

DUE O TRE COSE SULLA DIRETTIVA EUROPEA SULL' "EQUO SALARIO MINIMO"

di Leo Ceglia, giugno 2022

Il 6 giugno la Commissione, il Parlamento e il Consiglio europei, dopo quasi due anni di lavoro, hanno raggiunto un accordo su una "DIRETTIVA EU" per un <<EQUO SALARIO MINIMO>> (in seguito ESM).

Che significa tale espressione? Che in tutta Europa vi sarà un ESM ? No, assolutamente no. Ogni paese deciderà da sé che cosa si debba intendere in casa propria con ESM.

Ugualmente, l'Europa non "imporrà" ai singoli paesi l'obbligo di una legge sull'ESM. Tuttavia però, con tale Direttiva, si indicano a tutti i paesi europei degli obiettivi che costituiranno un quadro di riferimento, una cornice, entro cui ciascun paese potrà orientarsi per fissare in casa propria i minimi salariali per i/le propri/e lavoratori/trici. Dovranno farlo nei prossimi due anni.

Sostanzialmente, questi "obiettivi-cornice" sono tre.

Il PRIMO è quello che gli ESM siano <<**adeguati**>> in ciascun paese (vedremo tra breve cosa questo possa significare).

IL SECONDO è quello di **incrementare la copertura della contrattazione collettiva** chiedendo ai paesi che hanno una copertura contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici inferiore all'80% di attivarsi per raggiungere almeno tale cifra percentuale.

IL TERZO OBIETTIVO è quello di **ridurre le povertà e le diseguaglianze salariali**. Come si vede si tratta di "obiettivi-cornice" assai generali.

Nello stesso tempo però si tratta di temi che sono attualissimi e assai sensibili (si pensi solo alle delocalizzazioni di aziende che hanno spesso e volentieri come unica motivazione quella di inseguire il costo del lavoro più basso). La discussione e le decisioni che dovranno e potranno conseguire alla Direttiva potranno quindi fissare, finalmente, dei "paletti" per interrompere e/o rallentare la corsa alla povertà salariale in troppi paesi europei e segnatamente nel nostro **(unico in Europa negli ultimi 30 anni ad aver abbassato i salari del 2,9% secondo l'OCSE)**. E su questo ci soffermeremo e ci chiederemo il perché di questa "singolarità salariale".

Che significa equo salario minimo "adeguato" per ciascun paese europeo? Significa evidentemente tenere in conto da un lato delle specificità storiche ed economiche di ciascun paese, e dall'altra degli indirizzi sui diritti sociali e del lavoro indicati in questi ultimi anni sia in Europa sia su scala mondiale (agenda 2030 sul lavoro ad es. oppure quanto indicato sul lavoro nella Direttiva 2015, "Pilastro europeo dei diritti sociali").

La Direttiva giustamente, nel suggerire i suoi "obiettivi -cornice", ha dovuto tenere in conto della divisione tra i paesi europei tra quelli che hanno una legislazione sul

salario minimo, e quelli che invece non ce l'hanno. E nel tenere in conto questa differenza ha dato i suggerimenti più opportuni.

Vediamo prima il gruppo con la legislazione sul salario minimo.

Quanto alle specificità dei singoli paesi è utile guardarne l'elenco con il valore della paga minima oraria. Si vedrà subito la lontananza socio economica generale tra paesi "forti" e paesi "deboli" e quindi la lunga strada da percorrere per accorciare le distanze. L'elenco è il seguente:

BULGARIA € 1,87 ; LETTONIA € 2,54 ; ROMANIA € 2,81 ; UNGHERIA € 2,85 ; CROAZIA € 3,17 ; SLOVACCHIA € 3,33 ; REP. CECA € 3,40 ; ESTONIA € 3,48 ; POLONIA € 3,50 ; LITUANIA € 3,72 ; GRECIA € 3,76 ; PORTOGALLO € 3, 83 ; MALTA € 4,48 ; SLOVENIA € 5, 44 ; SPAGNA € 5,76 ; REGNO UNITO € 9,35 (non è più Europa ma piace pensare che tornerà ad asserlo) ; BELGIO € 9,66 ; IRLANDA € 10,10 ; OLANDA € 10,14 ; FRANCIA € 10,15 ; GERMANIA € 12,00 ; LUSSEMBURGO € 12,38.

Ora chiediamoci: che effetti potrebbero esserci se si dovessero seguire gli obiettivi della direttiva? La risposta è che vi potrebbero essere effetti molto positivi per lavoratori e lavoratrici di almeno 13 -14 paesi dell'elenco di cui sopra.

Tra la Bulgaria e il Lussemburgo il rapporto è poco meno di 1 a 7. Una distanza enorme. Lo stesso si può dire per almeno un'altra decina e più di paesi.

Ebbene, se si adottassero gli obiettivi della Direttiva per adeguare i salari minimi di questi paesi, i loro lavoratori e le loro lavoratrici ne avrebbero molto da guadagnare.

Il disposto combinato dei tre obiettivi ha portato infatti il Commissario europeo per il lavoro, **Nicolas Schmit**, a dire, nella conferenza stampa del 7 giugno di presentazione della Direttiva, che i salari minimi europei devono orientativamente **evolvere verso il 60% del salario mediano lordo europeo**, che, lo ricordiamo, è nel 2021 di 37.382 euro. (*fonte: Fondazione Di Vittorio, ricerca di Nicolò Giangrande dal titolo "Salari e occupazione in Italia nel 2021, un confronto con le principali economie dell'Eurozona" -elaborazione su dati Eurostat-*).

Bene, con il 60% di tale cifra si avrebbe una più che buona evoluzione dell' ESM in due terzi dei paesi elencati.

Aggiungiamo anche che nelle indicazioni della Direttiva si segnala che debba esserci anche un **adeguamento periodico all'inflazione del salario minimo (ogni 2-4 anni)** perché , dice il Commissario Schmit in una intervista su La Stampa del 30 maggio 2022 :<<**una politica di moderazione salariale non è più sostenibile, perché l'inflazione non dipende dagli stipendi**>>.

Perbacco verrebbe da dire. Con questa affermazione del Commissario, qui da noi, ci ritorna in mente di colpo la mitica "SCALA MOBILE", responsabile, secondo alcuni, per oltre un decennio, dei guai del nostro paese. Questi sostenevano l'esatto opposto di quel che oggi dice il Commissario, vale a dire che l'esplosione della inflazione agli inizi degli anni '90 in particolare fosse causata proprio dall'adeguamento automatico degli stipendi all'inflazione.

Ma allora delle due l'una: o il Commissario ha ragione e allora avevano torto quelli che hanno cancellato la scala mobile oppure è vero il contrario, e il Commissario (cioè l'Europa), sta suggerendo una misura "economico-sindacale" assai pericolosa, vale a dire la scala mobile per i minimi salariali equi dove questi sono stabiliti per legge. Infine, ed anche questo è assai importante, nella Direttiva si chiede di **eliminare le deroghe al salario minimo (in diversi paesi erano previste deroghe per gli immigrati, i disoccupati di lungo corso, gli apprendisti ecc.)**. Anche questa delle "deroghe" ci ricorda qualcosa di assai importante nel nostro paese, vale a dire l'esistenza dell'art. 8 della legge 148/2011, quella che consente le deroghe ai CCNL. (ci torneremo).

Quanto ai paesi che una legge sul salario minimo non ce l'hanno, vale a dire: **Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Svezia, Finlandia**, l'indicazione principale che si raccomanda è quella di estendere la copertura dei CCNL almeno all'80% degli occupati. Si pensa così non solo di tutelare i salari ma anche di estendere la sindacalizzazione e la partecipazione delle parti sociali alle scelte economiche riguardo al lavoro.

Noi ci occuperemo solo della situazione del nostro paese, sia perché non conosciamo a sufficienza quella degli altri, sia perché da noi si è in presenza di una "singolarità salariale" che va spiegata.

A noi l'indicazione della Direttiva per i paesi senza legge sul salario minimo non ci risolve nessun problema e quindi è fuori sincrono, per così dire. Noi la copertura oltre l'80% degli occupati già ce l'abbiamo da decenni e, tuttavia, la situazione salariale è, come si diceva, unica e drammatica nel panorama europeo (solo da noi i salari scendono negli ultimi 30 anni). Perché?

Perché da noi, pur avendo una buona copertura della contrattazione e una lunga tradizione sindacale del mondo del lavoro, il salario decresce e in molti casi è persino povero?

La risposta a questa domanda va cercata, a nostro avviso, nell'effetto combinato di due fattori, il primo riguarda i modelli contrattuali a cominciare dall'accordo del 23 luglio 1993, il secondo riguarda la (pessima) legislazione sul mercato del lavoro.

La breve analisi che segue, lo diciamo subito, ci porta a considerare che per il nostro paese sarebbe molto più utile avere anche noi una legge sul salario minimo e approfittare della Direttiva per dirimere una volta per tutte questa questione.

Sappiamo bene infatti che sulle proposte di una legge sul salario minimo anche nel nostro paese (a cominciare da quella della ex ministra Catalfo che prevede una paga oraria minima di 9 euro, mentre quella di Sinistra Italiana ne prevede 10) vi è profonda divisione sia nelle forze politiche che in quelle sociali e sindacali.

I modelli contrattuali che hanno segnato la contrattazione sindacale di primo e secondo livello sono sostanzialmente due. Il primo è quello del 23 luglio 1993, il secondo quello del 22 gennaio 2009 (cosiddetto "accordo separato" perché non sottoscritto dalla CGIL, ma ancora operante). Ambedue questi modelli a nostro parere hanno predeterminato la riduzione dei salari e il secondo più del primo. Detto rapidissimamente: l'accordo del 23 luglio 1993, riguardo alla funzione salariale del

CCNL, stabilì che esso doveva <<**salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni**>> . Questa funzione sarebbe stata perseguita con il meccanismo della cosiddetta <<**inflazione programmata**>> stabilita al Ministero del Tesoro con le parti sociali. Definita l'inflazione programmata si potevano calcolare su di essa gli aumenti contrattuali. Ogni 2 anni inoltre si sarebbero fatti i conti con l'inflazione reale e a seconda della corrispondenza o meno si sarebbero adeguati i rinnovi economici successivi. La contrattazione di secondo livello avrebbe potuto invece contrattare eventuali aumenti di produttività per andare oltre (laddove la contrattazione di secondo livello si svolgeva) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.

Chi a quel tempo si opponeva a quell'accordo denunciava semplicemente il fatto che a tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni era molto più efficace la scala mobile (eliminata da Amato il 31 luglio del 1992) e che in quel modo si stabiliva che il mondo del lavoro escluso dalla contrattazione di secondo livello rinunciava a contrattare la crescita eventuale della produttività e dei profitti in questo o quel settore e in questa o quella unità produttiva. In una parola, con l'accordo del 23 luglio si predeterminava il "congelamento" (se fosse andata bene) della dinamica salariale rispetto ai profitti.

Le cose però si complicarono subito. Dopo la scala mobile e l'accordo del '93 in appena 4 anni due altri macigni caddero sulla "casa novecentesca" del mondo del lavoro: la riforma Dini (1995) del sistema pensionistico, con il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, poi il "Pacchetto Treu" (1997) sul mercato del lavoro (quello che eliminò il collocamento pubblico e introdusse il lavoro interinale (oggi somministrato)). Da allora la sequenza di leggi sul mercato del lavoro e sulla contrattazione (e la persistenza della assenza di una legge sulla rappresentanza e la rappresentatività delle parti sociali) ha determinato sia l'esplosione della precarietà che la (conseguente) povertà salariale.

La sequenza di leggi che abbiamo avuto dal 1997 ("pacchetto Treu", la "riforma Biagi" (2003), "l'art. 8 della legge Sacconi" (2011), "la Fornero" (2012), il "Jobs Act" (2014 e i seguenti Dlgs del 2015, 2016, 2017) , il "decreto dignità" del primo Governo Conte (2018)), ha seguito una unica filosofia di fondo : quella del modello nord-europeo della **FLEXECURITY** .

L'idea di fondo di tale filosofia era ed è la seguente: globalizzazione e rivoluzione tecnologica hanno cambiato il mondo e l'effetto combinato di questi due avvenimenti epocali ha reso inapplicabile nel mondo il modello postbellico del <<posto fisso>> novecentesco. Impossibile, sostenevano i messia della flexecurity ((Pietro Ichino su tutti) , competere nel mercato globale, sempre più permeato dalle nuove tecnologie, con le tutele economiche e i diritti associate alle norme legislative del <<posto fisso>>. Tutele e diritti andavano ormai tutelati nel <<posto flessibile>>. Si entra e si esce facilmente dal mercato del lavoro, ci si riqualifica nella formazione continua, continuamente e permanentemente , e le tutele e i diritti nei periodi più frequenti e flessibili di non-lavoro vanno garantiti con gli ammortizzatori sociali e una contrattazione anch'essa più flessibile (da qui l'art. 8 di Sacconi con la

“aziendalizzazione del contratto”, subito utilizzata da Marchionne dieci anni orsono) . Insomma, basta lavoro rigido, via libera al lavoro nuovo, al lavoro flessibile.

Da qui le successive leggi e i decreti che hanno prodotto 40 e passa forme di lavoro precario in ingresso, via l’art. 18 (sterilizzazione per via monetaria) come ostacolo al “lavoro in uscita”, e la strada spianata a chi crede di stare sul mercato confidando molto più sul salario povero , sulla desindacalizzazione, sulla soppressione dei diritti, invece che sulle innovazioni di prodotto e di organizzazione del lavoro.

Si può dire che la flexsecurity è stata una gigantesca manovra che ha prodotto da noi spostamenti colossali di quote di PIL dal lavoro verso la rendita e il profitto.

Viceversa, il mondo del lavoro ha perso forza e dignità oltre a quote di salari e elementi di sicurezza per una vita lavorativa operosa e dignitosa.

Ad aggravare la situazione ci ha pensato anche l’”accordo separato” , senza la firma della CGIL, del 22 gennaio 2009.

Qui si propone una metamorfosi della funzione dei CCNL. Si propone cioè il passaggio dalla <<**salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni**>> ad una funzione del tutto nuova , e apparentemente apprezzabile, quella che <<**il CCNL di categoria (...) avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale**>>.

Il problema però è quali saranno i <<trattamenti economici>> da garantire.

Essi saranno determinati da un nuovo parametro che sostituirà la vecchia <<**inflazione programmata**>> del 23 luglio ‘93. esso è **l’Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato, cioè l’IPCA , ma <<depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati>>**.

Questo parametro come è noto è in vigore ancora oggi che, causa guerra, a fronte di un’inflazione del 7%, garantirebbe sì e no il 2% per i contratti da rinnovare e che riguardano oltre 7 milioni di lavoratori e lavoratrici. Bene fanno i sindacati a chiederne l’abrogazione , anche se non basta.

Tra le tante novità dell’accordo separato del 2009 vi è anche quella che ha inaugurato la contrattazione di secondo livello con <<**caratteristiche tali da consentire l’applicazione degli sgravi di legge**>>. Come dire che a finanziare i benefici della contrattazione di secondo livello sarà <<pantalone>> e non il padrone. Infine, si introduce il cosiddetto <<welfare della bilateralità>> che oggettivamente andrà a fare concorrenza al welfare universalistico.

Come ciliegina sulla torta possiamo annoverare un ulteriore elemento che concorre a spiegare ad esempio perché sia così facile, per certe organizzazioni padronali, ricorrere ai “**contratti pirata**”.

Si tratta della **assenza di una legge su rappresentanza e rappresentatività sindacale** che, ove fosse presente, permetterebbe di sapere <<**chi rappresenta chi**>> e quindi <<**chi firma che cosa**>> e <<**a quali condizioni**>> diversamente dalla anarchia e arbitrio attuale.

Non è questa la sede per approfondire la questione, ma una legge simile a quella in vigore nel pubblico (cd “**legge D’Antona**” - accordo collettivo nazionale quadro del

7 agosto 1998-), e contestuale cancellazione dell'art. 8 della "legge Sacconi", legge che dovrebbe recepire gli accordi interconfederali sulle RSU con Confindustria del 2014 e successive modifiche, toglierebbe in radice la possibilità dei "contratti pirata" nel privato, e garantirebbe l'erga omnes dei CCNL a tutti gli occupati.

Dunque, per tirare un po' le fila del discorso, si può dire con sufficiente approssimazione, che, per come sono messe le cose in Italia, e cioè leggi pessime sul mercato del lavoro e sulla contrattazione, assenza di una legge sulla rappresentanza e rappresentatività delle OOSS sindacali e padronali, insufficienza della legislazione sugli ammortizzatori sociali, si può dire che le raccomandazioni della direttiva, ovvero la via contrattuale alla crescita dei salari, non sono facilmente applicabili nel nostro paese.

Forse servirebbe anche da noi avere una legge sul salario minimo. Anzi, senza forse. E in effetti proposte di legge in tal senso già ci sono, ed anzi una, quella della ex ministra del lavoro, la pentastellata Nunzia Catalfo, sarebbe dovuta andare in aula nel prossimo mese.

Nella compagine governativa, come è noto, le posizioni sulla legge sono diverse. Ma alcuni dati sono assai significativi e bisognerebbe rifletterci sopra. A cominciare dai sindacati fermamente e irriducibilmente contrari alla legge (CISL in primo luogo).

Abbiamo poco meno di 1000 (mille) contratti nazionali (una enorme assurdità e una enormità assurda), abbiamo circa 25,5 milioni di occupati e il 13% di essi ha salari sotto la soglia di povertà (INPS 2020), con contratti a termine e precari. Si tratta di circa 3,3 milioni di occupati. Quanto al numero dei contratti, una ricerca del dicembre 2021 della Fondazione Di Vittorio dal titolo "*CNEL tra contratti "pirata" scaduti e rinnovati*", ci dice che <<più di un terzo di quelli depositati sono sottoscritti da organizzazioni non rappresentate nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro : 353 su 933 pari al 38%>>.

Di solito è in questi contratti che si annida la "pirateria". E in cosa consiste la "pirateria" ? Nella disposizione di norme contrattuali al ribasso rispetto alle tutele economiche e ai diritti, se comparate a quelle dei CCNL siglate dalle OOSS maggiormente rappresentative. Anzitutto l'utilizzo del famigerato art.8 della L. 148/2011, nota come "legge Sacconi", che consente la deroga ai CCNL e la "aziendalizzazione contrattuale"; poi l'utilizzo smodato di tutte le forme di precariato, poi le retribuzioni "di ingresso" con qualche centinaio di euro in meno; l'assenza della 14^{ma}; poi minori indennità per straordinari e turni; ecc..

Tutto ciò negli anni ha depresso il valore dei salari e reso esponenziale la precarietà del lavoro in Italia.

Dice ad es. Tiziano Treu nella presentazione al CNEL del XXIII rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione (21 dicembre 2021) :

“Le forme di lavoro precario, come il part-time involontario e i contratti a termine sono diffuse ed elevate. Qui i caratteri negativi non consistono solo nella quantità di lavori temporanei, ma nella loro

spesso brevissima durata che impedisce ogni prospettiva di sviluppo, e per altro verso nelle ridotte possibilità di trasformarli in contratti a tempo indeterminato ”.

Per concludere. Sono troppi gli ostacoli, nei prossimi due anni, da rimuovere nel nostro paese per beneficiare della direttiva europea del 6 giugno. Occorrerebbe una legge su rappresentanza e rappresentatività, occorrerebbe rimuovere buona parte delle leggi sul mercato del lavoro e ripristinare l'art. 18 ante jobs act per iniziare a restituire dignità al lavoro, occorrerebbe promuovere un nuovo modello contrattuale senza l'IPCA depurata dai prodotti energetici importati. Non ce la possiamo fare.

Puntiamo allora sul salario minimo per legge, “Facciamoci aiutare” dall'Europa. Contrattazione diffusa e salario minimo non sono in contraddizione tra loro, e la legge non abbassa l'autorità salariale del sindacato.

La Direttiva si può benissimo utilizzare per favorire da un lato la coesistenza e la sinergia tra una legge sul salario minimo che protegga finalmente dal salario povero milioni di occupati e dall'altro per ottenere in tutti i settori una contrattazione nazionale che, oltre alla copertura dell'80% delle lavoratrici e dei lavoratori, recuperi anche un nuovo modello contrattuale “,accrescitivo”, e cioè con una funzione salariale di **sostegno e valorizzazione** del potere di acquisto dei salari.