

# IL SALARIO MINIMO LEGALE: UN FANTASMA CHE ALEGGIA E CHE NON SMETTE DI SPAVENTARE?

di Fabio Ghiselli

Il tema del salario minimo legale torna periodicamente all'onore delle cronache. Questa volta il merito va al Presidente regionale di Confindustria, Pierluigi Zamò che da ospite della conferenza programmatica del Pd del Friuli Venezia Giulia, ne ha parlato come di “una misura utile per rendere il lavoro più attrattivo, in una fase segnata dalla carenza di manodopera e contribuire così al rilancio della manifattura”. In fondo, la maggior parte dei Paesi europei, oltre agli Stati Uniti, hanno un salario minimo stabilito dalla legge.

È noto come questo tema sia invisibile alla maggioranza di governo sempre attenta a non porre limiti all'agire delle imprese. Né ci stupisce che la contrarietà sia espressa anche dal mondo delle stesse imprese, per quanto la posizione ufficiale di Confindustria e del suo presidente Emanuele Orsini tenda più a un disinteresse verso un tema che “non riguarda” la manifattura posto che tutti i contratti avrebbero minimi superiori a 9 euro. Quello che invece non riusciamo a capire, nonostante tutti gli sforzi profusi, è la forte perplessità delle organizzazioni sindacali, a dispetto del fatto che la presenza nell'ordinamento di un salario minimo legale consentirebbe loro di contrattare da una posizione di vantaggio, una base minima garantita, dalla quale lavorare per ottenere un risultato migliore. Non possiamo dimenticare che proprio quella contrattazione nazionale svolta dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, valutata come la sede più adatta a garantire la tutela dei lavoratori, produce CCNL, come quello della vigilanza privata, il cui minimo salariale è stato giudicato “povero” vista la sostanziale equivalenza tra il salario contrattuale e il valore Istat della povertà assoluta, con buona pace di coloro che sostengono che il “lavoro povero” non è attribuibile alla contrattazione nazionale. E non si può dire nemmeno che la correzione di certe storture sia attribuibile alla contrattazione di secondo livello, dal momento che per legge (Jobs Act) le è consentito derogare *in peius* alle norme del CCNL con la scusa della salvaguardia dei posti di lavoro.

Persino la Corte di Cassazione, intervenuta sul tema della “giusta retribuzione” sancito dall'art. 36 Cost., con un gruppo di sei sentenze tutte pronunciate il 14 settembre 2023, ma depositate in date diverse (nn. 27711, 27713, 27769, 28320, 28321 e 28323), ha stigmatizzato l'attuale assetto della contrattazione collettiva. Non solo ha evidenziato una eccessiva proliferazione dei CCNL – il c.d. fenomeno dei “contratti pirata”; per il settore

privato, si contano 946 CCNL, di cui solo un quinto sarebbe stato stipulato dai sindacati più rappresentativi – ma, sulla scorta della sent. n. 51/2015 Corte cost. – ha rilevato come la contrattazione collettiva “sottopone la determinazione del salario al meccanismo della concorrenza invece di contrastare forme di competizione salariale al ribasso”, sviluppando il fenomeno della “povertà nonostante il lavoro”. È un tema fondamentale che va di pari passo con quello dell’attuazione dell’art. 39 Cost. sulla rappresentanza sindacale, ancora oggi non risolto per le forti pressioni contrarie delle organizzazioni sindacali.

Persino l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha previsto l’introduzione di meccanismi per la fissazione di salari minimi legali, e lo stesso ha fatto la Convenzione (non ratificata) n. 131/1970, e la Direttiva n. 2022/2041 che si prefiggeva di conseguire la dignità del lavoro, l’inclusione sociale e il contrasto alla povertà. Ma non solo, perché ha reso palese un concetto economico di base, per cui “la salvaguardia e l’adeguamento dei salari minimi contribuiscono a sostenere la domanda interna”. Non è forse la domanda interna a rappresentare l’ossigeno di cui hanno bisogno le imprese per vivere e non essere schiave delle esportazioni e della ricerca di nuovi, quanto vani e temporanei, mercati di sbocco (come la Cina ad esempio)? E non è forse vero che più il lavoro (umano) è presente nella funzione di produzione con i salari, più si trasformerà in consumi aggregati? Posto che solo il tema del salario minimo legale riguarderebbe oltre tre milioni di lavoratori, non mi sembra che l’effetto possa ritenersi insignificante.

“Rendere il lavoro più attrattivo, in una fase segnata dalla carenza di manodopera e contribuire così al rilancio della manifattura”, come ha detto il Presidente di Confindustria FVG, dovrebbe essere un mantra per tutte le imprese. Dovrebbe essere noto che l’agognato incremento di produttività passa dall’incremento dei salari, dal lavoro qualificato, dall’introduzione del welfare, dal miglioramento del clima aziendale, e dall’inserimento di tecnologie meno disruptive dei processi e della natura delle aziende di quelle AI. Perché i risultati ottenuti negli ultimi vent’anni confermerebbero l’erroneità delle scelte compiute.