

Perchè il salario minimo orario può essere dannoso

Improvvisamente la politica sembra essersi accorti dei cosiddetti *“working poors”* : persone che pur lavorando guadagnano troppo poco per vivere in modo dignitoso. In Italia sono circa il 12% dei lavoratori.

Se n'è accorto il **Movimento 5 Stelle**, che in realtà il problema lo ha sempre posto, ma che rischia di affrontarlo con il dilettantismo e l'approssimazione che lo contraddistingue, finendo col fare ulteriori danni.

Se n'è accorto il PD, che pure fra Jobs Act, Decreto Poletti e norme varie a favore della precarizzazione, **tanto ha fatto per aumentare il numero dei working poors.**

Entrambi i partiti, in modo differente, sembrano aver trovato la formula magica che potrebbe risolvere tutti i problemi: **il salario minimo orario.**

Ma è davvero questa la soluzione giusta?

In realtà, una forma di salario minimo in Italia esiste già, e trae origine dall'art. 36 della costituzione:

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.

Come si fa a quantificare la retribuzione in modo che sia proporzionata alla quantità e qualità del lavoro? La giurisprudenza ha un orientamento preciso: quando il lavoratore si rivolge al Giudice del Lavoro, quasi sempre il magistrato prende come base di riferimento il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** del settore e stabilisce che **uno stipendio inferiore a quello previsto nel contratto è illegittimo.**

In questo caso l'azienda, oltre a dover risarcire il lavoratore, si troverà anche accusata di evasione contributiva, avendo versato contributi previdenziali calcolati su un importo inferiore al dovuto.

Messa così, la questione sembrerebbe risolvibile con facilità. **Tutti i settori sono regolati da Contratti Collettivi**, anzi ce ne sono pure troppi (il CNEL ne conta circa 370). Basta applicarli a tutti i lavoratori interessati e il problema è risolto. Giusto?

Purtroppo le cose non sono così semplici.

Uno dei problemi irrisolti da oltre 70 anni nella politica italiana è che non è mai stata data attuazione all' **Art. 39 della Costituzione**, che disciplina l'attività dei sindacati. Senza entrare troppo in tecnicismi, la norma prevede che i contratti stipulati dai sindacati abbiano validità per tutti i lavoratori del settore (**erga omnes**), ma questo poteva succedere **solo dopo aver emanato delle norme specifiche**. Dal 1948 ad oggi questo non è stato fatto.

A causa della mancata emanazione di queste norme, c'è una conseguenza che potrà apparire sorprendente per molti: **i contratti collettivi non valgono per tutti i lavoratori, ma solo per gli iscritti alle Organizzazioni Sindacali che li hanno firmati**.

Ovviamente questo contrasta con il criterio della parità di trattamento dei lavoratori, quindi le aziende ovviano a questo problema inserendo, nelle lettere di assunzione individuale, **il rimando al contratto collettivo di categoria**.

Il problema è che anche le aziende sono iscritte ad Organizzazioni Sindacali: sono ad esempio Organizzazioni Sindacali **Confindustria** o, per restare nel nostro settore, **ABI** o **Feder casse**.

Ogni azienda è libera di decidere se essere o meno iscritta ad un'Associazione di Categoria: se non lo fa, o magari decide di

uscirne dopo essere stata iscritta, il Contratto Collettivo Nazionale non per lei ha alcun valore.

Potrà eventualmente sottoscrivere, con i Sindacati più rappresentativi in azienda, un suo Contratto Collettivo che sarà l'unico a regolamentare i rapporti di lavoro: è quello che fece la FIAT nel 2011 quando uscì da Confindustria e si fece approvare un suo contratto aziendale, emarginando la FIOM/CGIL che rifiutò di prestarsi all'operazione.

L'attuale quadro normativo si presta ad abusi: un'azienda o un gruppo di aziende possono costituire una loro Organizzazione di Categoria, scriversi un loro Contratto Collettivo e farselo approvare da Sindacati di comodo appositamente costituiti. Un comportamento del genere è formalmente legittimo, ma di fatto rappresenta un aggiramento fraudolento delle norme, dando vita al fenomeno dei "**contratti pirata**". Nel nostro settore è quello che si è verificato nel comparto dell'appalto assicurativo.

Restando nell'ambito dei comportamenti al limite tra legalità e illegalità, in Italia esistono migliaia di micro imprese, senza rappresentanza sindacale tra i lavoratori, che semplicemente scelgono di non aderire a nessuna Associazione di Categoria, quindi non hanno nessun obbligo di applicare Contratti Collettivi e **possono decidere in modo unilaterale quanto pagare i dipendenti.**

I lavoratori possono rivolgersi al Giudice del Lavoro per chiedere, in base all'Art. 36 della Costituzione, di **adeguare la loro retribuzione al salario minimo previsto dal Contratto Nazionale di settore**, avendo la ragionevole certezza di vincere la causa, ma con il timore di dover poi subire **future ritorsioni** in aziende che, per le loro dimensioni, possono licenziarli con estrema facilità.

Non è un caso se, spesso, queste aziende che pagano stipendi inferiori al dovuto si adeguano invece alla contribuzione previdenziale prevista dai contratti: qualora venissero trascinate in tribunale avrebbero così evitato l'accusa, più

grave, di evasione contributiva.

Questo è il quadro attuale: una situazione in cui è possibile – in modo più o meno lecito – per le aziende **negare i diritti ai lavoratori**: bisogna infatti considerare che un contratto collettivo prevede anche tutele che vanno oltre lo stipendio, e che ovviamente vengono a loro volta perse in caso di disapplicazione del contratto stesso.

Porre rimedio a questa situazione è assolutamente necessario oltre che doveroso, visto che esiste un pezzo importante della nostra Costituzione che da oltre 70 anni aspetta di essere applicato. La domanda da porsi è:

il salario minimo orario è la soluzione giusta?

Così come è stato prospettato sicuramente no. Vediamo perché.

▪ **Un eventuale salario di base non può essere uguale per tutti**

Se esistono tanti contratti collettivi (magari anche troppi) c'è un motivo ben preciso: ogni settore ha le sue esigenze e le sue peculiarità. Nel decidere quale dev'essere la giusta retribuzione non si può trascurare la **differente produttività del lavoro nei vari comparti**.

La contrattazione tra le parti, che conoscono dettagliatamente ogni aspetto delle aziende, potrà portare a risultati a volte imperfetti ma rappresenta il miglior compromesso possibile tra le esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

Un intervento del legislatore, che fissi un livello minimo reddituale uguale per tutti, comporterebbe l'azzeramento di anni di esperienze e contrattazione, **sostituendosi in modo del tutto arbitrario alle parti e fissando importi che non hanno nessun riscontro nelle specifiche aziende**.

Un salario minimo uguale per tutti si rivelerebbe troppo alto in alcune realtà, troppo basso in altre.

▪ **Il salario di base non può essere troppo basso**

Abbiamo visto come i Contratti Collettivi vincolino solo

le aziende iscritte ad Associazioni di Categoria firmatarie degli stessi. Un salario minimo orario inferiore alla maggior parte dei minimi tabellari previsti dai vari Contratti Collettivi metterebbe le aziende nella condizione di avere convenienza ad uscire dalle Associazioni Datoriali, non applicare più i contratti e pagare meno i propri dipendenti.

L'effetto di una soglia troppo bassa sarebbe devastante: a fronte di un aumento di stipendio per chi oggi prende troppo poco, **ci sarebbero milioni di lavoratori che vedrebbero ridursi il loro salario, ma soprattutto diritti e tutele conquistati in decenni di lotte sindacali.**

▪ **Il salario di base non può essere troppo alto**

E' fin troppo facile promettere un salario minimo orario superiore alla maggior parte dei Contratti Collettivi, come stanno facendo sia i 5 Stelle, sia il PD. Come abbiamo visto, le attività economiche non sono tutte uguali e il valore reale di una singola ora di lavoro può essere molto diverso a seconda delle aziende. Fissare un minimo di legge troppo alto potrebbe spingere molte aziende ad applicare, obtorto collo, i Contratti Collettivi, e questo sarebbe un aspetto positivo.

Ma costituirebbe anche un **forte incentivo verso il lavoro nero**, fenomeno che questo governo, come quelli che lo hanno preceduto, non sembra particolarmente determinato a contrastare.

Ancora una volta **il rischio concreto è quello di ridurre i diritti dei lavoratori, in modo particolare di quelli più deboli, impiegati presso micro imprese che maggiormente possono ricattarli.**

▪ **Non basta l'aumento di salario**

Il diritto ad una retribuzione dignitosa è sancito in Costituzione, quindi dev'essere assolutamente reso esigibile. Un Contratto Collettivo prevede però tanti altri diritti: tutela chi si ammala, tutela le mamme, tutela chi ha familiari infermi da accudire.

Che senso ha dare qualche euro in più ai lavoratori, se poi devono vivere con il terrore di non potersi ammalare per non perdere il posto di lavoro?

Evidentemente la proposta del salario minimo di legge, sicuramente utile per prendere voti, non rappresenta invece la situazione di un problema che, ricordiamolo, nasce dall'inerzia della politica che da 71 anni non è riuscita a dare attuazione a quanto previsto dalla Costituzione in materia di rappresentanza sindacale.

Questo chi ci governa lo sa (o almeno dovrebbe saperlo) ma non lo dice mai.

Se si vuole procedere con il salario minimo orario, bisogna farlo come proposto dalla CGIL: **facendo coincidere il salario minimo di ogni categoria con i minimi previsti dai Contratti Collettivi di settore.**

Sarebbe un primo passo verso quello che dev'essere l'obiettivo da raggiungere, ossia l'estensione a tutti i lavoratori delle tutele previste dalla contrattazione collettiva.

Un dovere al quale da troppo tempo la politica si sottrae.

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/assicurazioni-parte-1-a-guerra-ai-contratti-pirata.html>