

Unione Sindacale di Base

**SALARIO  
MINIMO**

*contro*

**lavoro povero**



# Il diritto ad un salario minimo

Da alcuni mesi si è aperta una discussione in Italia sulla necessità di introdurre un salario minimo per legge, cioè una norma che stabilisca una soglia minima di salario orario al di sotto della quale sia illegale retribuire il lavoro. Diversi partiti hanno presentato delle proposte di legge in Parlamento e per alcune di queste si è avviata la discus-

sione nelle Commissioni parlamentari. L'USB è stata udita in Commissione lavoro del Senato ed ha preso parte ad un Tavolo tecnico presso il Ministero del lavoro. In queste pagine presentiamo la nostra proposta e spieghiamo le tante ipocrisie che si celano dietro il dibattito pubblico su questo tema, entrando anche nel merito delle proposte di legge.<sup>1</sup>

## 1. Perché c'è bisogno di una legge sul salario minimo

L'alto numero di lavoratori poveri e l'incapacità della contrattazione di difendere il nostro potere d'acquisto sono le ragioni fondamentali che stanno alla base della rivendicazione di una legge che istituisca un minimo salariale per tutti i lavoratori. Il potere d'acquisto delle retribuzioni ha subito una fortissima riduzione nel corso degli ultimi anni ed in particolare dopo l'esplosione della crisi del 2007. Secondo i dati Eurostat, dal 2008 al 2017 i nostri redditi disponibili hanno perso l'8,7%

in termini di potere d'acquisto. Peggio di noi, solo Cipro e Grecia. Una perdita di oltre mille euro, pari a circa il 3,5%, nel solo periodo considerato.

Per frenare questa discesa verso il basso delle retribuzioni servirebbe un grande movimento di lotta per il salario. La frammentazione sociale, che ha aumentato la ricattabilità del lavoro, e lo snaturamento dei sindacati Cgil, Cisl e Uil, che da tanti anni hanno perso la caratteristica di organizzazioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori, sono i

<sup>1</sup> Con particolare riferimento a quella del Movimento Cinque Stelle DDL 658 "Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario, prima firmataria la senatrice Nunzia Catalfo, e quella del Partito Democratico, DDL 1132 "Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale, primo firmatario il senatore Tommaso Nannicini.

due enormi ostacoli allo sviluppo delle lotte per il salario. I rinnovi contrattuali vengono gestiti "al ribasso" e sono peggiorativi rispetto alle condizioni precedenti. Inoltre il welfare aziendale sta introducendo una ulteriore distorsione rispetto al concetto di salario, rendendo sempre più effimeri i pochi aumenti previsti dai contratti.

La contrattazione collettiva, che per tanti anni aveva assicurato minimi salariali per lo meno al di sopra della sopravvivenza, ora si rivela un'arma spuntata per difendere milioni di persone dal lavoro povero. In questo modo risulta completamente disatteso l'articolo 36 della nostra Costituzione che recita: *"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"*.

La proporzionalità e la sufficienza costituiscono i due requisiti fondamentali del salario. Solitamente la giurisprudenza in Italia ha considerato il primo requisito, la proporzionalità, un oggetto specifico della contrattazione sindacale. È infatti di facile intuizione che i differenziali salariali siano connessi alle diversità tra i settori e che solo la contrattazione collettiva possa entrare nel merito delle tante particolarità. La sufficienza, invece, non è legata alle caratteristiche settoriali o aziendali, ma costituisce un parametro che si valuta sulla base delle condizioni di vita generali del paese.

**Una versione progressiva ed egualitaria del concetto di sufficienza, che trova piena coerenza non solo con la lettera dell'articolo 36 (per un'esistenza libera e dignitosa) ma anche con diversi altri articoli della Costituzione, affonda le sue ragioni nelle condizioni reali del paese e nella necessità di far fronte a una fortissima espansione dell'area della povertà e ad un aumento inedito e inarrestabile delle disuguaglianze. Soprattutto, si riconosce che la contrattazione collettiva non è riuscita in questi anni a difendere le retribuzioni, in particolar modo dei settori meno qualificati, e quindi utilizza la legge per operare un ribilanciamento dei rapporti tra lavoratori ed imprese e dunque tra capitale e lavoro.**

Un innalzamento del salario minimo per legge deve mirare ad arrestare la concentrazione di ricchezza nelle mani di pochi, innalzando le condizioni

salariali (e di vita) di coloro che sono stati maggiormente discriminati nel mercato del lavoro e che sono diventati poveri, pur lavorando.

Guardando anche all'esperienza della vicina Francia dovremmo intendere il salario minimo come una delle misure redistributive degli incrementi di ricchezza prodotti dall'economia nazionale, che negli ultimi decenni sono andati tutti a favore dei settori sociali più ricchi.

## 2. Il lavoro povero, che cos'è e da cosa dipende?

A 10 anni dalla crisi e dalla ricetta ordoliberalista per contrastarla, povertà diffusa, disuguaglianze economiche, lavoro povero da un lato e declino del welfare dall'altro, hanno modificato drammaticamente le caratteristiche del sistema sociale. L'attenzione si focalizza sui motori delle disuguaglianze (dalla competizione globale allo sviluppo pervasivo delle ICT, robotica ecc.) che agendo incontrastati sul mercato del lavoro - grazie anche alla debolezza dei sindacati - hanno drammaticamente cambiato la struttura dell'occupazione e soprattutto la sua qualità. Le condizioni di lavoro e di vita di milioni di lavoratori sono scivolate nella povertà poiché il salario non è più un fattore in grado di proteggere dall'indigenza.

È nella struttura dell'occupazione e soprattutto nella sua qualità che vanno ricercate le ragioni delle disuguaglianze economiche. È in questo spazio che si è consolidato il lavoro povero.

Esistono definizioni più o meno restrittive del lavoro povero. Ed è da tali definizioni che dipende la conta dei numeri (l'ampiezza del fenomeno) poiché tengono conto di più o meno fattori che lo caratterizzano.

**La definizione internazionale definisce i lavoratori poveri (*workingpoor*) come coloro che percepiscono un salario (orario o mensile) non superiore al 60% del salario medio<sup>2</sup> o mediano<sup>3</sup> nazionale. Da tenere presente che la media nazionale dei salari risulta sempre più alta**

<sup>2</sup> Il salario medio orario è quel valore ideale che verrebbe attribuito a ciascuno lavoratore in una condizione di perfetta equi-distribuzione del salario orario o mensile. Non dà conto delle reali disuguaglianze che si riscontrano nella distribuzione ordinata dei salari (dal valore più basso a quello più alto). In una situazione limite, uno stesso valore medio ideale potrebbe riscontrarsi sia in una condizione di massima equi-distribuzione sia in una condizione di massima concentrazione.

<sup>3</sup> Il salario mediano è quel salario (orario o mensile) che si posiziona al centro (al 50%) di una distribuzione ordinata dei salari. È anch'esso un indice teorico che non risente delle code estreme della distribuzione.

**della mediana dei salari. Ciò probabilmente spiega le ragioni per cui si preferisce ragionare sul parametro soglia mediano.**

Ma per definirne la loro dimensione quantitativa, si possono assumere tre diversi parametri: il salario orario, il salario mensile, il reddito annuo da lavoro. La scelta non è neutra.

**Il salario orario è il parametro che restringe il campo di osservazione poiché non tiene conto del numero di ore lavorate. Secondo questa lettura restrittiva, i lavoratori poveri superano i 3 milioni dell'occupazione dipendente.<sup>4</sup> In altri termini, questo conteggio non risente del grave e diffuso fenomeno del lavoro a bassa intensità lavorativa (part-time volontario e involontario).**

**Il salario mensile è invece un parametro che tiene conto sia del basso salario sia del numero delle ore lavorate in un mese ma esclude la temporaneità del lavoro (lavoro a termine).**

**Se si assume questo parametro il numero dei lavoratori poveri (dipendenti) arriva a 4milioni e 100mila.**

**Infine il reddito annuale da lavoro. Questo parametro è quello che assume l'accezione più estesa di lavoro povero poiché tiene conto: dei bassi salari, delle ore lavorate nell'anno e, dunque, della precarietà. Costituisce, quindi, quel parametro che più di altri dà conto della trasformazione che ha interessato il mercato del lavoro italiano. Sulla base di questa lettura, sono 5 milioni e 200 mila i lavoratori poveri con lavoro subordinato.**

**Il lavoro povero colpisce anche quei lavoratori autonomi senza dipendenti (spesso finte partite IVA) con una incidenza del 20% sul totale degli autonomi senza dipendenti.**

Lo status di lavoratore povero (*working poor*), centrato sul singolo individuo, si traduce in una condizione

di disagio economico qualora la sua debolezza salariale non possa essere

<sup>4</sup> I dati riportati nel riquadro sono stati diffusi in occasione del rapporto del CNEL "XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione 2017-2018", pag. 65-66 e assumono come base informativa l'indagine Istat "indagine sui redditi e le condizioni di vita" 2016 su dati 2015.

compensata da introiti economici di altri componenti occupati all'interno del nucleo familiare.

È in tale condizione che il lavoro povero coincide con "povertà in occupazione". È la *in work poverty* che indica quelle persone che appartengono ad un nucleo familiare in condizioni di povertà lavorativa (reddito familiare equivalente inferiore al 60% del reddito mediano), nonostante almeno uno dei componenti lavori. Il 97% delle famiglie in povertà relativa (in work poverty) è interessata dal lavoro povero.

## 2.1. Quali sono i fattori che espongono al lavoro povero?

In Europa, 1 lavoratore su 10 è a rischio di povertà (dopo i trasferimenti sociali). Questa nuova forma di povertà è cresciuta in Europa senza battute di arresto dal 2010 (8,3%) al 2017 (9,4%), ad eccezione di una modestissima flessione (0,2%) tra il 2016 (era 9,6%) e il 2017.

Ma il rischio di diventare poveri pur lavorando non è uguale in tutti i paesi europei: la quota più elevata di occupati a rischio di povertà è stata registrata in Romania (17,4%) seguita da Lussemburgo (13,7%) Spagna (13,1%)

Grecia (12,8%). **L'Italia si colloca in quinta posizione (12,2%) segnando, in controtendenza con la media europea, un incremento di 0,5 % rispetto all'anno precedente.** *Tale rischio è fortemente influenzato dal tipo di contratto: è quasi tre volte maggiore per i dipendenti con lavori temporanei (16,2%) rispetto a quelli con lavoro a tempo indeterminato (5,8%). L'aumento dei cosiddetti working poor può essere ricondotto anche all'estensione del part-time involontario e, più in generale, a un calo delle ore lavorate annue riconducibili al maggior ricorso a rapporti di lavoro discontinui. Questo fenomeno è presente in tutta l'UE ma in Italia risulta di maggiore intensità.*<sup>5</sup>

Nonostante i dati ufficiali individuino nel 2018 l'anno in cui si è registrata la ripresa dell'occupazione rispetto ai livelli pre-crisi (59,1%), mancano alla conta milioni di ore lavorate. È perciò una ripresa decisamente fragile, inesistente per quell'ampia quota di lavoratori esposti a rischio di povertà. In altri termini, i posti di lavoro a tempo pieno (full time) inghiottiti dalla crisi sono stati sostituiti con posti di lavoro a tempo parziale con minor numero di ore lavorate per occupato/a e pertanto

<sup>5</sup> Audizione del 13 marzo 2019 dell'Istituto nazionale di statistica Dott. Roberto Monducci, Direttore del Dipartimento per la produzione statistica presso XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica in occasione dell'esame dei disegni di legge n. 310 e n. 658 in materia di istituzione del salario minimo orario.

con minor salario. Il Cnel afferma che se prima della crisi (2007) i mesi mediamente lavorati dagli occupati dipendenti erano poco meno di 12 (11,6), nel 2015 si erano ridotti a poco più di 10. Questa caduta libera delle ore lavorate non attiene alle scelte individuali dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta di un fenomeno che risulta in gran parte di carattere involontario, ovvero dovuto all'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno.

## **2.2. L'esplosione del part-time involontario**

Il crollo del lavoro a tempo pieno (*full time*) ha colpito con più ferocia la componente maschile, poiché concentrata nei settori che hanno risentito maggiormente della crisi, e meno la componente femminile, storicamente occupata in quei settori meno interessati dalla crisi (terziario a basso valore aggiunto), ma con maggiore concentrazione di part time. In sintesi, di quel milione e 100 mila posti di lavoro ingoiati dalla crisi e poi recuperati, il 30% è oggi lavoro forzatamente a orario ridotto.

**Il tempo pieno flette per la componente maschile dal 56,4% (2008) al 52,7% nel 2018 mentre per la componente femminile passa dal 29,0% al 28,6% nello stesso arco temporale. Ma scende anche il lavoro part-time volontario che passa per gli uomini dal 1,5% all'1,3% (2017-2018) e soprattutto per le donne: dal 6,9% al 5,4%.**

**Una buona fetta della ricomposizione dell'occupazione si ascrive al part-time involontario che sale per gli uomini dall'1,6% al 3,7% e si raddoppia per le donne: dal 4,2% al 8,4%.**

Ma subire un part-time involontario significa anche avere una paga oraria diversa dal part-time volontario. I dif-

ferenziali salariali tra le tue tipologie di part-time sono ancora più discriminanti per la componente femminile.<sup>6</sup>

**A parità di qualifica e senza significative differenze sulle ore lavorate, i differenziali salariali tra un part-time volontario e involontario variano dal 7% a oltre l'8% in meno per gli uomini e dal 14% a oltre il 16% a svantaggio delle donne.**

<sup>6</sup> Cnel XX Rapporto mercato de lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018, pag. 34.

Ad aggravare la condizione dei *part-timer* involontari sono poi i settori economici dove questo tipo di lavoro si concentra: dal commercio ai servizi alle imprese e alle persone poiché già carat-

terizzati da basse retribuzioni e basse qualificazioni richieste. Questi sono anche i settori dove si è storicamente concentrata l'occupazione femminile.

**Le cattive condizioni di lavoro dei *part-timer* sono poi confermate anche dalla loro distribuzione<sup>7</sup> per qualifiche professionali che evidenzia una domanda di lavoro povero da parte delle imprese. Addetti alle vendite e servizi alla persona e soprattutto occupazioni a bassa qualificazione sono gli ambiti dove si concentra il lavoro a bassa intensità di ore lavorate. Anche in questo caso la componente femminile è quella sovra rappresentata: il 70% delle *part-timer* involontarie è inquadrata in occupazioni elementari (44,2%) e come addette alle vendite e servizi alla persona (26,1%). Va poco meglio alla componente maschile il cui 50% del *part-time* involontario è associato alla bassa qualificazione. È verosimile che, nella ricerca disperata di reddito molti di questi lavoratori e lavoratrici, siano stati oggetto della "sovra istruzione", cioè hanno dovuto accettare di svolgere un lavoro dove è richiesto un livello di istruzione più basso di quello conseguito.**

### 2.3. Il lavoro a termine

Nell'esposizione al lavoro povero pesa come un macigno quella flessibilità del mercato su cui si iscrivono tutte le riforme del lavoro a partire dalla metà degli anni '90 fino al Jobs Act, che di fatto hanno agevolato il cambio di paradigma del lavoro: la fine del lavoro

permanente (a tempo indeterminato) e la sua sostituzione con il lavoro precario. Non basta. La durata media di questi contratti è andata a ridursi nel corso di questi ultimi anni. Quelli che non superano i 12 mesi costituiscono la fattispecie che prevale nell'occupazione a termine.

<sup>7</sup> Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro, 2017.

**Il lavoro a termine è infatti cresciuto dal 2014 al 2018 del 34,7% (+ 800mila occupati), mentre nello stesso arco temporale il lavoro a tempo indeterminato è cresciuto di 460 mila unità, nonostante gli importanti sgravi contributivi per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato per gli *under35*. La discontinuità di un lavoro e le continue transizioni tra occupazione e disoccupazione espongono alla povertà i lavoratori e le lavoratrici per la mancata continuità di reddito. Il lavoro a termine è cresciuto in tutti i settori, ma ci sono settori economici in cui questa crescita è stata decisamente più severa. È il caso del settore agricolo con il 34,3% degli occupati (in parte spiegato per la componente stagionale), degli alberghi e ristoranti, dove i contratti temporanei hanno raggiunto il 29% degli occupati, e del settore dei servizi alla persona (istruzione, sanità e altri servizi sociali) dove il lavoro precario raggiunge il 14,1%<sup>8</sup> dell'occupazione.**

#### **2.4. Le basse retribuzioni orarie**

Ma sul lavoro povero impatta anche una terza componente: **la bassa retribuzione oraria**. La questione dei bassi salari *low pay jobs* colpisce generalmente proprio quei lavori meno qualificati, i settori a più basso valore aggiunto, il lavoro temporaneo più di quello permanente, quello a minore intensità di lavoro, le donne e i giovani. Inoltre, è più diffuso nelle aziende di piccole dimensioni.

**Gli ultimi dati disponibili sui differenziali retributivi<sup>9</sup> nel settore**

**privato ci informano che, ordinando le posizioni lavorative in base alla retribuzione oraria (dalla più bassa alla più alta), il valore mediano (quello situato a metà della distribuzione) è pari a 11,21 euro lordi nel 2016.<sup>10</sup>**

Questo indice offre evidentemente indicazioni generali sulla distribuzione dei salari orari che però non rende chiara la reale condizione salariale di coloro che percepiscono salari bassi (*low pay jobs*) e la disuguaglianza nella distribuzione dei salari.

<sup>8</sup> Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro, II trimestre 2018.

<sup>9</sup> Istat "i differenziali retributivi nel settore privato anni 2014-2016" Statistiche Report, dicembre 2018.

<sup>10</sup> La retribuzione oraria è ottenuta dal rapporto tra la retribuzione annuale lorda e le ore retribuite a carico del datore di lavoro. La retribuzione lorda annua: salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, a carico del datore di lavoro.

**Riprendendo la definizione restrittiva di lavoro povero, che individua come salari poveri quelli che non superano il 60% del salario orario mediano, sono allora poveri di salario tutti coloro che percepiscono una retribuzione oraria inferiore o uguale al 60% della mediana nazionale, ovvero 7,47 euro lordi. È questa la soglia convenzionalmente assunta per iniziare la conta dei working poor che sono più diffusi al Sud, tra le donne, i giovani under 30 e i lavoratori nati all'estero.**

Concentrandosi invece sul primo decile della distribuzione dei salari orari ovvero sulle posizioni lavorative con retribuzione oraria più bassa, si individua anche qui il valore indicativo della **retribuzione oraria che risulta pari o inferiore a 8 euro** (ben al di sotto del valore mediano pari a 11,21 euro lorde), mentre quelli con retribuzione oraria più alta, collocati nell'ultimo decile, presentano una retribuzione oraria di **almeno 21 euro**. Il rapporto tra le retribuzioni orarie più alte e quelle più basse evidenzia una differenza per ora retribuita di **13 euro**. Se poi confrontiamo i due valori indicativi del gruppo "basse retribuzioni" e quello delle più "alte retribuzioni" con la retribuzione oraria mediana (11,21 euro) si evidenzia come la distanza è di 3 euro in meno l'ora per *i low pay jobs* e di 10 euro in più a favore del gruppo con le più alte retribuzioni.

I bassi salari orari (quelli al di sotto del 60% della mediana) rappresentano solo la punta dell'*iceberg* del lavoro povero, non solo perché assumono valori

ancor più bassi in determinati settori economici e qualifiche professionali, ma anche in relazione alla temporaneità del contratto di lavoro. È sufficiente ricordare che **il salario orario di un lavoratore precario è pari a circa il 60% di quello di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato**. Insomma, quando si passa dal salario orario a quello mensile o addirittura annuale, l'area del lavoro povero mostra tutta la sua portata.

Ipotizzare, come fanno molti, che un eventuale incremento del salario orario non debba attestarsi oltre quella famosa soglia del 60% del salario orario mediano (7,47 euro lordi) significa di fatto condannare milioni di lavoratori alla mera sopravvivenza privandoli del diritto ad *una vita libera e dignitosa*. **Significa intervenire solo nell'ottica di livellare le condizioni dei poveri di salario, senza consentire loro di uscire dalla trappola della povertà. Quella soglia deve essere abbondantemente superata.**

Classe di importo della retribuzione annua	Numero lavoratori con almeno una giornata retribuita nell'anno
Fino a 5.000	2.408.602
da 5.000 a 9.999	1.850.842
da 10.000 a 14.999	1.903.650
da 15.000 a 19.999	1.953.157
da 20.000 a 24.999	2.296.662
da 25.000 a 29.999	1.694.692
da 30.000 a 34.999	1.010.635
da 35.000 a 39.999	632.116
da 40.000 a 44.999	413.546
da 45.000 a 49.999	289.445
da 50.000 a 59.999	345.890
da 60.000 a 79.999	277.078
80.000 ed oltre	229.692
<b>TOTALE</b>	<b>15.306.007</b>

**Tabella 1** Lavoratori dipendenti nell'anno 2017 per classe di retribuzione

*Fonte* : INPS osservatorio sui lavoratori dipendenti, 2017.

La severità della questione emerge in tutta la sua portata quando si osservano i dati sulle retribuzioni annue. I dati Inps riportati in Tabella 1 riferiti al 2017 offrono un quadro schiacciante del lavoro povero in riferimento al settore privato e a coloro che hanno lavorato almeno una giornata l'anno.

**Sono 4,26 milioni i lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi operai agricoli e lavoro domestico) con una retribuzione annua (imponibile ai fini previdenziali) sotto i 10mila euro, di cui 2,4 milioni hanno percepito una retribuzione che non supera i 5mila euro annui e 1,85 milioni quelli che hanno ricevuto tra i 5 e 10mila euro annui. Si tratta del 27% dei lavoratori dipendenti. Se poi a questi sommiamo coloro che hanno percepito una retribuzione annua dai 10mila ai 15mila euro, arriviamo ad oltre il 40% dei dipendenti che non superano i 15mila euro lordi annui. Infine, il 53% dei lavoratori dipendenti non arriva a 20mila euro lordi annui.**

### 3. Come funziona il Salario Minimo nell'Unione Europea?

Realizzare una comparazione tra i sistemi retributivi dei paesi UE non è facile. La prima distinzione è tra i paesi in cui vige un salario minimo per legge, che sono 22, trasversale a tutti i settori lavorativi (con qualche eccezione o riduzioni per età o specifiche categorie) e quelli in cui l'individuazione di un minimo retributivo è affidata alla contrattazione collettiva, dunque inquadrata settore per settore nei Contratti Nazionali. Questi ultimi sono la netta minoranza: i paesi scandinavi (Danimarca, Svezia, Finlandia), Cipro, Austria e Italia.<sup>11</sup>

Eurostat e WSI<sup>12</sup> suddividono i Paesi con il Salario Minimo Legale (SML) in tre gruppi:

- 1° gruppo:** Portogallo, Grecia, Lituania, Romania, Lettonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Lettonia e Polonia che registrano un salario minimo nazionale inferiore ai 4 euro l'ora (compresa la Bulgaria, addirittura a 1,72 euro);
- 2° gruppo:** Malta, Slovenia e Spagna si collocano tra 4 e 6 euro;

**3° gruppo:** Regno Unito, Francia, Germania, Paesi Bassi, Belgio, Irlanda e Lussemburgo sono tutti sopra gli 8 euro, con il record del Lussemburgo a 11,97 euro.

La classifica cambia e assume confini più precisi comparando il valore nominale del salario minimo al potere d'acquisto. In questo caso si assiste ad una crescita dei valori orari relativi nei paesi dell'Europa orientale, che formano un blocco compatto che va dai 3,42 euro della Bulgaria ai 4,35 euro della Lituania.

Solo la Slovenia, tra i paesi di quest'area geografica, supera i 5 euro l'ora, aggiungendosi al gruppo intermedio che comprende così tutti i paesi PIGS<sup>13</sup> (i valori di Portogallo e Grecia infatti crescono). Anche in questa fascia i valori relativi crescono.

È invece il terzo gruppo (quello con i salari nominali più alti) che registra il maggiore scarto tra valore nominale e valore reale del SML. Non casualmente coincide con i paesi mitteleuropei dove il costo della vita è più caro. In Germania si passa dal valor nominale di 9,19 a 8,52 euro l'ora in relazione al potere

<sup>11</sup> A questi si aggiungeva la Germania che ha introdotto il salario minimo legale 2015.

<sup>12</sup> Centro di ricerca interno alla Hans-Boeckler-Foundation.

<sup>13</sup> Acronimo riferito a Portogallo, Italia, Grecia e Spagna

d'acquisto mentre nel Regno Unito da 8,85 euro l'ora a 7,46 (complici l'alto costo della vita e la svalutazione della sterlina a seguito della Brexit). Oltre alle considerazioni di carattere geografico, il tratto comune di questi paesi è quello di appartenere o avere legami diretti con il cuore politico, finanziario ed economico dell'UE.

### 3.1. Iter decisionale, meccanismi di controllo e indicizzazione

Sono pochi i sistemi in cui vi è completa e univoca discrezionalità dell'Esecutivo nel definire il SML, e anche in riferimento ai casi in cui l'Esecutivo si avvale di altri soggetti (commissioni), vi sono notevoli differenze sul loro ruolo e composizione. Nei casi più rappresentativi, in cui la commissione è indipendente dal governo, il processo è strutturato come segue.

In Germania, inizialmente il livello è stato fissato dal Governo, dopo aver consultato parti sociali ed esperti; tale compito spetta ora a una apposita Commissione, i cui componenti sono nominati dal Ministero del Lavoro su indicazione delle parti sociali.

- Nel Regno Unito (introduzione nel '98) opera la *Low Pay Commission*, composta da nove membri su base tripartita: un presidente e due accademici indipendenti, tre sin-

dacalisti e tre rappresentanti delle associazioni datoriali con l'incarico di monitoraggio e raccomandazione alle autorità ministeriali riguardo al livello del salario minimo.

- In Irlanda la *Low Pay Commission* è composta allo stesso modo e fornisce indicazioni non vincolanti al Ministero del Lavoro.
- In Francia invece la *Commission nationale* è formata da cinque economisti che esprimono una revisione annuale dell'importo.
- In Belgio, oltre al meccanismo di indicizzazione automatica, le parti sociali, in collaborazione con il governo, entrano direttamente nella fase applicativa dei livelli minimi salariali. Esiste inoltre un *Conseil Central de l'Economie*, interprofessionale, e una *Commission Paritaire* per ogni settore,

In quasi tutti i paesi centro-orientali e mediterranei la Commissione è tripartita e comprende esponenti di governo, ma nella maggior parte esprime un parere non vincolante (fanno eccezione Malta, Portogallo e Polonia). In alcuni paesi il SML è stato fissato negli ultimi anni unilateralmente dal Governo poiché, diversamente dal passato, le parti sociali sono solo state informate, ma non coinvolte nella decisione (Spagna), oppure perché le stesse non hanno raggiunto un accor-

do (Croazia, Repubblica Ceca, Polonia, Slovacchia). In Ungheria e Grecia (rispettivamente dal 2011 e dal 2012) le parti sociali sono state relegate ad un ruolo solo consultivo.

### 3.2. Come avviene l'indicizzazione del SML?

La Slovenia, che già per altre caratteristiche si rivela uno dei paesi "atipici" dell'area balcanica, si distingue anche nel dotarsi di un sistema di indicizzazione automatica rispetto all'inflazione, con un effetto che è ben visibile nell'importo assoluto e relativo, più alto di quelli dell'area geografica cui appartiene. Un meccanismo simile è presente anche in Belgio e Lussemburgo, mentre in

Olanda il meccanismo d'indicizzazione avviene rispetto alla dinamica salariale complessiva stabilita in sede di contrattazione collettiva. In Francia il meccanismo di indicizzazione automatica tiene conto di due parametri: tassi d'inflazione e salari medi nazionali. In tutti i paesi che prevedono questo sistema gli effetti sono visibili nei valori nominali, ma soprattutto nell'andamento rispetto al potere d'acquisto: in questi casi il differenziale è più contenuto rispetto agli altri paesi. Va segnalata quindi l'importanza assoluta dei meccanismi automatici di indicizzazione, ma ha una valenza anche l'utilizzo di commissioni che vedano una presenza importante delle parti sociali.

**Il caso francese dimostra per esempio come sia possibile incrementare il salario minimo anche al di sopra del recupero di potere d'acquisto calcolato per automatismo: la *Commission Nationale* ha infatti questa facoltà se raggiunge la maggioranza (cosiddetto *coup de puce*). Infatti il salario minimo tra il 2000 e il 2004 è cresciuto oltre l'andamento dell'inflazione, ed è a oggi alta la percentuale di chi lo percepisce. Questo successo ha portato fra l'altro alla spinta verso l'alto di una parte della dinamica salariale contrattuale.**

Questo è un esempio di come l'istituto del salario minimo può e deve accompagnarsi alla trattativa sindacale poiché non è in antitesi: se il calcolo investe i minimi tabellari, e non la retribuzione complessiva, può infatti favorire la dinamica salariale verso

l'alto. Se si migliorano le condizioni di lavoro degli ultimi, si migliorano le condizioni per tutti. È questa la lotta al dumping salariale.

### 3.3. Che ruolo giocano le istituzioni UE sulla questione del salario minimo?

All'interno dell'Unione Europea il dibattito riguardo ai minimi retributivi si sta intensificando e, in particolare, alcuni sviluppi si sono verificati negli ultimi anni, segnati dall'incalzare della crisi e dall'incremento dei lavoratori poveri (9,4% nel 2017). Tuttavia, sulla questione dei salari minimi le istituzioni europee hanno tenuto una condotta ambivalente. Sul fronte delle indicazioni di principio, numerosi documenti sottolineano come l'obiettivo sia raggiungere una politica comune riguardo ai minimi salariali (*European minimum wage policy*), raccomandando agli Stati membri politiche volte a garantire *pari opportunità e accesso al mondo del lavoro, eque condizioni lavorative e protezione e inclusione sociale*.

Tuttavia, nel rapporto diretto con gli Stati membri, gli interventi sulle politiche salariali non sono mancati, in certi casi con effetti duri e profondi. In particolare, i pacchetti di assistenza finanziaria concordati con la Troika (Memorandum of Understanding -MOU) hanno imposto rigorosi obblighi: in Grecia è stato prescritto un taglio e il temporaneo congelamento del SML che dura dal 2015 - anno dell'imposizione del piano di rientro del debito pubblico imposto dalla Troika nono-

stante il risultato del referendum del 5 luglio - ad oggi. In Irlanda similmente, ma con effetti meno devastanti, nel 2010 la Troika chiese ed ottenne la riduzione di 1 euro all'ora (circa 12%) del salario minimo, come condizionalità di un più vasto programma di assistenza finanziaria (e relativo rientro). Dopo le elezioni del 2011 viene riportato il salario al livello precedente al taglio. A dicembre 2013 si è concluso il programma imposto dalla Troika, ma il SML è rimasto fermo fino al 2015, per poi riprendere a crescere anche tramite l'istituzione della *low pay commission*. Anche nel caso portoghese la riforma del salario minimo legale (congelamento) era una delle condizionalità nel MOU sottoscritto nel maggio 2011.

Le Raccomandazioni Specifiche al Paese (Country Specific Recommendation - CSR), adottate nell'ambito del Semestre europeo, hanno posto sotto pesante osservazione alcuni paesi (Bulgaria, Francia, Romania, Belgio e Lussemburgo). I meccanismi di indicizzazione dei salari, e dunque anche dei minimi, sono stati obiettivo di interventi volti a congelarli o rimuoverli. Belgio, Lussemburgo, Cipro e Malta sono stati tutti sottoposti a manovre in questo senso tra il 2011 e il 2014, essendo gli ultimi paesi UE a mantenere un meccanismo automatico di indicizzazione. La riforma del meccanismo

di indicizzazione dei salari cipriota è stata una delle condizionalità contenute nel MOU sottoscritto nel maggio 2013, mentre in Belgio tramite CSR si richiedeva di svincolare la dinamica salariale da ogni automatismo rivalutativo (2011-2014).

**Le istituzioni europee da un lato auspicano l'armonizzazione delle politiche salariali e dall'altro intervengono in maniera pesante e asimmetrica soprattutto rispetto a quei paesi che più necessiterebbero di darsi strumenti di redistribuzione reddituale e salariale per sanare la disuguaglianza interna.**

**Dunque, la rivendicazione di un salario minimo per legge non può che inserirsi in un più vasto piano di riappropriazione di elementi salariali diretti e indiretti, come la riconquista del welfare e la rivendicazione di un reddito di base universale e incondizionato.**

## 4. La proposta di legge dei Cinque Stelle e quella del Pd

Quando il governo Renzi, con il Jobs Act, approvò una legge delega per l'introduzione del salario minimo legale nei "settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", si trovò poi di fronte all'evidenza che i contratti nazionali stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi regolavano i rapporti di lavoro nella quasi totalità delle attività produttive. I lavoratori potenzialmente scoperti dal-

la contrattazione si riducevano, cioè, ad una piccola percentuale, rendendo la legge così formulata ad "impatto zero". E infatti la legge delega (art.1, comma 7, lett. g della legge n.183/2014) aveva un contenuto talmente minimalista che venne accantonata.<sup>14</sup>

L'idea che solo i lavoratori che non si vedono applicato un contratto nazionale di categoria firmato da Cgil, Cisl e Uil siano a rischio di lavoro povero è la tesi ipocrita e falsa che viene sostenuta dai vertici confederali ed ora anche dal Pd di Zingaretti. Infatti, il senatore

<sup>14</sup> Vedi E. Menegatti, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino 2017 Giappichelli Editore, p.96/97.

Nannicini, ha recentemente presentato un nuovo disegno di legge (DDL 1132) che riprende la vecchia formulazione renziana e stabilisce che il salario minimo coincide con *“il trattamento minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Sempre secondo il DDL 1132 ad una Commissione paritetica composta da dieci rappresentanti sindacali e dieci datoriali spetterebbe il compito di stabilire un salario minimo per la parte residua di lavoratori che rimarrebbe fuori dall'ambito della contrattazione collettiva.

Il disegno di legge n. 658 sull'istituzione del salario minimo presentato dai Cinque Stelle, pur riconoscendo il valore di soglia minima alle retribuzioni stabilite dai contratti nazionali, introduce una novità sostanziale e cioè la soglia dei 9 euro l'ora, sotto la

quale non può scendere (e sarebbe quindi costretta ad adeguarsi) la stessa contrattazione collettiva nazionale.<sup>15</sup> Questa novità, qualora venisse introdotta, produrrebbe concreti benefici per milioni di lavoratori.

Se entrasse in vigore un minimo salariale di 9 euro lordi orari molti contratti sarebbero obbligati ad adeguare verso l'alto i loro minimi. Una contrattazione non al ribasso potrebbe spingere anche tutti gli altri livelli ad un riadeguamento verso l'alto, con evidenti benefici sul livello di tutte le retribuzioni, e non solo di quelle più basse.

La nostra tesi che anche i CCNL di categoria a firma dei confederali hanno contribuito a generare lavoro povero, trova conferma nell'indagine INPS riferita ai **10 CCNL**<sup>16</sup> maggiormente diffusi nel settore privato, che interessano ben il 52,96% dei lavoratori. Dai risultati di questa indagine emerge quanto riportato in Tabella 2.

<sup>15</sup> La formulazione originaria dell'articolo di legge conteneva un errore grossolano, poiché, invece di fare riferimento ai minimi tabellari, si utilizzava la categoria di retribuzione complessiva. Le successive modifiche hanno introdotto il riferimento ai minimi tabellari, obbligando i rinnovi contrattuali di tutte le categorie ad adeguarsi al nuovo minimo stabilito dalla legge.

<sup>16</sup> Audizione INPS del Direttore della Direzione centrale entrate e recupero crediti, dott.ssa Maria Sandra Petrotta del 13 marzo 2019 in occasione dell'Esame dei disegni di legge n. 310 e n. 658 in materia di istituzione del salario minimo orario presso la XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica.

#### 4.1. Quanti sono coloro che beneficerebbero di un salario minimo tabellare di 9 euro lordi?

L'Istat<sup>17</sup> stima la platea di lavoratori beneficiari della misura pari a **1 milione e 563 mila uomini** (che costituiscono

**il 17,8% dei rapporti di lavoro con retribuzione oraria inferiore a 9 euro) e 1 milione e 377 mila lavoratrici donne** (che rappresentano il 23,1% dei rapporti di lavoro di lavoratrici donne; vedi Tabella 3).

**Sono quindi 2 milioni 940 mila coloro che beneficerebbero di un salario minimo legale fissato a 9 euro lorde orarie, numeri questi comunque sottostimati poiché escludono il settore agricolo e i parasubordinati.**

**Di quelli conteggiati da ISTAT il 52% lavora nell'artigianato, il 34% nel terziario, il 10% nell'industria. Per costoro, un adeguamento del salario minimo orario di 9 euro lordi, comporterebbe un aumento del reddito annuo da lavoro di circa 1.013 euro.**

## 5. Le proposte di legge e il tema della rappresentatività

L'articolo 39 della Costituzione Italiana, stabilisce che "i sindacati (...) 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". Questo articolo però non ha mai trovato una compiuta

applicazione, soprattutto perché non si è mai voluta approvare una legge sulla rappresentanza sindacale.

Il vuoto prodotto dall'assenza di una legge sulla rappresentanza, che consentisse di dare corso all'articolo 39 sui contratti *erga omnes*, ha favorito il proliferare dei contratti pirata.

<sup>17</sup> Audizione del 13 marzo 2019 dell'Istituto nazionale di statistica Dott. Roberto Monducci, Direttore del Dipartimento per la produzione statistica presso XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica in occasione dell'esame dei disegni di legge n. 310 e n. 658 in materia di istituzione del salario minimo orario

Cod. CNEL	Denominazione CCNL	Sub settore	Livello contrattuale più basso	Retribuzione oraria
H011	CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi - CONFCOMMERCIO		7	7,64 €
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti - FEDERMECCANICA, ASSISTAL		1	7,58 €
H052	CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo - FEDERALBERGHI, FAITA, CONFCOMMERCIO		7	7,48 €
C030	CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti	Area meccanica	6	7,39 €
		Odontotecnici	6	7,04 €
		Orafi, argentieri e affini	6	7,35 €
I100	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione - AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, CONFETRA, ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI, CONFTRASPORTO, CNA FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA CASARTIGIANI, CLAAI		6 J	7,64 €
C018	CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico		1	7,67 €
H05Y	CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo - FIPE, ANGEM, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE, AGCI		7	7,28 €
J241	CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali -ABI		1- Ausiliari	11,52 €
K511	CCNL per i dipendenti dalle imprese industriali esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione		1	6,52 €
T151	CCNL Cooperative socio-sanitarie		A1	7,18 €

**Tabella 2 I10 Contratti Collettivi maggiormente applicati - minimi tabellari orari più bassi**

*Fonte:* Inps 2019 - allegato alla relazione del 13 marzo 2019 in occasione dell'audizione presso XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica in materia di salario minimo.

**SALARIO MINIMO CONTRO LAVORO POVERO**

Retribuzione oraria	Numero di rapporti di lavoro	Incidenza % numero di rapporti di lavoro	Numero di lavoratori (a)	Numero medio di ore retribuite annuali (b)
MASCHI				
Inferiore a 9 euro orarie	1.834.248	17,8	1.563.735	835
Almeno 9 euro orarie	8.443.008	82,2	7.173.050	1.371
Totale	10.277.256	100,0	8.357.990	1.275
FEMMINE				
Inferiore a 9 euro orarie	1.633.382	23,1	1.377.027	720
Almeno 9 euro orarie	5.425.991	76,9	4.654.387	1.134
Totale	7.059.373	100,0	5.746.064	1.038

**Tabella 3 Numero di rapporti di lavoro, di lavoratori, di ore retribuite annuali e altre misure per genere - Anno 2016**

Retribuzione oraria	Numero di rapporti di lavoro	Incidenza % numero di rapporti di lavoro	Numero di lavoratori (a)	Numero medio di ore retribuite annuali (b)
IMPIEGATI E DIRIGENTI				
Inferiore a 9 euro orarie	396.344	6,3	360.600	775
Almeno 9 euro orarie	5.917.955	93,7	5.335.693	1.456
Totale	6.314.299	100,0	5.626.577	1.414
OPERAI				
Inferiore a 9 euro orarie	2.752.819	26,2	2.322.203	752
Almeno 9 euro orarie	7.734.177	73,8	6.442.497	1.143
Totale	10.486.996	100,0	8.265.276	1.040
APPRENDISTI				
Inferiore a 9 euro orarie	318.467	59,5	305.277	1.039
Almeno 9 euro orarie	216.867	40,5	210.258	1.235
Totale	535.334	100,0	505.949	1.118

**Tabella 4 Numero di rapporti di lavoro, di lavoratori, di ore retribuite annuali e altre misure per qualifica contrattuale - Anno 2016**

*Fonte:* Istat, Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI).

(a) Il numero totale dei lavoratori non corrisponde alla somma dei lavoratori nelle diverse classi perché uno stesso lavoratore può essere presente in più classi in caso di presenza di più rapporti con diverse retribuzioni orarie.

(b) Il numero medio di ore retribuite annuali è calcolato per rapporto di lavoro al netto delle ore di straordinario.

### 5.1. La questione dei contratti pirata

In Italia risultano vigenti ben 761<sup>18</sup> CCNL con un incremento del 58% nel solo arco temporale 2012-2017. Solo una parte di questi è firmato da Cgil, Cisl e Uil. I datori di lavoro privati non hanno l'obbligo di applicare in azienda un determinato CCNL, né esistono, per le organizzazioni sindacali del settore privato, norme che fissino una soglia minima di rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale, come avviene nel settore pubblico. La mancanza di una legge che assicuri regole certe di misurazione della rappresentatività datoriale e sindacale ha spalancato le porte alla firma di "contratti pirata", cioè siglati da parti sociali non rappresentative, con l'obiettivo esplicito di fissare condizioni al ribasso. Chi lavora presso aziende che utilizzano "contratti pirata" subisce paghe da 4 euro l'ora o anche meno. In questo modo le aziende hanno escogitato un modo "legale" per costruirsi contratti su misura, sfruttando il fatto che nel nostro paese i CCNL non hanno valore *erga omnes*, cioè per tutti i lavoratori di quel settore, ma solo per i dipendenti delle aziende che aderiscono alle associazioni datoriali firmatarie di quel contratto.

Oggi Cgil, Cisl e Uil, dinanzi all'ipotesi di un disegno di legge sul salario minimo

legale che stabilisca una soglia minima superiore ai minimi tabellari e, soprattutto, davanti alla loro sempre più evidente perdita di rappresentatività, stanno tentando di ottenere una legge che assicuri loro definitivamente il monopolio delle agibilità sindacali. Vediamo come.

### 5.2. Una legge sulla rappresentanza?

Introdurre una norma che riprenda il dettato dell'articolo 39, cioè il valore *erga omnes* dei contratti in ogni settore, comporta di dover mettere mano ad una legge sulla rappresentanza, quella che Cgil, Cisl e Uil non hanno mai voluto.

I criteri in base ai quali calcolare l'effettiva rappresentatività di una organizzazione sindacale - come già sottolineato - sono stati definiti da anni nel settore pubblico e sono dati dalla media tra il numero degli iscritti ed i consensi ottenuti nelle elezioni per le RSU (rappresentanze sindacali unitarie).

Trasferire questi stessi criteri al settore privato, attraverso una legge, comporterebbe però l'obbligo di indire periodicamente le elezioni in tutti i settori del lavoro privato ed il vincolo per le imprese a comunicare all'INPS gli iscritti di qualsiasi organizzazione sindacale. Due condizioni alle quali né Confindustria né Cgil, Cisl e Uil intendono soggiacere per garantirsi il diritto

<sup>18</sup> CNEL, XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018, pag. 273.

ad indire le elezioni solo se, quando e nei settori che loro decidono e per evitare che sindacati scomodi possano conquistarsi il titolo di maggiormente rappresentativi.

Al posto della legge, Confindustria e Confederali hanno sottoscritto un patto: Accordo interconfederale del 10 gennaio del 2014, con il quale hanno

definito sia le regole per le elezioni RSU sia una serie di norme restrittive sul diritto di sciopero. In questo modo hanno conservato il diritto di poter decidere

**loro** se indire o meno le elezioni delle RSU, sottraendo a milioni di lavoratori un diritto elementare: potersi scegliere liberamente i propri rappresentanti.

**L'Accordo del 2014 si è evoluto nel corso degli ultimi anni in un'alleanza molto più solida che ha preso il nome di Patto della Fabbrica, confermato e rafforzato anche dal nuovo segretario Cgil Maurizio Landini e dall'attuale presidente di Confindustria Vincenzo Boccia. L'obiettivo di questa alleanza è evidente: ottenere per legge il monopolio dei diritti sindacali e la pacificazione di ogni conflitto sui posti di lavoro. Un patto neocorporativo che impedisca ogni possibilità per i lavoratori di darsi una organizzazione indipendente.**

La proposta di legge sul salario minimo dei Cinque Stelle, nel tentativo di ottenere il placet di Cgil, Cisl e Uil all'intero disegno, riconosce implicitamente valore di legge all'Accordo del 2014 ed allontana la possibilità che in Italia si vari, finalmente, una legge sulla rappresentanza e la democrazia sindacale.

La proposta di legge del Pd, va ancora oltre: delega ad una Commissione paritetica tra sindacati e datori di lavoro, presieduta dal Presidente del CNEL, il compito di stabilire le regole sulla rappresentanza ed i criteri della

maggiore rappresentatività. Quello che Confindustria, Cgil, Cisl e Uil chiedono da sempre: di poter stabilire loro le regole del gioco.

Insomma, la proposta del PD costituisce un ottimo *escamotage* per:

- non fissare alcun **salario minimo per legge**, ovvero, considerare il *salario minimo di garanzia*<sup>19</sup> quello coincidente con il trattamento minimo tabellare dei CCNL stipulati da associazioni di rappresentanza dei

<sup>19</sup> Art. 1 (Giusta retribuzione e salario minimo di garanzia) DDL 1132.

lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su piano nazionale;

- consegnare il monopolio a CGIL, CISL, UIL e Confindustria delle regole sottese alla **rappresentanza**.

## 6. Un salario minimo efficace contro il lavoro povero

Ci sono alcune condizioni fondamentali per fare di una legge sul salario minimo una misura effettivamente efficace contro il lavoro povero: mettere un limite all'uso indiscriminato del part-time, introdurre dei limiti temporali per i tempi determinati, innalzare il salario orario e prevederne una indicizzazione automatica. Nell'analisi del lavoro povero, abbiamo infatti visto che più fattori concorrono al suo sviluppo: bassa intensità delle ore lavorate, lavoro temporaneo (a volte anche di soli pochi giorni) e bassi salari orari, mensili e annuali. Ma abbiamo anche sottolineato come le imprese offrono le condizioni peggiori di lavoro povero alle donne, agli immigrati, ai giovani.

**Per questo occorrono, accanto al salario minimo, almeno altri tre provvedimenti: a) limite orario al part-time involontario non inferiore alle 30 ore settimanali; b) contratti a tempo determinato non inferiori ad un anno; c) sistemi di controllo e sanzioni alle aziende che non rispettano i minimi stabiliti per**

**legge e praticano discriminazioni salariali sulla base del genere, della razza e dell'età anagrafica. Solo con l'introduzione di queste misure sarà possibile ottenere un risultato efficace nella lotta alla povertà e nell'assicurare a milioni di lavoratori e lavoratrici un salario sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa.**

L'area del lavoro povero in Italia non comprende soltanto il lavoratore dipendente, più o meno coperto da un contratto nazionale. C'è una vastissima area di milioni di lavoratori costretti ad aprire una partita IVA oppure inquadrati con contratti di collaborazione. Una legge sul salario minimo deve ricomprendere anche queste figure e diventare una misura tesa a scoraggiare l'uso improprio oltretutto l'abuso di queste tipologie contrattuali, con il solo obiettivo di ridurre i costi a carico dell'impresa e ridurre le tutele e i diritti dei lavoratori (specie se giovani) aumentandone così la loro ricattabilità. Stabilendo l'equiparazione per settori affini e introducendo la misura del

giusto compenso sarà possibile riconoscere a questi lavoratori condizioni salariali minime pari a quelle dei lavoratori subordinati.

Estensione del salario minimo per legge ai lavoratori parasubordinati, ai finti autonomi ed al lavoro autonomo povero.

I sindacati confederali e le parti datoriali sostengono che un salario orario minimo di 9 euro lordi provocherebbe la fuga dalla contrattazione e un incremento della disoccupazione a causa di un costo del lavoro troppo alto che le imprese non sarebbero in grado di sostenere. Da queste preoccupazioni dovremmo legittimamente desumere che per costoro sia lo *status quo* il punto di equilibrio!

In realtà questo valore di 9 euro lordi è inferiore a quello che venne definito qualche anno addietro, quando vennero generalizzati i *voucher*.

Con il d.lgs. 81 del 2015<sup>20</sup> si istituì un buono orario o *voucher*, per il lavoro occasionale o accessorio, del valore nominale di 10 euro. Con la legge 96 del 2017 (che ha introdotto notevoli modifiche ma ha conservato i *voucher*, restringendone l'area di applicazione) il valore nominale di un'ora di lavoro è stato fissato in 10 euro netti, ai quali vanno sommati 1,65 euro a carico del la-

voratore per la gestione separata INPS, 0,25 euro per l'INAIL e 0,10 euro di spese di gestione. Complessivamente quindi il valore di un *voucher* per un'ora di lavoro è oggi di 12 euro lordi, dei quali 10 netti vanno al lavoratore.

**Al di là della vergogna dei *voucher* - forma legalizzata di lavoro nero - il salario minimo orario in Italia è stato già fissato a 10 euro netti l'ora proprio da coloro che oggi più si oppongono al salario minimo per legge.**

### 6.1. C'era una volta la scala mobile

Secondo l'*European Trade Union Institute*<sup>21</sup> gli stipendi in Italia sono oggi più bassi di 10 anni fa: dal 2009 al 2019 si sarebbero ridotti complessivamente del 2% tenendo conto dell'inflazione. Secondo la grammatica economica neolibérale, maggiore flessibilità e minori salari, assieme ad un forte contenimento dell'inflazione, avrebbero dovuto aumentare l'occupazione e favorire la "crescita": oggi sappiamo che le cose non sono andate così e quel modello neolibérale ha solo generato lavoro povero, abbassato la domanda interna, acuito le disuguaglianze economiche e sociali. Non c'è stata né crescita né rilan-

<sup>20</sup> D.lgs. del 15 Giugno 2015 n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

<sup>21</sup> <https://www.etuc.org>

cio dell'occupazione nonostante i salari abbiano continuato a perdere terreno e la flessibilità abbia raggiunto il top.

A incidere sul nostro potere d'acquisto sono stati, per esempio, i forti rincari subiti dalle tariffe dell'acqua, dei rifiuti, dei pedaggi autostradali e dei parcheggi, dei trasporti ferroviari, dei servizi postali, dei trasporti urbani, dei taxi e dell'energia elettrica. Per non parlare poi dei costi per la salute, l'istruzione, i servizi sociali e gli affitti delle case.

Una indagine di Federconsumatori<sup>22</sup> del 2016 evidenziava come in un decennio, a fronte di una inflazione del 15,7%, questi servizi vitali per le famiglie avessero registrato aumenti del 34,35%!

L'impovertimento è il frutto di una consistente perdita di potere d'acquisto dei nostri salari, perché la vita attorno a noi è continuata a rincarare, anche se l'inflazione ufficiale è cresciuta solo di pochi punti percentuali ogni anno. Con i salari fermi ed i contratti al ribasso è facile intuire perché non siamo riusciti a star dietro ai forti aumenti delle tariffe.

C'era una volta la scala mobile, un sistema di indicizzazione dei salari, che consentiva di riadeguare periodicamente le retribuzioni in base all'andamento del costo della vita, valutato sulla base di un paniere di beni e servizi essenziali. La tesi che si sostenne all'epoca per

cancellare la scala mobile, era il 1985, argomentava che l'aumento periodico dei salari spingeva in alto l'inflazione e che se si voleva fermare la spirale bisognava fermare i salari, abolendo la scala mobile.

I fatti hanno dimostrato che lo stop ai salari ha contribuito ad una concentrazione della ricchezza verso l'alto, togliendo risorse ai lavoratori a favore delle imprese, delle banche, dei top manager, arricchendo così chi già era ricco ed impoverendo i gruppi sociali alla base della piramide sociale.

L'introduzione di un salario minimo per legge, superiore ai minimi tabellari di una fetta significativa di contratti, rappresenterebbe una parziale inversione di tendenza. Ma è indispensabile che questa misura sia legata ad un nuovo sistema di indicizzazione automatico, che faccia scattare gli aumenti periodicamente, in relazione all'aumento dei costi vitali. Una sorta di nuova scala mobile, solo per riprenderci quello che ci spetta.

---

<sup>22</sup> <https://www.federconsumatori.it/>



