazioni (p.53)? Spingere sempre più in là l'asticella dei diritti sui luoghi di lavoro? Entrambe queste strategie hanno condotto nel vicolo cieco delle *heroic defeats*.

3. Nei due decenni passati, modificando e riadattando un noto modello interpretativo elaborato da Schmitter e Streeck (1981) ho provato ad analizzare le ragioni del relativo successo del modello sindacale italiano, secondo nel mondo ormai solo a quello nordico, mettendo a fuoco il fatto che il sindacato può mantenere la sua forza solo quando: a) agisce come una agenzia quasi statale, svolgendo attività di servizio rivolte ai lavoratori, ma anche ai cittadini, su delega della pubblica amministrazione e offrendo "beni autoritativi", in termini di adempimenti burocratici, certificazioni e controlli, primariamente nell'area del welfare; b) assume comportamenti responsabili tanto a livello macro (concertazione) quanto a livello micro (partecipazione); c) ha una elevata capacità inclusiva (nuovi lavori, immigrati, giovani) spesso favorita da un modello organizzativo di tipo confederale.

In questa prospettiva si è aperto un dibattito tra la strategia dell'*organizing* e quella del *servicing*, a cui anche Visser fa qualche cenno. Tuttavia si tratta di una discussione troppo influenzata dalla tradizione a cui abbiamo già fatto cenno del *Revitalizing unions*. La strategia dell'*organizing* si sostanzia in attività svolte al livello locale, spesso con il coinvolgimento dell'associazionismo di base, finalizzate al reclutamento e al coinvolgimento nella vita del sindacato dei non iscritti, mobilitando il consenso intorno alle tipiche attività sindacali di contrattazione e mobilitazione collettiva. L'approccio del *servicing* è invece orientato alla fornitura di servizi rivolti ai lavoratori dentro e fuori dai luoghi di lavoro, attraverso un apparato di dipendenti specializzati e di consulenti esterni, spesso in concorrenza di mercato con altre agenzie (ad esempio, le Acli) o con i privati (*in primis*, gli avvocati e i consulenti del lavoro).

Che sia il modello Ghent dei paesi nordici oppure il modello di agenzia sub-statale all'italiana, gli alti tassi di sindacalizzazione derivano dalla capacità di far transitare le iscrizioni al sindacato tramite i servizi: nel caso italiano, a seconda dei territori, anche oltre il 50% delle nuove tessere l'anno. E non è un caso che nel nostro paese, nonostante le critiche malevoli cadute loro addosso nelle più diverse stagioni politiche, i patronati e i caf non siano mai stati seriamente messi in discussione, anzi, nell'emergenza Covid, si sia subito pensato a loro per fare fronte ai nuovi e molteplici adempimenti connessi alle misure statali dei cosiddetti 'ristori'. La prospettiva qui proposta si propone di non limitare l'analisi dei servizi sindacali alla logica degli 'incentivi selettivi' all'iscrizione (Olson), ma di considerarli come un tassello all'interno delle trasformazioni delle società contemporanee, con al centro il ruolo dello stato e del diritto. Proviamo a riflettere. Qual è il segreto della strategicità dei servizi individuali? Perché sono così centrali tanto da sopravanzare il ruolo dell'azione collettiva? Partiamo da lontano, accettando con realismo che l'idea di ridurre il peso dello stato nella società e nell'economia si è rivelata ingenua. Il punto è che non si è portata sufficiente attenzione al fatto che la crescita del mercato ha comportato un aumento spropositato di norme di tutti i generi a difesa di prerogative di ogni tipo, anche e soprattutto del cittadino lavoratore, basti pensare alle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Non solo: l'imprenditore stesso vuole essere tutelato da ogni rischio nell'esercizio della sua attività, così pure il consumatore, il lavoratore, la donna, l'ambientalista, il malato, il gestore, e così via. Ogni possibile pezzo di società invoca riconoscimento e tutele e lo fa attraverso la rivendicazione di diritti che ritiene legittimi per tutti. Ma il riconoscimento dei *diritti* produce *diritto*: norme, regolamenti, decreti, circolari interpretative, sentenze giudiziarie.

Tuttavia, se dobbiamo rassegnarci ad una marea di norme e regolamenti pubblici, questo non significa accettare l'inefficienza dei poteri pubblici. Il nodo da sciogliere è che l'amministrazione non deve scaricare sui cittadini o le imprese l'onere burocratico, ma deve fare in modo che qualcun altro lo faccia - la stessa p.a. oppure una agenzia autorizzata - in modo da rendere la vita il più semplice possibile all'utente. Qui interviene la positiva esperienza dei patronati e dei caf e il rapporto di agenzia tra lo stato e questo tipo di istituti, qui la ragione della loro costante attualità. Nonostante le mille grida manzoniane nessuno in occidente è riuscito finora a trovare

la chiave per ridurre le norme o semplificarle. Forse, la strada da esplorare è un'altra, e va nella direzione della riscoperta e attualizzazione del principio di sussidiarietà nella messa in opera delle politiche pubbliche. L'esempio dei servizi sindacali è sotto questo profilo il più significativo perché risolve alla radice il problema del cosiddetto *back-office*, di chi si prende carico dell'infinita stratificazione di norme, regolamenti, procedure amministrative. Il punto è tutto qui, ovvero quale sia il modo più efficace per semplificare la vita al cittadino e all'operatore economico: la via della semplificazione, oppure quella dell'ingegnerizzazione (preventiva) dei processi di *back-office*, anche attraverso l'affidamento a terzi di frammenti di procedimento amministrativo? Il modello Ghent nei paesi scandinavi e i servizi sindacali nel nostro paese sembrano indicare una strada che andrebbe ulteriormente esplorata e sperimentata, quella del rapporto di agenzia con soggetti privati in grado di garantire il pieno rispetto delle finalità statali, la correttezza dell'applicazione di norme e regolamenti sotto il controllo della pubblica amministrazione e, contemporaneamente, il minor intralcio possibile alla vita dei cittadini e degli operatori economici.

Nel caso italiano, ciò che è realmente curioso non è il declino del fenomeno sindacale, ma le ragioni che ne spiegano la sopravvivenza, la persistenza, a volte perfino il rafforzamento organizzativo. Pertanto la domanda da farsi è: come mai il sindacato italiano, il sindacato confederale, non è stato travolto dall'onda montante della rivoluzione digitale, della globalizzazione e delle politiche *no-union*? Se il trend degli anni Ottanta fosse proseguito con lo stesso andamento negativo, oggi i tassi di sindacalizzazione sarebbero sotto il 20%, invece si mantengono leggermente sopra o sotto la soglia del 30%, a seconda dei metodi di calcolo. Di nuovo: come mai questa "resilienza" sindacale? Di questo successo organizzativo del nostro sindacalismo si parla poco o nulla, anzi i sindacalisti quasi se ne vergognano, per la probabile ragione che analizzare questi dati porterebbe alla luce aspetti del modello organizzativo confederale non del tutto compatibili con le retoriche sindacali di tipo tradizionale, tutte rivolte alla rappresentanza sui luoghi di lavoro e all'azione collettiva ma poco interessate - almeno a parole - alle tutele specifiche dei singoli lavoratori e dei cittadini. Parlare delle ragioni per cui alcuni sindacati occidentali siano andati meglio del previsto, significa riscoprire alcuni effetti non previsti di scelte (in parte) non volute e non previste compiute nei decenni passati. Su questo ha ragione Visser quando scrive che "è importante sottolineare che le garanzie istituzioni non sono da considerarsi un parametro esogeno, quanto piuttosto il risultato delle scelte e delle politiche passate e presenti dei sindacati stessi" (p. 49).

4. Perché quasi ci si vergognava, anche tra gli studiosi e gli addetti ai lavori, di prendere atto di questa 'grande trasformazione' del sindacalismo, almeno di quello capace di reggere le sfide della contemporaneità? Una spiegazione un po' malevola rinvia al fatto che il sindacato ha perso il suo fascino, non interessa dal punto di vista intellettuale, è visto con sufficienza dai mezzi di informazione. Ne deriva una sorta di strabismo analitico dovuto alla circostanza che, mentre il sindacato si ringiovanisce, chi continua a occuparsi di sindacato invecchia. Come gli ex militanti, anche loro sono innamorati del piccolo mondo antico, del sindacalismo dei tempi che furono. Ciò suggerisce l'opportunità di guardare con occhiali nuovi e diversi dal passato al fenomeno sindacale, quantomeno se si vuol davvero capire in quale direzione sta andando; viceversa, il rischio è di rimanere prigionieri degli infiniti stereotipi del "mondo di ieri". Sotto questo profilo alcune esperienze sindacali nazionali mostrano una straordinaria capacità di aderire alle trasformazioni del mondo del lavoro, cambiando la propria pelle: vale a dire adeguandosi alla terziarizzazione dell'economia, trasformandosi in organizzazioni di servizi e tutele prevalentemente individuali, adeguando in questo modo quello che definisco il loro "sistema di offerta" alle domande del mondo del lavoro di oggi, in prevalenza più femminilizzato, più giovane, più istruito, più mobile, più multiculturale. Questa mutata "composizione di classe" - per usare i termini antichi utilizzati più sopra - esprime domande di tutela che il sindacato italiano e quello nordico sono stati in grado di intercettare attraverso una trasformazione, implicita, del loro "sistema di offerta", e nonostante uno iato evidente tra la retorica antica delle dichiarazioni ufficiali e una prassi quotidiana molto pragmatica.

Si tratta di un cambio di pelle in parte inconsapevole, in parte dovuto al caso, ma se, ad esempio, il sindacato oggi gode di (relativa) buona salute, sempre tenendo conto dei tempi difficili nei quali viviamo e del confronto con le altre esperienze sindacali, lo si deve ad alcune

scelte preterintenzionali compiute dai tre sindacati confederali negli anni Ottanta e nei primi anni Novanta, proprio nel momento di massima divaricazione delle strategie di Cgil, Cisl e Uil: a) la linea di Bruno Trentin (Cgil) di difesa antagonista dei diritti individuali di tutti i lavoratori; b) l'opzione dello scambio politico e del neocorporativismo proposta da Pierre Carniti (Cisl) con l'ambizione di farsi carico di un ruolo politico del sindacato; c) infine l'idea di Giorgio Benvenuto (Uil) di un sindacato capace di andare oltre i confini corporativi del lavoro dipendente, e in grado di tutelare i cittadini in tutti i mondi vitali in cui si trovano a vivere in condizione di subalternità o disagio.

5. La miscela generata in modo involontario trent'anni fa non ha equivalenti noti altrove nel mondo: tre sindacati nazionali, tutti e tre confederali, in tutto e per tutto simili tranne che per una blanda colorazione politica, formalmente divisi ma quasi sempre uniti, tutti e tre a svolgere a Roma e sul territorio più o meno le stesse identiche cose, ovvero contrattazione nazionale e aziendale, tutele individuali, difesa dei pensionati, servizi ai lavoratori e ai cittadini. Non stupisce la difficoltà di Visser - come della gran parte degli studiosi stranieri - a capirne qualcosa. Ma non c'è dubbio che se guardiamo al sindacato italiano dal punto di vista organizzativo c'è da rimanere sorpresi: oggi Cgil, Cisl e Uil hanno il massimo di sedi mai avute in Italia, più di 7.000; un numero di stipendiati mai avuto prima, circa 25.000; almeno 200.000 delegati eletti nei luoghi di lavoro; un fatturato di oltre un miliardo l'anno; oltre 5.000.000 di pensionati iscritti; un numero di iscritti attivi più basso dell'apice di fine anni Settanta, ma sempre più di 6.000.000, anche se in tema di tesseramento le valutazioni sono sempre articolate, per usare un'espressione diplomatica, data la natura volontaria - diciamo così - delle autocertificazioni sindacali. Molti altri sindacati in giro per il mondo ci invidiano questa tenuta organizzativa. Essa dipende in primo luogo dal "multiverso" di attività offerte; e questo vale per una qualsiasi sede sindacale nel più sperduto angolo del paese.

Proviamo allora a elencare i mestieri svolti dentro una qualsiasi delle tre confederazioni. In primo luogo i sindacalisti fanno dalla mattina alla sera una certosina manutenzione contrattuale: senza contratto nazionale di lavoro, niente sindacato come lo conosciamo qui da noi. Anche quando, come in anni recenti, il contratto nazionale di lavoro porta a casa poco o nulla, la sua funzione è importante per il solo fatto di esserci e di venire rinnovato, magari con contratti separati come per due volte nei meccanici: è comunque utile, e questo anche per chi non lo firma. Questa manutenzione contrattuale viene fatta ogni giorno in azienda, nei recapiti sindacali, negli uffici vertenze, dal momento che il contratto produce diritti legalmente riconosciuti davanti a qualsiasi pretore del lavoro (il recupero inatteso di Trentin). Ora, questa dimensione del contratto nazionale - come sottolinea Visser - spiega la differenza tra i sindacati che resistono, specie in Europa, e quelli che vacillano, come nel mondo angloamericano. La seconda azione che il sindacato italiano effettua è una continua attività di lobbying e pressione su ministeri, parlamento e governo, per garantire una legislazione di favore ai lavoratori dipendenti e ai cittadini meno abbienti. Siccome lobby sembra una brutta parola nessuno ne parla, ma si tratta di un'attività importante, fatta dalle segreterie confederali nazionali con sede nella Capitale, e tutta basata su di un implicito scambio politico, con alla base richieste responsabili e conflitto regolato (il recupero inatteso di Carniti). La terza grande area di attività sono i servizi individuali ai lavoratori, ai pensionati ai cittadini (patronati, caf vertenze individuali, tutela dei consumatori, accoglienza degli immigrati, etc.). Ad esempio, i caf e i patronati non sono solo il 730 e le pensioni, ma anche Isee, successioni, reddito di cittadinanza, badanti, disoccupazione ecc., una marea di attività minute ma indispensabili per sopravvivere nella giungla di adempimenti in cui tutti noi siamo coinvolti (il recupero inatteso di Benvenuto). Attraverso questa marea di pratiche e di servizi individuali, il sindacato italiano entra in contatto grossomodo con oltre 10.000.000 di persone l'anno, il che significa 10.000.000 di persone che una o più volte l'anno entrano in una sede sindacale.

Qualcuno potrà storcere il naso, ma in tempi difficili come gli attuali c'è qualcuno che ha fatto meglio? Non a caso le sedi sindacali di moderna concezione assomigliano sempre più a un centro commerciale: sono collocate in periferia, con grandi parcheggi, preferibilmente a piano terra; all'ingresso si trova un banco di accoglienza, poi sale di attesa, il bar, lo spaccio di prodotti equo-solidali, e così via. I vecchi uffici delle categorie stanno ai piani superiori o in una sede laterale. Lo ripeto: si tratta di un esito non voluto e non previsto delle tensioni sindacali di

quarant'anni fa. Per non parlare di un altro filone, anche questo non teorizzato né dichiarato, relativo alla diffusione della bilateralità, ovvero degli istituti di codecisione paritaria tra organizzazioni datoriali e organizzazioni sindacali, ad esempio nella formazione professionale, nella previdenza integrativa, nella sanità integrativa, nell'integrazione in caso di disoccupazione, e così via. Stiamo parlando di centinaia di istituti bilaterali, in grado di generare risorse organizzative e servizi ai lavoratori.

Questo vero e proprio sistema di offerta, lo ripeto: via via cresciuto nel tempo in modo involontario e inconsapevole, protegge il sindacato dalla crisi di consenso dei partiti di sinistra. La ricetta del successo sindacale italiano è costituita in primo luogo dalla pervasività del contratto nazionale di lavoro; poi, in secondo, dalle deleghe di agenzia da parte dello Stato. Ma ci sono altri fattori esplicativi: ad esempio, un ruolo importante viene dal pluralismo a competizione limitata tra Cgil, Cisl e Uil, che consente di diversificare i marchi e raccogliere i delusi di questa o quell'altra sigla. Sempre che la competizione sia limitata e controllata; siccome il sindacalismo italiano, a parte qualche momento di sbandamento pericoloso (quasi sempre alla Fiat), ha mantenuto la competizione entro confini ragionevoli, la divisione sindacale va interpretata non come un limite ma come una risorsa. Quarto ingrediente: il modello confederale, vale a dire che le tutele e i servizi individuali a base confederale vengono prima delle categorie, come pure che il nazionale viene prima dei territori. Infatti, solo organizzazioni nazionali con forte guida centralizzata garantiscono strutture e società di servizi in grado di garantire la più ampia diffusione territoriale.

Rimangono tuttavia alcuni problemi legati alle situazioni *border line*, sulle quali si sofferma più e più volte il saggio di Visser. L'esempio più tipico è quello di alcuni segmenti della logistica, il fronte del porto, il quinto stato della concorrenza al ribasso sul solo costo del lavoro e sui contratti sub-standard. Si tratta di un problema reale, ma non dobbiamo confonderlo con l'universo delle relazioni di lavoro. E neppure, a nostro avviso, è indicativo di una tendenza generale prossima ventura. Parliamo di una parte, che va trattata per quello che è, ovvero una parte limitata del mondo del lavoro, dove sono saltate le regole di base delle società (post)sindacalizzate. Va anche tenuto presente come, pure in questo caso, sia il contratto di lavoro standard a fare da riferimento delle inadempienze, come anche a segnalare le situazioni di "fuori gioco". Infine, come ricorda Visser, è bene che in quei settori ci sia un pluralismo sindacale anche di tipo funzionale, è bene cioè che dove non si rispettano le regole di base ci sia campo aperto per il sindacalismo militante, i Cobas, l'Adl, e così via. Quando qualcuno rompe le regole ci deve essere qualcun altro che si contrappone con modalità altrettanto dure, poi, forse, a valle del conflitto militante, si riaprirà di nuovo un suo spazio per ri-regolare per via confederale le relazioni di lavoro sub-standard, visto la loro natura di comportamenti opportunistici tipici dei *free-rider*. Si tratta, insomma, di un ultimo modo di vedere il bicchiere mezzo pieno di un sindacalismo che sopravvive e si adatta al mondo che cambia, senza la nostalgia dell'effetto 'colonna in marcia' (*echelon advance effect*), tipico del sindacato di classe, di cui parlava negli anni settanta Fred Hirsch e di recente ridiscusso da Giancarlo Provasi. Una nostalgia che costituisce, a sua volta, l'aspetto meno convincente anche del pur interessante lavoro di Visser.

*Recensione a J. Visser, I sindacati in transizione, ILO, 2020

3. E' lunga la storia del salario minimo legale

Scritto da Guglielmo Meardi *

71 anni dopo la Francia, 22 anni dopo la Gran Bretagna, 6 anni dopo la Germania, l'ora del salario minimo sembra arrivare anche in Italia. E' dal 2018 nei programmi di governo, e risuona sempre più anche a livello internazionale: l'Unione Europea prepara una direttiva, negli USA si sono moltiplicate le campagne locali per salari minimi e Joe Biden ha firmato un ordine esecutivo per un salario minimo di 15\$ nel settore pubblico.

Il fascino del salario minimo non è circoscritto alla sinistra. In Gran Bretagna del "National Living Wage" (originariamente uno slogan dei movimenti sociali) si appropriò il ministro delle finanze conservatore George Osborne, già paladino dell'austerità, cambiando il nome al salario minimo britannico e proponendone aumenti che ne avrebbero dovuto fare il più alto in Europa (ma non ci arrivarono, complice la Brexit e il cambio di governo).

I motivi di popolarità del salario minimo, in società con diseguaglianze crescenti e dove la legislazione del lavoro e la protezione sociale hanno falle evidenti, sono chiari. È semplice e immediatamente efficace, al contrario di tante politiche del lavoro. Efficace non solo sulla povertà salariale in generale, ma anche contro forme di diseguaglianza particolarmente insopportabili, come il gender pay gap tra uomini e donne.

E nonostante una mole enorme di ricerche, negli Stati Uniti e altrove, non risultano (es. dalla rassegna da parte dell'ILO) particolari effetti negativi sull'occupazione, neanche a livelli relativamente alti, al contrario di cosa prevederebbe una visione economicistica del lavoro come semplice merce.

Eppure, una domanda frequente in Italia è come mai proprio i sindacati, le organizzazioni finalizzate alla difesa e promozione delle condizioni di vita di lavoratori e lavoratrici, siano scettici, o addirittura contrari. Come spiegare il paradosso di una misura contro i bassi salari, sostenuta addirittura dai conservatori thatcheriani inglesi, ma osteggiata dai sindacalisti italiani?

Viene lecito sospettare che abbiano davvero tradito la loro funzione, diventando una "casta". Ma a ben guardare, la posizione dei sindacati italiani non è anomala nella storia dei movimenti operai europei. E ha alcune motivazioni aggiuntive legate alla specificità italiana. Si collega a tensioni di fondo sul modo di pensare la regolamentazione del mercato del lavoro. Per capirlo serve uno sguardo più attento ai dettagli delle esperienze internazionali e storiche. Forse, quello che conta di più, non è se avere il salario minimo, ma come.

Le esperienze internazionali

Il salario minimo esiste nella grande maggioranza dei paesi industrializzati: in 22 su 27 nell'UE, e in tutti gli altri paesi OCSE. In alcuni paesi da tanto tempo, al punto di essere dato per scontato. Ma concentriamoci sulle eccezioni: i paesi che lo hanno introdotto solo recentemente e quelli che ancora non lo hanno. Sorprendentemente, proprio in questi paesi i sindacati hanno mostrato scetticismo e ostilità, un po' come da noi.

Iniziamo dalle venerabili Trade Unions inglesi. L'esempio storico di "volontarismo" delle relazioni industriali, di sviluppo spontaneo dei sindacati dal basso, non per volontà di partiti o governi. Qui i sindacati fin dall'inizio hanno mostrato una fortissima diffidenza verso l'intervento statale. Per delle associazioni operaie della fine dell'800, lo stato era la polizia che reprimeva i loro scioperi e i giudici che, in linguaggio e accento aristocratici incomprensibili, usavano la common law contro di loro. Col tempo riconobbero l'importanza della legislazione, crearono il loro partito, il Labour. Ma la diffidenza non scomparve mai: i lavoratori potevano migliorare le loro condizioni solo da soli, organizzandosi, scioperando, negoziando nei luoghi di lavoro. Della legge meglio non fidarsi, perché comunque verrebbe interpretata da giudici percepiti, ancora negli anni '70, come della classe avversaria, e perché i governi possono comunque ritirare qualsiasi concessione in ogni momento. Un salario minimo sarebbe stato un regalo avvelenato, per smobilitarli nei luoghi di lavoro e, una volta indeboliti, ridurre il salario reale con l'inflazione. Per lo stesso motivo osteggiarono anche gli inizi della legislazione sociale europea.

Ci volle l'attacco frontale da parte di Margaret Thatcher per cambiare posizione: demolita la contrattazione settoriale, non bastavano più le proprie capacità negoziali. A cavallo del 1990 abbracciarono sia l'UE che l'idea di salario minimo, che fu introdotto non appena i laburisti

tornarono al governo. Ma sindacalizzazione e copertura contrattuale continuarono a diminuire anche sotto i laburisti: il salario minimo non le aiutò. E anche se continuò a crescere, il salario minimo fu più tardi tolto dal loro controllo (tramite la Low Pay Commission istituita da Tony Blair) proprio da George Osborne con il National Living Wage nel 2015.

Il salario minimo era tra i diritti individuali dei lavoratori su cui si concentrò il governo Blair trascurando invece quelli collettivi (rappresentanza, partecipazione in azienda, contrattazione, sciopero): l'insufficienza dei primi per alcuni (come Anna Pollert che li definì "tigri di carta") spiega perché quel mercato del lavoro rimanga un unicum in Europa occidentale quanto a insicurezza e diseguaglianza.

I sindacati tedeschi hanno seguito un'evoluzione simile in un contesto politico diverso. Qui la Tarifautonomie, l'autonomia della contrattazione e quindi il non intervento dello stato nella regolamentazione delle condizioni di lavoro, era un baluardo non solo contro gli spettri del totalitarismo, ma anche contro le politiche economiche endemicamente restrittive dei governi del dopoguerra. Ma con la femminilizzazione e terziarizzazione del mercato del lavoro a cavallo della fine del XX secolo, si accorsero che la loro apparentemente robusta contrattazione di settore, pur difendendo bene il nocciolo delle industrie principali, lasciava scoperte fasce crescenti della società. La copertura contrattuale continuava a abbassarsi, soprattutto nell'Est. Così, a partire dal sindacato dei servizi Ver.di, iniziarono a cambiare posizione e chiedere salari minimi legali, prima a livello settoriale e regionale nei contesti con alta presenza di lavoro immigrato e "distaccato", poi a livello nazionale. Il sindacato più forte, IG BCE del settore chimico e minerario, rimane contrario fino a oggi, ma la confederazione DGB accettò l'idea, che fu introdotta nel 2015. Ma fu introdotta con un ruolo istituzionale dei sindacati nella negoziazione degli aumenti, e con un contestuale rafforzamento della legge sull'estensione erga omnes dei contratti collettivi (che pur rimane rara in Germania). Ciononostante, uno studio recente ha riscontrato un lieve effetto negativo dell'introduzione del salario minimo sulla propensione delle aziende nei settori più deboli a sottoscrivere i contratti collettivi di settore.

In Scandinavia e in Austria invece di salario minimo non si parla ancora. Questi sono i paesi coi sindacati più forti d'Europa, per i quali il salario minimo legale sarebbe un esautoramento. In Austria hanno di fatto un sistema di estensione erga omnes dei contratti, mentre i sindacati nordici hanno di fatto ancora la forza di costringere tutti i datori di lavoro al rispetto dei contratti tramite scioperi di solidarietà e boicottaggi.

La parziale eccezione è la Norvegia, dove la copertura contrattuale è più bassa e in presenza di forte immigrazione sono stati introdotti salari minimi in alcuni settori – ma anche lì i sindacati sono insoddisfatti di come, concentrandosi sul salario minimo, gli altri, altrettanto importanti aspetti contrattuali siano finiti ignorati.

I sindacati nordici si oppongono anche fermamente all'idea di una direttiva sul salario minimo europeo, che pensano diluirebbe la loro forza negoziale; posizione che cozza con le aspirazioni di molti altri sindacati europei, ma che a loro appare logica: è da soli, senza bisogno di leggi, che sono riusciti a creare i mercati del lavoro più egualitari del mondo.

Mentre in altri paesi (es. Spagna, USA, Europa centro-orientale) il salario minimo, una volta istituito, è rimasto spesso congelato e, in mancanza di forte contrattazione collettiva, insufficiente a evitare il lavoro povero. Questi effetti negativi non sono inevitabili: in Francia il livello relativamente alto dello "SMIC" è tradizionalmente visto come causa della debolezza della contrattazione, ma in Germania l'introduzione del salario minimo del 2015 è coincisa con una ripresa della sindacalizzazione.

Insomma, i sindacati più forti, in particolare in paesi socialdemocratici o neocorporativi, hanno tradizionalmente resistito all'idea di salario minimo fino a che non si sono resi conto di non potercela più fare da soli: in Gran Bretagna 30 anni fa, in Germania dieci anni fa, in Scandinavia e Austria non ancora. In Italia forse il momento del rendiconto sta arrivando.

La specificità italiana

L'Italia, un po' per scelta e un po' per caso, condivide l'autonomia della regolamentazione delle condizioni sostanziali di lavoro con i paesi del Nord Europa: di salari, inquadramenti e orari se ne occupano sindacati e organizzazioni imprenditoriali, non parlamento e governo. Quando nel 1997 il governo Prodi, su domanda di Rifondazione Comunista, lavorò a una legge sulle 35 ore (come contemporaneamente stava facendo il governo socialista francese), uno dei motivi per cui questa si arenò fu la mancanza di sostegno sindacale. Gli orari erano per entrambe le parti sociali materia contrattuale, non legislativa, e per i sindacati italiani il modello non era la

Francia ma la Germania, dove IG Metall le 35 ore le aveva già ottenute nel 1985 via contratto, e una legge sull'orario, se non fosse stato per la direttiva europea del 1993, non sarebbe neanche esistita.

C'è un episodio importante delle relazioni industriali italiane che, a posteriori, rafforza lo scetticismo di alcuni sindacati verso interventi centrali. L'accordo Lama-Agnelli del 1975 sul punto unico di contingenza fu visto, all'epoca, come una grande conquista sindacale, che unificava e automatizzava a livello nazionale gli aumenti salariali in modo egualitario.

Ma anni dopo Aris Accornero lo indicò come la causa dell'invertirsi della "parabola" che contraddistinse l'esperienza sindacale italiana di quegli anni: dopo anni di rapida crescita, il sindacato si smobilitò e indebolì perché la sua funzione principale, negoziare i salari, era stata marginalizzata dalla (generosa) centralizzazione legislativa degli aumenti. Secondo quell'interpretazione il vero vincitore dell'accordo scala mobile era stato non Lama ma Agnelli, che poté presto passare al contrattacco. Allo stesso modo, si può temere che diventi più difficile sindacalizzare e mobilitare i lavoratori senza l'importante ricorrenza dei rinnovi contrattuali sui minimi salariali.

Ma in Italia c'è anche un problema istituzionale unico. Non esiste (al contrario di paesi come Francia, Spagna, Belgio, Olanda) una legge sulla validità erga omnes dei contratti collettivi, ma solo un orientamento giurisprudenziale consolidato che impone il rispetto dei minimi salariali contrattuali, prendendoli come indicatori della retribuzione "sufficiente" e "proporzionata" cui l'art. 36 della Costituzione dà diritto. Se esistesse un salario minimo legale, questo orientamento potrebbe cambiare: il salario minimo sarebbe, quasi per definizione, quello "sufficiente" (la faccenda è più complicata col "proporzionato") e quindi diverrebbe difficile imporre anche l'obbligo di rispettare i minimi salariali contrattuali. Anche a un livello relativamente alto come i 9€ proposti dal disegno di legge Catalfo, il salario minimo sarebbe più basso dei minimi contrattuali di tantissime categorie, dagli edili alle infermiere, così che potrebbe divenire legale pagarli meno.

I disegni di legge attualmente in discussione anticipano questo problema includendo norme per l'obbligatorietà dei minimi contrattuali ove questi siano più alti, ma con l'attuale giungla contrattuale italiana e in assenza di una legge sulla rappresentanza, potrebbe essere un campo minato riuscire, in sede legale, a evitare che vengano considerati come riferimento contratti ai livelli del salario minimo.

Ci sono altri timori. Se diventasse sufficiente pagare il salario minimo per adempiere ai propri obblighi legali, molte aziende potrebbero perdere il motivo principale per seguire i contratti collettivi nazionali. Ma questi non regolano solo i salari ma molti altri importantissimi aspetti, dall'inquadramento agli orari, dalla formazione alla sicurezza. Una conquista importante per i lavoratori meno pagati potrebbe accompagnarsi a molteplici perdite per tanti altri. Da qui la domanda sindacale di fare le cose in ordine: prima una legge su rappresentanza e contrattazione e solo (subito) dopo il salario minimo.

Il nodo applicazione

La regolamentazione del lavoro in Italia presenta più lacune che altrove. L'informalità e l'illegalità caratterizzano ampi settori, soprattutto in alcune regioni, e si presentano come una palla al piede ai tentativi di miglioramento degli standard lavorativi. Le aziende che oggi non rispettano i minimi salariali con ogni probabilità tenteranno anche di non rispettare il salario minimo. In una ricerca recente, ho studiato come e perché molte aziende inglesi, a vent'anni dall'introduzione del salario minimo, si rifiutino di applicarlo. Improbabile che quelle italiane invece reagiscano a una legge sul salario minimo convertendosi alla regolarità.

Ciononostante, il salario minimo legale ha alcuni vantaggi, grazie proprio alla propria semplicità. L'informazione è molto più chiara che sulla nebulosa dei contratti: nei miei studi di lavoratori migranti in Inghilterra ho trovato spesso che l'unico diritto che conoscevano era proprio il salario minimo. Ma anche i controlli sono più semplici. In Gran Bretagna sono svolti in modo automatico dall'agenzia delle entrate, che può immediatamente segnalare retribuzioni non corrispondenti al salario minimo, pur se il controllo delle ore effettive richiede l'opera molto più difficile degli ispettorati. Su questo fronte la paura sindacale rimane quella dell'eventuale effetto collaterale di indebolimento delle rappresentanze sindacali e della loro funzione di controllo.

Cambiamento di modello?

L'autoregolazione da parte di sindacati e organizzazioni imprenditoriali si indebolisce in gran parte delle economie industrializzate, e negli ultimi decenni è stata in parte rimpiazzata dalla regolamentazione statale. Il caso del salario minimo tedesco ne è un esempio lampante. L'autoregolazione nella sua forma "neocorporativa" ha mostrato molti limiti: sclerosità, burocratizzazione, mancanza di risposte a nuove identità lavorative. Ma quella legislativa ne ha altri. Prescindere dalle relazioni nel luogo di lavoro, e quindi dai rapporti di forza e dai canali di dialogo, per affermare dei diritti vuol dire non poterli coniugare all'enorme varietà di condizioni lavorative e di bisogni a loro associati. Questo vale anche per i datori di lavoro: le relazioni coi sindacati possono essere gravose ma sono ben note, prevedibili, comprensibili, al contrario della volontà del legislatore, soprattutto in tempi di "populismi". Anche un'organizzazione tendenzialmente liberale come l'OCSE nei suoi studi più recenti raccomanda la contrattazione collettiva come metodo preferibile sia per l'equità che per l'efficienza.

Il timore dei sindacati, non solo italiani, è che la via legislativa li sostituisca. Non si tratta solo di istinto di autopreservazione organizzativa. Coi sindacati svuotati di una loro importante funzione, l'organizzazione nei luoghi di lavoro si indebolirebbe col rischio che i diritti individuali rimangano di carta. Potrebbero adattarsi e fare del salario minimo un oggetto di mobilitazione. Ma la storia e la logica dell'azione collettiva suggeriscono ai sindacati che sia più difficile organizzare su temi così ampi, anziché a partire dal luogo di lavoro.

Questi timori rischiano di spingere i sindacati a difendere l'esistente, in una situazione in cui questo continua a franare. Ma l'idea per i lavoratori che il modo più sicuro per avanzare i propri diritti sia tramite l'auto-organizzazione e la contrattazione, anziché la delega a governi o commissioni, ha un serio radicamento nella storia dei movimenti dei lavoratori, soprattutto quelli più forti. Strumenti istituzionali come norme su rappresentanza, validità erga omnes, e un ruolo centrale nella negoziazione del salario minimo stesso, possono aiutare a pensare un salario minimo legale che non abbandoni, ma valorizzi quell'idea.

* da Bollettino ADAPT 4 ottobre 2021, n. 34

**Ordinario di sociologia dei processi economici e del lavoro Scuola Normale Superiore

4. Col Tfr la tariffa oraria è già a 9 euro

Scritto da CGIA Mestre

Salario minimo per legge a 9 euro lordi all'ora? Non serve, c'è già. Lo sostiene l'ufficio studi della Cgia di Mestre affermando che se conteggiamo anche la liquidazione, istituto che tra i grandi Paesi d'Europa è presente solo in Italia, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle principali associazioni datoriali e sindacali, la retribuzione oraria è già oggi superiore ai 9 euro lordi.

Questo anche in quasi tutte le categorie dell'artigianato che, tradizionalmente, è il comparto che conta i livelli retributivi d'ingresso più bassi tra tutti i settori economici del Paese.

Secondo gli Artigiani, come spesso succede in Italia, la politica denuncia problemi reali, ma al termine della riflessione propone soluzioni sbagliate. In Italia è assolutamente vero che molti lavoratori presentano livelli retributivi molto bassi. Questo succede perché nella stragrande maggioranza di questi casi nelle aziende in cui lavorano vengono applicati Ccnl firmati da associazioni imprenditoriali e da sigle sindacali non rappresentative che, grazie al vuoto normativo sulla rappresentanza sindacale presente nel nostro Paese, possono praticare dumping sociale ed economico.

In altre parole, dei 985 contratti di lavoro presenti in Italia, il 40% circa è sottoscritto da sigle "fantasma" che non rappresentano nessuno, ma diventano il refugium peccatorum per molti imprenditori spregiudicati che riescono ad "aggirare" i contratti sottoscritti dalle sigle sindacali più rappresentative. Una pratica sempre più diffusa che consente a tanti titolari d'azienda di applicare contratti "pirata" con paghe orarie da fame, spesso senza riconoscere nessuna voce aggiuntiva alla retribuzione, riducendo ai minimi termini l'indennità di malattia, il monte ore permessi e l'accesso alla formazione professionale.

Per bloccare l'applicazione di contratti di lavoro "anomali" con retribuzioni minime orarie inaccettabili sarebbe necessario approvare una legge sulla rappresentanza sindacale. Se, aiutate dalle parti sociali, le forze politiche riuscissero a fare sintesi e approvare una norma sulla rappresentatività, sparirebbero quegli accordi collettivi che anziché tutelare i lavoratori dipendenti, "premiano" imprenditori a dir poco "sfrontati".

Infine la Cgia mette in guardia dall'effetto trascinarsi. Chi ritiene sia necessario introdurre per legge il salario minimo non tiene conto anche dell'effetto che questa misura comporterebbe. Se, infatti, si ritoccasse all'insù la retribuzione prevista dai contratti per i livelli più bassi, portandola a 9 euro lordi, la medesima operazione dovrebbe essere effettuata anche per gli inquadramenti immediatamente superiori. Diversamente, molti lavoratori si vedrebbero ridurre o addirittura azzerare il differenziale salariale con i colleghi assunti con livelli inferiori, pur svolgendo mansioni superiori a questi ultimi.

5. Nessun svuotamento dei contratti nazionali

Scritto da Stefano Micossi*

Quasi in sordina sta avanzando nell'agenda di governo l'ipotesi di un salario minimo. Sindacati e Confindustria non lo vogliono perché ne temono l'effetto di parziale svuotamento dei contratti nazionali (settoriali), che ancora costituiscono il perno del sistema di negoziazione salariale.

L'argomento, tuttavia, non convince. Il salario minimo protegge anzitutto quelli che un contratto salariale non ce l'hanno. Non si tratta solo di quelli che lavorano a condizioni di quasi miseria ai margini del mercato del lavoro 'ufficiale'. Si tratta anche di coloro che si muovono verso attività innovative non ancora regolate da contratto. E c'è anche tutto il mondo delle professioni, in cui i giovani vengono a malapena remunerati negli anni iniziali della professione, a fronte di orari di lavoro massacranti.

In un mondo in rapido cambiamento, questi lavoratori devono essere protetti da una norma di remunerazione a carattere generale. Rispetto a tutti questi lavoratori, il contratto nazionale è una barriera che li esclude ed entro la quale non hanno probabilmente interesse ad entrare. D'altro canto, il salario minimo si commisura nelle esperienze note a una frazione del salario fissato nei contratti nazionali di lavoro (due terzi dei minimi contrattuali?), dunque costituisce una minaccia relativa per il ruolo di sindacati e Confindustria.

*In Più 29/09/2021

6. Serve trasparenza nella struttura delle retribuzioni

Scritto da Pietro Ichino*

Il vero problema degli stipendi in Italia sono le varie forme di retribuzione differita che rendono la struttura delle retribuzioni "imbarocchita".

In Gran Bretagna, se il salario minimo orario per una persona adulta è fissato a 8 sterline, e un'azienda paga un dipendente 7 sterline, tutti sanno immediatamente che quell'azienda sta violando la legge.

Se la stessa norma si applicasse in Italia, invece, l'azienda potrebbe essere in regola oppure no. Perché la struttura delle paghe in Italia è, nella maggior parte dei casi, poco trasparente, per via delle numerose voci di "retribuzione differita": così, quell'azienda potrebbe essere in regola, oppure no, a seconda che il contratto preveda o no la tredicesima e la quattordicesima mensilità, e preveda o no l'incorporazione nella paga diretta dell'accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

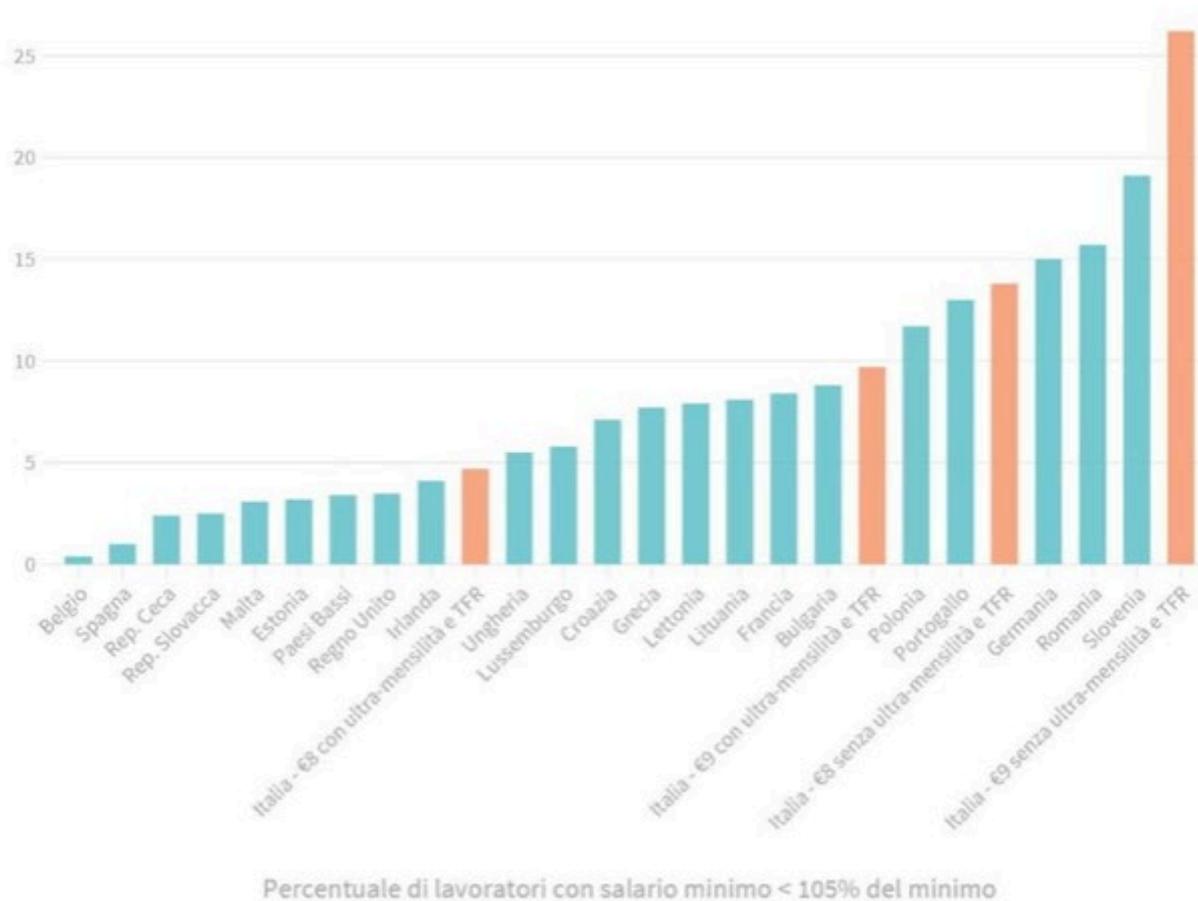
Poiché ciascuna di queste voci di retribuzione differita pesa intorno al 7 per cento della retribuzione diretta, il fatto che esse siano previste fa aumentare la retribuzione effettiva di un importo che può arrivare fino al 20 per cento.

Le norme che si applicano, in un Paese, a decine di milioni di persone sono efficaci se sono semplici da capire e da applicare; sono molto meno efficaci se per applicarle occorre rivolgersi a un esperto. Nei Paesi anglosassoni e in quelli del Nord Europa la tecnica protettiva imperniata su uno standard retributivo minimo orario (hourly minimum wage) è efficace perché chiunque può capire da solo se la somma che paga o che percepisce rispetta lo standard minimo.

In Italia, se questa tecnica protettiva verrà adottata dal legislatore, essa sarà meno efficace, almeno fino a che la struttura delle nostre retribuzioni continuerà a essere imbarocchita dalla previsione (talora, come nel caso della tredicesima mensilità, risalente a norme corporative) di svariate forme di retribuzione differita che impediscono la trasparenza e la comparabilità immediata dei trattamenti economici.

È vero che queste complicazioni normative sono ormai tutte derogabili; ma, allora, perché non lasciare che sia la sola contrattazione collettiva a occuparsene?

La Commissione UE ha pubblicato una proposta di direttiva sui "salari minimi adeguati", che mira a obbligare gli Stati membri a rendere effettivo un adeguato standard minimo retributivo orario universale. Se questa proposta si trasformerà in direttiva, per il nostro Paese sarà l'occasione per un ripensamento della struttura delle retribuzioni del lavoro dipendente. Il confronto tra le paghe italiane e quelle degli altri Paesi è reso particolarmente difficile non solo dalla ripartizione della retribuzione annua in tredici o quattordici mensilità, ma anche dalla diffusione dell'istituto vetusto degli scatti di anzianità e dall'obbligo dell'accantonamento per il t.f.r., che non esiste in alcun altro Paese.



Quanto ne soffra la confrontabilità immediata dei nostri standard retributivi con quelli degli altri Paesi dell'Unione è dimostrato da questo grafico in pagina, tratto da un articolo di A. Garnero e G. Giupponi su lavoce.info.

Se in Italia venisse istituito un minimo orario di 9 euro, l'impatto sarebbe diverso a seconda che esso fosse inteso come comprensivo delle mensilità aggiuntive e dell'accantonamento per il tfr (meno del 5 per cento dei lavoratori oggi guadagnano di meno), oppure come non comprensivo di quelle voci di retribuzione differita, i cui ratei pertanto si dovrebbero aggiungere ai 9 euro: in questo caso la quota di lavoratori che oggi godono di un livello retributivo inferiore sale a oltre il 25 per cento.

Forse è giunto il momento di interrogarci sull'opportunità di mantenere in vita questi residui di un antico paternalismo. Anche perché si va verso un mondo nel quale una quota sempre maggiore di lavoratori si collocheranno in una zona grigia tra quelle dell'autonomia e della subordinazione (si pensi per esempio al c.d. lavoro agile e al lavoro organizzato mediante le piattaforme digitali) e sarà sempre più necessario facilitare le transizioni, unificando strutture retributive e sistemi previdenziali. Una maggiore trasparenza e confrontabilità delle retribuzioni gioverà a tutti.

*da Il foglio, 05/10/2021

7. Sempre più' lavoratori guadagnano sempre meno

Scritto da Giuseppe Colombo*

Si chiama lavoro a scacchi. E non ha nulla a che fare con pedoni e alfiere. Funziona così: un ristoratore assume un cameriere per lavorare 20 ore a settimana. Contratto part-time regolare, retribuzione altrettanto regolare. Il cameriere, però, lavora 60 ore: il pagamento delle 40 ore aggiuntive è in nero, l'importo deciso in autonomia dal titolare. Ma in un settore che secondo l'ultimo rapporto dell'Ispettorato nazionale del lavoro ha un tasso medio di irregolarità del 73%, il lavoro a scacchi è comunque un modo per provare a cautelarsi in caso di controlli: c'è un contratto da esibire per dire che quel cameriere è retribuito il giusto. Anche se in realtà lavora il triplo e guadagna molto poco.

Quella del lavoro a scacchi è solo una delle sfaccettature della questione salariale che è ritornata al centro del dibattito dopo che alcune associazioni di categoria hanno lamentato il fatto di non riuscire a trovare lavoratori. Sono introvabili 150000 tra camerieri, cuochi e barman, così come i bagnini e gli altri stagionali che lavorano nel turismo. Poi c'è il disallineamento tra domanda e offerta che riguarda i profili con competenze elevate: le imprese, ad esempio, non riescono a intercettare i tecnici informatici. Nel primo caso la colpa è ricaduta sul reddito di cittadinanza, nel secondo su una formazione non adeguata. Ma l'analisi del fenomeno deve contemplare anche un'altra considerazione: il lavoro è pagato poco e sempre di meno.

L'Italia, secondo le tabelle Eurostat, è il Paese che l'anno scorso ha perso più di 39,2 miliardi di salari e stipendi, passando da 525 a 486 miliardi. La Germania ha perso appena 13 miliardi, tra l'altro su una massa salariale di oltre 1.500 miliardi. La Francia ha lasciato per strada 33 miliardi, ma nonostante questo la massa è comunque a quota 898 miliardi. Le buste paga dei lavoratori degli altri Paesi europei hanno pagato un prezzo decisamente più contenuto. Da noi, invece, non solo si è registrato il tonfo più consistente, ma si è anche azzerata la crescita dei salari che si era iniziata a registrare dal 2015 in poi con la decontribuzione sulle assunzioni.

Il virus ha aggravato una situazione che era già debole. Prendiamo i dati Eurostat del 2019: l'Italia, con 2.102 euro mensili, è a metà classifica in Europa in tema di stipendi lordi. Ma con eccezione del blocco dei Paesi dell'Est, della Grecia e della Spagna, tutti gli altri ci superano: non solo la super Svizzera, che può contare su uno stipendio lordo mensile di 5.625 euro, ma anche la Francia (2.369 euro), la Germania (2.891 euro) e altri 11 Paesi. Un altro elemento che mette in luce la debolezza degli stipendi italiani è il fatto che un laureato in Belgio prende il doppio rispetto a un laureato in Italia. In Germania quasi il doppio, in Svizzera 2,5 volte in più.

Ora è evidente che gli stipendi vanno calibrati sul costo della vita (in Svizzera decisamente più alto rispetto all'Italia), ma quelli italiani sono cresciuti molto meno che altrove e soprattutto le cose peggiorano quando si passa dal lordo al netto. Siamo, infatti, il Paese che ha un cuneo fiscale pari al 46%, un dato che ci colloca al quarto posto della graduatoria dei lavoratori più tartassati tra i Paesi Ocse, ben 11,4 punti sopra la media. I salari lordi italiani sono tassati del 29% contro il 24,9% della media. Tradotto in soldi, il costo del lavoro si attesta a quasi 49mila euro l'anno per ogni lavoratore single senza figli.

Una ricerca della Fondazione Giuseppe Di Vittorio traccia un quadro aggiornato del disagio salariale in Italia. Sono 5,2 milioni i lavoratori che percepiscono un salario inferiore ai 10mila euro lordi annui e in totale sono 9,4 milioni i lavoratori dipendenti che sono al di sotto del salario medio lordo annuale totale (21,9 mila euro).

Ma anche i dipendenti full-time a tempo indeterminato e senza discontinuità - categoria che include tutte le professionalità più stabili e più retribuite - hanno un salario nettamente inferiore rispetto a quello medio annuale tedesco e francese calcolato dall'Oecd, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico.

Infine, ci sono tre milioni di lavoratori poveri. Guadagnano meno di 9 euro all'ora. Anche loro esistevano prima della pandemia: i working poor. Oltre un milione sono lavoratori giovani (con meno di 30 anni) e 1,4 milioni hanno un'età compresa tra i 30 e i 49 anni. Quasi tutti sono operai (il 79%), il 12,3% rientra invece nella categoria dei dirigenti e degli impiegati.

Più in generale la pandemia ha impoverito le famiglie italiane. Secondo i dati di una ricerca del Censis il 5,5% ha visto ridursi il reddito di più del 50% rispetto a prima della pandemia, il 9,1% ha dichiarato una riduzione tra il 25% e il 50%, il 16% una riduzione inferiore al 25 per cento. Il 43,2% dei lavoratori autonomi ha dichiarato invariato il proprio reddito rispetto a

prima della pandemia, contro il 66,5% dei lavoratori dipendenti. In media, 3 famiglie su 10 hanno subito una riduzione del reddito.

Bagnini, camerieri, addetti alla reception negli hotel. Sono una parte dei lavoratori del turismo che vivono in prima persona la deregulation dei contratti. Dai tre contratti che davano copertura all'intero settore, fatto di circa 3,5 milioni di lavoratori, si è passati a una disarticolazione per comparti. La ristorazione è andata per conto suo, così come il comparto dell'accoglienza. Lo stesso i tour operator e le agenzie di viaggio, così come i lavoratori della cultura e quelli che lavorano nelle fiere e nel settore congressi e convegni.

Cosa significa questa disarticolazione lo spiega a Huffpost Fabrizio Russo, segretario nazionale della Filcams Cgil, la categoria del sindacato che rappresenta i lavoratori del turismo: "Prima sostanzialmente si applicava lo stesso contratto a tutti i lavoratori e quindi le condizioni salariali, compresi gli incrementi, erano uguali per tutti. Con la disarticolazione si è arrivati a rinnovare il contratto scaduto nel 2013 in tempi diversi, creando disparità: il settore alberghiero, ad esempio, l'ha rinnovato nel 2014, ma la ristorazione solo nel 2018". Gli anni di ritardo sono stati anni in cui gli stipendi sono rimasti fermi, senza adeguamenti al costo della vita. Con eccezione di quello della ristorazione, tutti gli altri non sono arrivati a stesura, cioè a un testo formale condiviso. Sono entrati in vigore, ma anche questo elemento di inconcludenza è la spia di una deregulation che ha infettato il settore. E questi sono i contratti firmati dai sindacati e dalle associazioni di categoria più conosciuti.

Poi ci sono i contratti pirata, quelli sottoscritti da organizzazioni sindacali capestri. Ancora i casi il cui il contratto non c'è e tutto viene deciso dal titolare dell'attività: comunicazione a voce al dipendente nella modalità prendere o lasciare. In questi casi la tutela delle condizioni dei lavoratori è affidata ai controlli degli ispettori del lavoro, che ovviamente non possono riguardare tutte le attività. È una sacca in cui si ritrovano i circa 500mila stagionali estivi. Lavorano spesso 7 giorni su 7, senza giorni di riposo. Nei ristoranti, sulle spiagge, negli alberghi. Sono bagnini, camerieri, receptionist. Possono guadagnare anche 3-4 euro all'ora. Sono molto spesso invisibili: sotto una certa soglia non sono "visti" dall'Inps. Qui dilaga il lavoro nero. Lavorano in ambiti - la ristorazione e l'accoglienza - che registrano irregolarità superiori al 70 per cento.

Gli inattivi sono cresciuti per l'effetto sfiducia della pandemia. Una parte di questi lavoratori si è riciclato in altre attività: ha scelto la logistica, il settore dei rider, più in generale i servizi. Altri hanno deciso di restare fermi e di aspettare un lavoro con una paga più alta: sono quelli che non cercano il lavoro. Si chiamano inattivi: 711mila in più per via della pandemia che ha innalzato il livello dello scoraggiamento. Tra di loro ci sono circa 3 milioni di persone che potrebbero lavorare, un segmento che in un solo anno è aumentato di 217mila unità. Scrive il Censis: "La ricerca di un nuovo lavoro - sia nel caso di persone che il lavoro l'hanno perso, sia nel caso di persone che si apprestavano a cercarlo per la prima volta o dopo un periodo di assenza dal mercato del lavoro - è stata scoraggiata da un contesto percepito come troppo complesso per poter essere affrontato con i propri mezzi e con le proprie risorse".

Colpa del reddito di cittadinanza? Appena qualche giorno fa è stato il presidente dell'Inps Pasquale Tridico a ricordare che quasi tutti gli stagionali, dai cuochi ai camerieri, non percepiscono il reddito di cittadinanza. E questo per rispondere a chi, come Federturismo, sostiene che non si trovano gli stagionali perché "molti percettori del reddito di cittadinanza preferiscono continuare a percepire il sussidio al posto di rientrare nel mondo del lavoro". Chi è rimasto fermo durante la pandemia ha ricevuto l'indennità (un bonus) riservato proprio ai lavoratori stagionali. Ma il bonus, rifinanziato più volte, è destinato ad estinguersi in linea con gli altri aiuti anti Covid. In altre parole un bagnino non ha una quota fissa come il reddito di cittadinanza. Tra l'altro anche lo stesso reddito ha avuto negli ultimi quattro mesi un importo medio di 580 euro per nucleo familiare, un importo che non lo fa apparire concorrenziale rispetto a un posto di lavoro.

È la Naspi, invece, l'elemento che potrebbe aver distolto alcuni stagionali dal lavorare. I requisiti per l'indennità di disoccupazione, infatti, si sono fatti meno rigidi con la pandemia: fino a fine anno, ad esempio, per ottenerla non è più necessario aver lavorato almeno 30 giorni nell'anno precedente. E a rendere la Naspi più concorrenziale rispetto al lavoro è anche l'aumento dell'importo: per le indennità in pagamento dal primo giugno, infatti, è stato sospeso il cosiddetto décalage, cioè la riduzione del 3% mensile dell'assegno che scatta dal quarto mese in poi.

*da Haffington Post, 14/06/2021

8. Stipendi da fame, ma il Governo dice No al salario minimo

Scritto da Enrico Mingori*

Lo scorso 24 giugno il presidente degli Stati Uniti Joe Biden stava tenendo una conferenza stampa alla Casa Bianca sulla situazione economica americana. "Mi dicono che gli imprenditori si lamentano perché non trovano lavoratori da assumere", ha riferito. Poi, con perfetto tempo comico, ha fatto una pausa: si è chinato sul microfono e, sottovoce, come se stesse rivelando una scoperta geniale da tenere segreta, ha suggerito la sua possibile soluzione: "Pay them more". Ovvero: "Pagateli di più".

Biden a febbraio aveva provato a raddoppiare il salario minimo federale da 7 a 15 dollari l'ora, ma il Senato a guida repubblicana si è opposto. È bizzarro che il leader del Paese culla del capitalismo indichi nell'aumento degli stipendi la via da seguire. Nell'Unione europea 21 Paesi su 27 hanno fissato un salario minimo di legge: l'Italia non è fra questi. La misura era prevista nel Recovery Plan ma è stata misteriosamente cancellata poche ore prima dell'approdo del testo in Parlamento.

"Sparita come per magia", chiosa il deputato Nicola Fratoianni, leader di Sinistra Italiana, che sui social ha denunciato la sbianchettatura con tanto di screenshot del documento prima e dopo la modifica. Cos'è successo? "Non so, nessuno mi ha dato spiegazioni. Di certo però questo governo pende a favore di Confindustria".

Viale dell'Astronomia è contraria al salario minimo, che aumenterebbe i costi per le imprese. Ma anche i sindacati dei lavoratori frenano: Cgil, Cisl e Uil vogliono che continui a essere la contrattazione collettiva a definire i minimi retributivi. "E sbagliano", sentenza Fratoianni. "Lo sfruttamento del lavoro ha raggiunto livelli immorali nel nostro Paese: il salario minimo legale è una urgenza assoluta".

I numeri, in effetti, sono inquietanti. Nella classifica delle buste paga l'Italia è al nono posto nell'Eurozona: dietro di noi ci sono solo i Paesi dell'est – che applicano dumping salariale – Spagna, Grecia e Portogallo. Nell'area Ocse siamo addirittura 23esimi su 36. L'Inps calcola quattro milioni e mezzo di lavoratori che guadagnano meno di 9 euro lordi l'ora: e di questi, due milioni e mezzo sono sotto la soglia degli 8 euro.

Più difficile fare statistiche precise sul popolo semi-sommerso degli sfruttati a 3 o 4 euro l'ora, dai rider che fanno le consegne a domicilio ai facchini impiegati nella giungla della logistica.

Malgrado questo scenario, il tema del salario minimo legale non si è mai imposto sull'agenda della politica. "Nulla di cui stupirsi, siamo un Paese profondamente conservatore nelle sue classi dirigenti", osserva Fabrizio Barca, ex ministro della Coesione territoriale col Governo Monti, oggi coordinatore del Forum Disuguaglianze e Diversità (che ha inserito il salario minimo fra le sue 15 proposte per la giustizia sociale). Qualcosa, peraltro, inizia a muoversi nel dibattito pubblico.

In particolare dopo alcune recenti prese di posizione a favore della misura, dal presidente dell'Inps Pasquale Tridico ai leader di M5S e Pd, Conte e Letta. Addirittura il segretario della Cgil Maurizio Landini ha concesso per la prima volta un'apertura: "Ok il salario minimo purché collegato a una legge sulla rappresentanza". Il riferimento è a quella norma attesa da decenni che dovrebbe dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione sulla registrazione dei sindacati. In mancanza di una legge, oggi qualsiasi associazione di lavoratori, anche la più spregiudicata, ha il potere di firmare un contratto collettivo: con il risultato che si moltiplicano gli accordi "pirata" al ribasso.

Secondo Barca, le due cose – salario minimo legale e contrattazione collettiva condotta dai sindacati più rappresentativi – possono e devono coesistere. Ma, avverte, tutto sarebbe comunque vano senza un "potenziamento delle ispezioni contro le irregolarità". "Salario minimo, rafforzamento della contrattazione e più controlli: solo se si fanno queste tre cose insieme può esserci un cambiamento", sostiene l'ex ministro.

In Italia il salario minimo è un cavallo di battaglia del Movimento 5 Stelle. Fu inserito sia nell'accordo di governo con la Lega sia in quello con Pd, Renzi e Leu: poi, per motivi diversi, non se n'è mai fatto nulla. Nel maggio scorso l'ex ministra del Lavoro Nunzia Catalfo (M5S) ha presentato un disegno di legge che fissa la paga base a 9 euro lordi l'ora. La misura – si apprende da fonti governative – non è nei piani di Draghi.

Tuttavia il ministro del Lavoro Andrea Orlando è costretto a occuparsene a Bruxelles, dove si sta discutendo una direttiva che invita gli Stati membri a fissare salari minimi sopra la soglia di povertà: Orlando ha fatto sapere che l'Italia non sarebbe contraria, a condizione però che

parallelamente venga rafforzata la contrattazione collettiva e sia regolamentata la rappresentanza sindacale. Salario minimo legale sì, ma solo se ce lo chiede l'Europa.

*da The Post Internazionale, 04/10/2021