

1. **Il concetto di "salario minimo"**

Il salario minimo è la remunerazione più bassa su base oraria o giornaliera o mensile che i datori di lavoro devono corrispondere alla manodopera di qualsiasi settore. È regolata da leggi nazionali e aggiornata periodicamente secondo determinati parametri che tengono conto dell'evoluzione dei prezzi, degli altri livelli salariali e del costo del lavoro.

Introdotta per la prima volta in Australia e Nuova Zelanda alla fine del 1800, il salario minimo è poi stato regolato da leggi nella gran parte dei Paesi del mondo.

In Italia non è stato mai previsto, preferendogli la contrattazione tra sindacati e imprenditori con la fissazione nei contratti nazionali dei livelli salariali minimi.

In Europa non è previsto in Germania, Austria, Danimarca, Svezia e Finlandia.

2. **Il punto di vista di Francesco Riccardi: Tutela dei più deboli. Meglio per contratto**

Collaboratori a progetto qualificati pagati 500 euro al mese per un impegno di 6-8 ore al giorno, lavoratori del settore pulizie, impiegati quasi sempre in cooperative di dubbia costituzione, che arrivano a guadagnare a malapena 4-5 euro l'ora. Per non parlare degli stranieri, sfruttati nel 'grigio' e nel 'nero' con compensi da 3-4 euro l'ora, 25 euro per un'intera giornata nei campi. Quanto più s'allarga l'area dei lavori cosiddetti atipici, tanto più si torna a discutere di salario minimo legale, di una retribuzione-base fissata dalla legge al di sotto della quale non sia possibile scendere nel remunerare la prestazione di un lavoratore.

Il salario minimo regolato dalla legge è una realtà nella stragrande maggioranza dei Paesi del mondo. Esiste negli Stati Uniti come in Australia e in Europa è previsto dalla legislazione di 20 su 27 Paesi.

A fare eccezione siamo noi, l'Italia, assieme alla Germania, alla Danimarca e alle nazioni scandinave. Non è una distinzione casuale, ma il portato di un'evoluzione storico-sociale che ha visto in questi Paesi, come nel nostro, il prevalere della contrattazione sulla normativa e un crescente protagonismo del sindacato. Sono i contratti nazionali (o territoriali), infatti, a fissare in Italia i livelli di compenso minimo per ogni categoria e per ogni mansione all'interno di essa.

La questione del salario minimo, però, si riaffaccia oggi per l'emergere di quell'area indefinita, fatta appunto di collaboratori, personale in appalto, parasubordinati mascherati da partite Iva che, pur non essendo propriamente lavoratori autonomi, sfuggono dagli inquadramenti contrattuali dei dipendenti e quindi anche dalla protezione di livelli salariali pre-determinati. È per questi lavoratori, come si ricordava all'inizio, che uno strumento legislativo potrebbe rivelarsi utile.

E infatti anche in Italia si è rilanciata l'idea, in particolare da parte di coloro (a cominciare dall'economista della Bocconi Tito Boeri) che vedono necessario un nuovo processo di riforma del mercato del lavoro, basato su tre pilastri:

- contratto unico di ingresso nel mondo del lavoro;
- sussidio unico di disoccupazione ridisegnando gli attuali ammortizzatori sociali;
- salario minimo fissato per legge.

In realtà, però, la proposta appare per certi versi contraddittoria.

Se infatti l'intenzione finale è ricondurre tutti (o praticamente tutti) i lavoratori non autonomi a un solo modello di natura dipendente, regolato dai contratti nazionali di categoria, non si comprende quale dovrebbe essere l'area di persone fuori dai contratti da tutelare attraverso il salario minimo. A meno di non 'espropriare' datori di lavoro e sindacati del potere di fissare appunto i minimi salariali per i dipendenti. Stabilendo per legge una soglia unica – necessariamente minimale – si correrebbe poi il rischio di determinare un appiattimento verso il basso dei già scarsi livelli salariali italiani.

D'altro canto, se invece il limite venisse fissato ad un livello medio-alto l'introduzione di una tale rigidità potrebbe rappresentare un incentivo a rapporti in 'nero' o comunque un freno all'incontro tra domanda e offerta.

Insomma, i rischi della 'via legislativa' paiono più forti delle opportunità prospettate.

Resta però il problema di come tutelare (al di là della repressione delle attività irregolari) la massa crescente di lavoratori parasubordinati.

Un'ipotesi è quella di far rientrare anch'essi sotto l'ombrello della contrattazione fissando, all'interno stesso degli accordi nazionali (o territoriali) di categoria, dei minimi per i compensi ai collaboratori e per le prestazioni delle partite Iva. A un livello quanto meno coerente con quello relativo a un dipendente di pari mansioni, per scongiurare così la concorrenza impropria fra lavoratori interni ed esterni all'impresa. Una scelta, quest'ultima, maggiormente in linea con il modello rappresentativo e contrattuale che il Paese s'è dato.

3. Salario minimo in Europa

di Mauro Cereda

Il salario minimo legale riprende quota in Europa.

Con l'ampliamento a Est dell'Unione sono aumentati i Paesi che hanno definito per legge una quota base di stipendio per i lavoratori, al di sotto della quale non si può scendere. Lo rivela uno studio (*'Minimum wage revisited in the enlarged Eu'*) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

«Il salario minimo – si legge nell'introduzione – è tornato tra le priorità dei responsabili politici della Ue. L'allargamento dell'Unione vi ha certamente contribuito. Se nella Ue dei Quindici solo nove Paesi avevano un salario minimo stabilito per legge, l'integrazione di dodici nuovi Stati – tra cui tutti, salvo Cipro, disponevano già di un meccanismo di salario minimo al momento del loro accesso – ha considerevolmente aumentato la proporzione di Stati membri dotati di un salario minimo legale».

Nel 2009, come evidenzia Eurostat, i Paesi che avevano regolamentato la materia in via legislativa erano venti: Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Gran Bretagna.

Il salario minimo legale c'è anche in Austria (ma è frutto della negoziazione fra le parti sociali) e negli Stati Uniti. Questa misura è patrimonio delle realtà che hanno un sindacato debole e, quindi, poca consuetudine alla contrattazione. Da qui la necessità dell'intervento dello Stato per offrire una 'copertura' di base a tutti i lavoratori. I primi a introdurla in Europa sono stati l'Olanda (1969) e la Francia (1970).

Viceversa non esiste dove le organizzazioni sindacali sono solide e hanno un forte potere contrattuale. È il caso dell'Italia, delle nazioni scandinave e della Germania. Tre - quattro anni fa il sindacato tedesco ha, però, cambiato strategia e ha chiesto al governo l'introduzione di una paga base per legge.

«Questa scelta – osserva Walter Cerfeda, segretario della Ces, l'organizzazione che riunisce i maggiori sindacati europei – si spiega con l'evoluzione del mercato del lavoro, che ha visto crescere la quota di immigrati e alcuni settori ad alta frammentazione, come il commercio e i servizi privati alle persone, dove la contrattazione collettiva fa fatica ad arrivare. Il timore del sindacato è che queste nuove condizioni creino disparità tra lavoratori protetti e no e che gli stipendi più bassi di questi ultimi, facciano calare quelli di tutti». La richiesta è stata respinta (anche per l'opposizione delle imprese), ma ha segnato una svolta, perché quello tedesco è il primo sindacato 'forte' a rivendicare un salario minimo legale. Eurostat ha stilato una tabella con le variazioni dell'importo (mensile) nei contesti locali. Le cifre variano perché sono calibrate sulle differenti condizioni economiche, sociali e del mercato del lavoro. La classifica (2009) è guidata dal Lussemburgo (1.641 euro mensili), seguito da Irlanda (1.462), Belgio (1.387), Olanda (1.382), Francia (1.321), Gran Bretagna (1.010). Il valore più basso è della Bulgaria (122). Negli Stati Uniti siamo a 844 euro.

La copertura è pari a una quota tra il 30 e il 70% dello stipendio medio. Nella precedente legislatura Bruxelles, preoccupata dal numero crescente di working poor (lavoratori poveri, oggi sarebbero il 20% del totale), ha discusso l'ipotesi di definire un indice unico europeo. Una risoluzione prevedeva di fissarlo al 50% (il salario minimo, dove esiste, non avrebbe, quindi, potuto essere inferiore alla metà di quello medio in essere nel tal Paese), ma non ha avuto seguito. E l'Italia? «In Italia – continua Cerfeda – la contrattazione copre praticamente tutti i settori merceologici e quindi, in linea di massima, non avrebbe senso ricorrere al salario minimo, cosa che peraltro non vogliono fare né i sindacati, né gli imprenditori.

L'Italia però, a differenza dei Paesi scandinavi, ha una vasta area di lavoro nero, quindi di persone non tutelate da alcun contratto. Il punto su cui dovrebbe riflettere il sindacato è proprio questo: una tale misura aiuterebbe o no a contrastare il sommerso?».

Nella penisola il dibattito, al di là di qualche proposta accademica, è sostanzialmente fermo. In Parlamento la questione è trattata in tre disegni di legge, due al Senato (n.1453 e n.1651) e uno alla Camera (n.2100), ma è difficile dire se e quando andranno effettivamente in discussione e poi eventualmente in porto.

4. Il dibattito

- **Salario minimo: perché no!**
di Bruno Manghi

«È vero, c'è qualcuno non tutelato Ma il baluardo è la contrattazione»

« Favorevole o contrario al salario minimo legale? Se mi avesse fatto questa domanda 20 anni fa le avrei espresso la mia netta contrarietà, perché questa è materia di contrattazione tra le parti sociali. Oggi non sono più così drastico, non ho obiezioni di principio, ma sono dell'idea che non sia una misura particolarmente efficace in un'economia come la nostra».

Bruno Manghi, sociologo, profondo conoscitore del sindacato e del mercato del lavoro, è scettico sull'opportunità di definire per legge una quota di salario minimo.

Perché ha 'ammorbido' il suo punto di vista rispetto a 20 anni fa?

Perché le condizioni di allora non sono le stesse di oggi. Adesso ci sono ampie aree di lavoratori che non sono tutelati, che sono fuori dai perimetri contrattuali. Penso, ad esempio, al mondo della cooperazione, o meglio della falsa cooperazione.

Diciamo che oggi non difendo in maniera dogmatica il monopolio sindacale nella fissazione dei salari. Anche se...

Anche se?

Il salario minimo stabilito per legge ha senso in certe situazioni. Come negli Stati Uniti dove l'unica contrattazione esistente è quella d'impresa e riguarda il 15% dei lavoratori. O in Francia, dove la contrattazione nazionale è scarsa e il sindacato è debole. Il caso dell'Italia è diverso.

Perché è diverso?

Perché da noi c'è ancora una vasta contrattazione nazionale e anche la contrattazione aziendale è abbastanza diffusa. Le dirò di più: nelle zone dove c'è molto lavoro, come al Nord, anche coloro che non sono tutelati dalla contrattazione risentono del contesto locale.

Mi spiego: se assumo una colf a Milano non posso darle 2 o 3 euro all'ora... Probabilmente il salario minimo legale verrebbe fissato a un valore più basso rispetto a quello che nasce dalla trattativa fra datore di lavoro e lavoratore. Mi sembra una misura poco efficace e di difficile applicazione. Pensi al mondo del lavoro autonomo o pseudoautonomo.

A cosa si riferisce?

Per un lavoro ordinario, come quello della colf citata prima, si può stabilire una paga minima oraria e finisce lì. Ma come faccio a determinarla per un co.co.pro. che lavora a Milano, per dire, nell'editoria? Mi sembra complicato. Ripeto, non credo che il salario minimo sia una grande ricetta.

Quindi?

Io punterei, piuttosto, sulla definizione di contratti locali di settore. Ad esempio: il contratto per il lavoro domestico o agricolo della provincia di Lodi. Allora si dice: in questa provincia, per questi lavoratori, il salario minimo è questo. In definitiva direi che su questa materia si potrebbero fare delle sperimentazioni, in determinate situazioni e con il consenso delle parti sociali. Ma resto convinto che la strada migliore sia sempre quella della contrattazione.

- **Salario minimo: perché sì**
di Pietro Garibaldi

«C'è un precariato anche salariale. Meglio fissare una soglia per legge»

« È uno strumento assolutamente necessario. Il mercato del lavoro in Italia è assai regolato, ma per motivi storici non si è mai voluto introdurre un salario minimo nazionale. Che invece esiste in (quasi) tutti i Paesi avanzati».

Pietro Garibaldi, docente di Economia all'Università di Torino , è tra i sostenitori del salario minimo legale.

Perché questa misura andrebbe introdotta anche in Italia?

Perché il precariato in Italia non è solo legato ai contratti temporanei e a progetto. Il precariato è molto spesso un precariato salariale. I lavoratori a progetto o le finte partite Iva, l'universo dei parasubordinati, finiscono per percepire un salario orario assolutamente inadeguato. Alla precarietà e all'insicurezza del lavoro si aggiunge così una precarietà salariale.

Quali i vantaggi principali? E gli svantaggi?

I vantaggi sono legati a un principio di equità. È un modo per proteggere, per via legale, alcune categorie di lavoratori troppo deboli sul mercato del lavoro. Lo svantaggio può essere collegato all'aumento del costo del lavoro che le aziende potrebbero sostenere. Si tratta di trovare il giusto equilibrio e di fissare un livello salariale che sia al tempo stesso dignitoso, equo e non troppo alto da scoraggiare le imprese ad assumere lavoratori anche per mansioni poco qualificate.

Che risultati ha dato dove è stato applicato?

Negli Stati Uniti si è generato un vivacissimo dibattito scientifico legato agli effetti occupazionali dell'introduzione del salario minimo.

Le ricerche, portate avanti dai migliori economisti, hanno dimostrato che gli effetti negativi sono stati nulli o al più minimi.

Non potrebbe favorire il lavoro nero?

Un rischio di favorire il lavoro nero non può essere sottovalutato. Ma il lavoro nero va affrontato con i controlli sul posto di lavoro e la semplificazione legislativa. Si è però dimostrato, e in particolar modo in America latina, che il salario minimo ha un ruolo di faro anche per il lavoro sommerso e, in seguito alla sua applicazione, si registra quasi sempre un aumento del salario medio anche nel settore informale.

Tecnicamente come andrebbe applicato?

Si applicherebbe a qualunque prestazione lavorativa. Si potrebbe pensare a una riduzione per i lavoratori più giovani. Il livello sarebbe fissato da una commissione nazionale.

Cosa ne pensano imprese e sindacati?

Il paradosso in Italia è che non solo le imprese, ma addirittura i sindacati sono contrari. Sostengono che il salario minimo è quello stabilito dai contratti nazionali. È un grave errore. Quei contratti non si applicano a milioni di precari. Il sindacato potrebbe e dovrebbe fare una grande battaglia in favore dell'introduzione del salario minimo. Se non la farà perderà un'altra occasione.