

Il confronto

Lavoratori, aziende La questione salariale



Le statistiche europee

*Difficoltà ad arrivare a fine mese
Un problema di tanti lavoratori*

Secondo i dati Eurofound, confrontando i salari minimi legali con i salari mediani di tutti i lavoratori emerge che da inizio millennio i salari minimi legali sono diventati più equi. Tuttavia, malgrado la tendenza all'aumento, i salari minimi nella

maggior parte dei Paesi restano inferiori al 60% o addirittura al 50% dei salari mediani, soprattutto per gli Stati membri dell'Europa centrale e orientale, che all'inizio del millennio erano partiti da livelli relativi molto bassi e continuano ad avere obiettivi di circa il 50%

meno nelle loro normative sul salario minimo. Complessivamente, 7 lavoratori su 10 che percepiscono il salario minimo riferiscono quantomeno una certa difficoltà nell'arrivare a fine mese, rispetto a meno di cinque su 10 degli altri lavoratori. M. DEL.

«IL SALARIO MINIMO OGGI È NECESSARIO»

Claudio Lucifora, docente alla Cattolica: «Abbiamo novecento contratti oltre la metà non sono rappresentativi e cancellano ogni garanzia»

MARIA G. DELLA VECCHIA

«C'è bisogno di salario minimo, tantopiù che anche i sindacati stanno mostrando qualche apertura rispetto ai recenti annunci del Governo che intende istituirlo», afferma Claudio Lucifora, professore di Economia politica alla Cattolica di Milano, consigliere del Cnel e direttore di Crilda (Centro ricerche sul lavoro Carlo Dell'Aringa).

Professore, i sindacati e le imprese da sempre oppongono a un salario minimo. Cosa ne pensa?

Secondo i sindacati l'esistenza di una contrattazione collettiva non rende necessario il salario minimo. In realtà, guardando ai dati dei contratti nazionali raccolti dal Cnel ci rendiamo sempre più conto che si è formato un sistema di contrattazione collettiva non più rappresentativa. Oggi i contratti censiti dal Cnel sono 958, dieci anni fa erano 250. Solo nel commercio negli ultimi anni abbiamo visto 120 contratti in più. Ci sono alcuni contratti nazionali forti, frutto di un serio confronto fra imprese e sindacati e tantissimi altri, oltre la metà, che non sono rappresentativi e hanno il solo scopo di una corsa al ribasso in cui il ribasso non è sempre e solo una riduzione dei minimi. Sono contratti pirata in cui tutte le garanzie accessorie sono cancellate.

Non tutte le nazioni europee hanno un salario minimo e dove c'è vediam



Claudio Lucifora, docente di Economia politica e componente del Cnel

mo differenze importanti fra Stati. Per una volta l'Italia non è fanalino di coda?

Sul punto vanno considerate due questioni. Una retributiva e una che riguarda l'introduzione di salario minimo. E le due cose non sono necessariamente collegate. Oltre all'Italia, anche i Paesi scandinavi e l'Austria non hanno il salario minimo: la loro opposizione in generale si basa sulla forza della contrattazione collettiva che in Scandinavia è molto centralizzata mentre da noi ormai, visti i 900 e passa contratti che a volte hanno più firmatari che lavoratori coperti, non lo è affatto. Una forza che ormai in Italia appare frammentata e erosa, quindi uno dei motivi principali di tale opposizione nel nostro Paese viene a calare.

Dove il salario minimo legale c'è appare tuttavia piuttosto basso, è d'accordo?

Secondo le rilevazioni annuali di Eurofound sui salari minimi in Europa vediamo che si va dal Lussemburgo, che ha il salario minimo più alto, a qualche Paese dell'Est Europa che registra i dati più bassi. Si va dai 14-15 euro a un paio di euro l'ora. Nel mezzo ci sono gli altri Paesi.

Perché una così grande differenza in Unione Europea?

Parliamo di Europa e ci ritroviamo con minimi che sono 7 volte più alti o più bassi a seconda dei Paesi. È Unione Europea ma con livelli medi di produttività e costo della vita molto differenziati. Ciò che si usa solitamente come parametro è la proporzione del mini-

mo rispetto al salario medio del Paese. È un indice che utilizza anche la Commissione europea, che individua intorno al 60% (cioè ai due terzi) del salario mediano il livello al di sotto del quale le retribuzioni non dovrebbero scendere. In Europa alcuni Paesi stanno sotto e altri sopra. In Italia i contratti più rappresentativi stanno molto al di sopra di questo 60%. Solo questo ci fa capire che è pretestuosa la motivazione dei sindacati che non vogliono il salario minimo perché temono che poi tutti i salari si appiattiscano sul minimo, mentre Confindustria non li vuole per il motivo opposto.

Tuttavia anche la Commissione europea è in difficoltà sulla direttiva sul salario minimo europeo.

Sì, la Commissione non ha una competenza forte su questo e incontra molte opposizioni da parte dei Paesi. In Italia l'ex ministro Catalfo ha presentato un aggiornamento. Ora ci sono due proposte: una del Pd per dare tempo alle parti sociali di definire i criteri di rappresentanza per la contrattazione collettiva. Se ciò fosse fatto in modo consistente si potrebbe applicare il salario minimo solo ai (pochi) settori non coperti dalla contrattazione collettiva. La proposta del Movimento Cinquestelle dice invece sì al salario minimo indipendentemente da tutto. Il punto di caduta su cui trovare un accordo potrebbe essere quello per cui, considerato che l'accordo sulla rappresentanza e contrattazione è troppo complicato, si potrebbe dar corso a un

Il salario minimo

1 lavoratore su 10
nell'UE guadagnava circa il salario minimo nel 2017

Diverse restrizioni normative dell'importo più basso che i datori di lavoro devono versare ai lavoratori

- **Salari minimi legali:** disciplinati da leggi o statuti formali
- **Minimi fissati mediante contrattazione collettiva:** stipulati nell'ambito di accordi collettivi tra sindacati e datori di lavoro

La maggior parte degli Stati membri dell'UE hanno un salario minimo legale. Ma l'importo, i meccanismi di regolazione e la copertura variano.

Novembre 2017

Il Pilastro europeo dei diritti sociali, stabilisce l'impegno dell'UE a favore di salari equi per i lavoratori

Gennaio 2020

La Commissione avvia una prima fase di consultazione delle parti sociali su salari minimi equi nell'UE

Dicembre 2019

La nuova Commissione europea prevede un'iniziativa di riforma per un salario minimo dell'UE

Il salario di sussistenza è correlato ma distinto.

QUAL È LA DIFFERENZA?



Salario minimo

Il salario più basso dovuto dal datore di lavoro ai dipendenti



«In Europa l'importo varia moltissimo: da 14 a 2 euro l'ora»



«Ci saranno effetti sui lavoratori pagati sotto una certa soglia»

salario minimo legale complementare e non sostitutivo rispetto alla contrattazione collettiva.

Perché ritiene non corretto il timore dei sindacati in Italia?

Perché il minimo legale in realtà andrebbe a essere un riferimento più forte in quei contratti pirata per i quali oggi non è neanche dato capire se siano illegali o meno. In tanti casi servirebbe un'istruttoria o una sentenza di tribunale. Nei fatti vediamo che i Paesi che hanno il salario minimo sono quelli che hanno salari più alti, in cui quello minimo copre principalmente il lavoro a bassa qualifica e probabilmente temporaneo, ma superiore a quello che le forze di mercato per

«La rappresentanza sindacale va normata con una legge»

Retribuzioni

Diego Riva è il segretario della Camera del lavoro: «I contratti nazionali devono essere erga omnes»

«Abbiamo sempre detto che qualora si introducesse il salario minimo lo strumento per attuarlo è quello della contrattazione nazionale. Non siamo contro il salario minimo, purché sia determinato nei mi-

nimi tabellari previsti nei contratti nazionali».

Il segretario generale della Cgil provinciale, Diego Riva, riafferma il ruolo della contrattazione nazionale nella definizione della retribuzione minima, che, aggiunge Riva, per poter essere resa obbligatoria è necessario «che i contratti nazionali diventino per legge erga omnes, applicabili a tutti, cosa che oggi non sono».

Il tema si lega alla richiesta di

una legge sulla rappresentanza sindacale, che renda efficace nei confronti di tutti i lavoratori di un determinato settore i contratti collettivi firmati dai sindacati più rappresentativi. E ci si arriva fissando quindi per legge i parametri che definiscono la rappresentatività: «Chiediamo questa legge - aggiunge Riva - perché vogliamo che quando si firma un contratto nazionale questo possa essere firmato da chi rispetta i requisiti di

quella legge, che oggi appunto manca. Ciò impedirebbe la proliferazione di centinaia di contratti nazionali pirata che tolgono diritti».

Quindi i sindacati riaffermano la richiesta di una contrattazione che determinando i minimi tabellari sia anche erga omnes e derivi da una legge sulla rappresentanza: «In questo modo - continua Riva - si tutelano anche le imprese e quei settori dove oggi c'è una certa quota di dumping, in cui un'impresa per essere competitiva magari paga il lavoratore con un contratto diverso da quello firmato per un dato settore da Cgil, Cisl e Uil, creando una competizione scorretta sul mercato. Questa è la via per cre-



Diego Riva, segretario Cgil

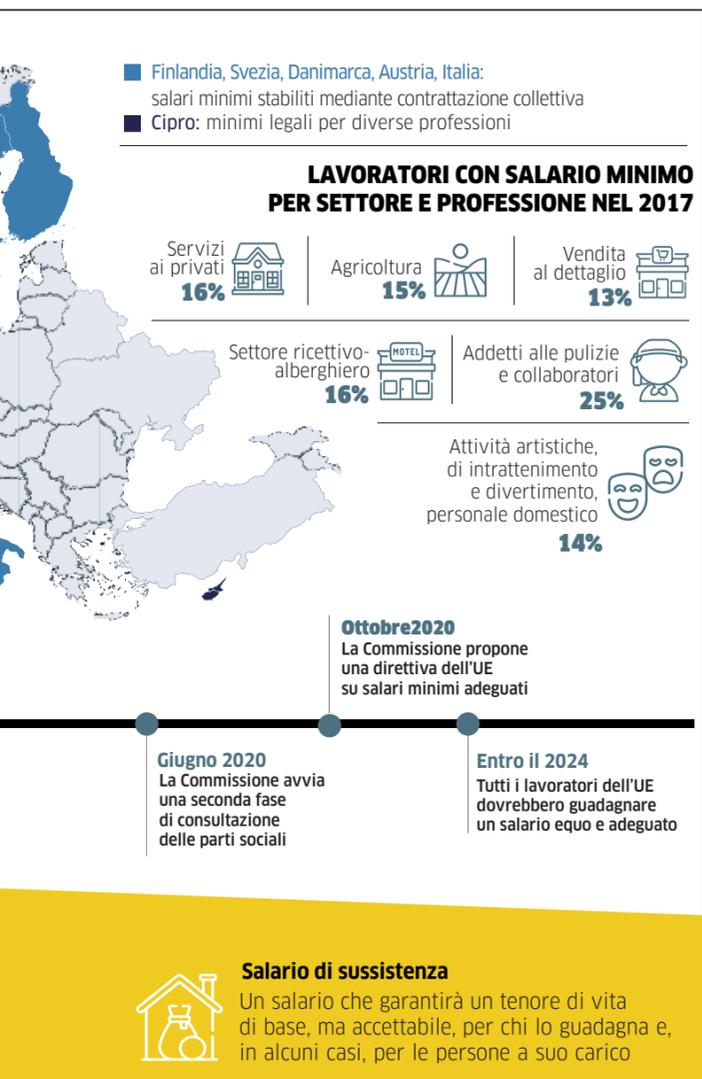
are anche armonia fra imprese e prevenire riflessi sociali negativi. E non pensiamo che i salari da sfruttamento siano solo in piccole imprese dei servizi: sappiamo che anche in alcune aziende metalmeccaniche, proprio grazie ai contratti pirata, ci sono retribuzioni che, se considerate su base oraria, prevedono 8 euro lordi che in altri settori scendono anche a 6,5 euro, sempre lordi. Paghe nette che quando va bene sono intorno ai 4 euro. Così si può certo dire che si ha lavoro, ma nei fatti si è poveri, con stipendi che arrivano a 900 euro mensili. Tuttavia non basta dire vieni al lavoro e ti do 9 euro l'ora: ci devono essere anche straordinari, ferie, permessi, liquidazione». M. Del.

1000



La soglia salariale superata in Slovenia

Secondo Eurostat, a superare i mille euro in salario minimo in Ue quest'anno è la Slovenia (1.024 euro). Danimarca, Finlandia, Svezia, Austria, Italia e Cipro sono le nazioni dell'Ue che non hanno ancora introdotto il salario minimo legale. Il minimo mensile più basso è in Bulgaria, con 332 euro al mese



«Giusta misura di tutela Ma va applicato per gradi»

Il manager. Mauro Califano è il direttore delle risorse umane in Rodacciai «La progressione economica potrebbe essere suddivisa su quattro anni»

LECCO

«Nei settori con consolidata contrattazione collettiva il concetto del minimo già esiste. Ma ci sono figure meno tutelate in senso contrattuale, che hanno paghe orarie al disotto di quella che da più parti viene indicato come un minimo, pari a 9 euro, per le quali è giusto intervenire, ma gradualmente».

La puntualizzazione è di Mauro Califano, direttore della risorse umane di Rodacciai, che sottolinea come le categorie di lavoratori assunti da «alcune coop, addetti alle pulizie o personale di bar e ristoranti hanno salari che se si dovessero fare delle medie fra i contratti più significativi del mondo industriale e dei servizi avrebbero un valore orario medio inferiore ai 9 euro».



Mauro Califano, direttore delle risorse umane in Rodacciai

Esigenze

Adeguare il minimo per tali categorie dunque è cosa da fare «perché risponde anche a esigenze etiche, ma va fatto attraverso un aumento progressivo nel tempo, per non scompensare gli equilibri economici delle aziende e di interi settori».

Portare dunque a 9 euro un salario orario che, ad esempio, oggi è a 7,5 euro in micro e piccole attività dei servizi scompenerebbe tante imprese e «porterebbe una penalizzazione nell'economia di determinati settori che di certo non reggerebbero l'impatto di aumenti repentini imposti per decreto». Su come mettere in pratica aumenti gradualmente Cali-

fano si dice in linea con un'ipotesi che circola nel dibattito sull'argomento e afferma che, tornando all'esempio dei 7,5 euro da portare a 9, la progressione potrebbe essere quella di dividere l'euro e mezzo di differenza in spicchi su 4 anni dopo i quali chi è già impiegato in un determinato settore raggiungerà i 9 euro di riferimento. «Così facendo - aggiunge - si dà la possibilità alle imprese di adeguarsi al rapporto fra costo del lavoro e il costo complessivo del servizio da mettere sul mercato, evitando di aumentare in termini inflazionistici i costi sulla clientela». Chiedere, dun-

que, ai lavoratori di stringere i denti per 4 anni per evitare che le imprese li stringano da subito? «Sì - risponde Califano -, ma chiediamoci anche quante micro e piccole aziende reggerebbero a un aumento di punto in bianco a 9 euro. Il rischio è che tante chiudano lasciando per strada i lavoratori, che a questo punto ci rimetterebbero molto di più rispetto. Un aumento rapido potrebbe scassare il sistema con effetti economici e sociali».

Cicli

E seppure oggi l'economia stia viaggiando velocemente «non

possiamo pensare che sarà sempre così. I cicli economici ci sono ed è necessario capire la prospettiva. Ovviamente ci auguriamo sempre il meglio, ma spesso la realtà ci dice altro».

In riferimento alla posizione di Cgil, Cisl e Uil che chiedono di portare il salario minimo dentro alla contrattazione nazionale rendendola però erga omnes, Califano afferma che «un'applicazione graduale, gestita su specifiche categorie, permetterebbe ai sindacati di svolgere il loro ruolo in modo più alto, come evoluzione rispetto a come hanno fatto fino ad oggi. I sindacati temono che il salario minimo porti penalizzazioni nei contratti nazionali 'forti', ma non è così. I contratti dei metalmeccanici, dei chimici, della plastica hanno una situazione consolidata e credo che nessuno potrebbe mai andare a compromettere nulla in questi accordi. Credo tuttavia - aggiunge - che il sindacato dovrebbe andare oltre a una visione basata su un'idea di sopravvivenza: dovrebbe partire dal tema del salario minimo e temere una serie di eventuali benefici che conciliano vita personale e lavoro in modo serio e non, ad esempio, con benefit per andare in piscina o alle terme bensì aiutando i lavoratori e le loro famiglie con integrazioni per pagare rette di asilo, libri e altre necessità. Questo va incrementato».

M. Del.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cerchi la giusta OFFERTA che metta in SICUREZZA* la tua attività?

TUTTO €900 COMPRESO

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI SUCCESSIVI
(uscita del tecnico, relazione, consegna, consulenza sul programma degli interventi)

CORSO RSPP DATORE DI LAVORO (BASSO RISCHIO) IN MODALITÀ ONLINE
Le prime 8 ore online, le successive 8 in aula (sede di Lecco)

CORSO PER ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO
12 ore (sede di Lecco)

CORSO PER ADDETTI ALLA PREVENZIONE INCENDI • BASSO RISCHIO
4 ore (sede di Lecco)

CORSO PER LAVORATORI • BASSO RISCHIO IN MODALITÀ ONLINE
Modulo generale di 4 ore
Modulo specifica basso rischio di 4 ore

OFFERTA DESTINATA A BAR, RISTORANTI, SALONI DI BELLEZZA, UFFICI E ATTIVITÀ COMMERCIALI CON NUMERO MAX DI 6 LAVORATORI È NECESSARIA L'ADESIONE GRATUITA DELL'AZIENDA AL NOSTRO PROGETTO DI RETE

Si può fare

Via Lavoratori Autobianchi 1
20832 Desio (MB)
0362.306216

Via Galileo Galilei 14/16
23900 Lecco (LC)
0341.1841878

fariosicurezza.it

faro
CONSULENZE. SERVIZI. FORMAZIONE.

*D.Lgs. n° 81/2008