

## Il salario minimo non può astrarre dal modello contrattuale e della rappresentatività sindacale

DI CESARE DAMIANO

**L**a discussione sul salario minimo è entrata nella campagna per le europee. In Parlamento fioriscono proposte di legge che affrontano separatamente la questione della rappresentatività da quella del salario legale mentre, al contrario, esiste un nesso tra salario minimo, modello contrattuale e rappresentatività. Una legge non può ignorare le ricadute sugli assetti della contrattazione ed il richiamo agli articoli 36 e 39 della Costituzione. In questo contesto è positivo il disegno di legge del Cnel al Senato, che vuole creare, con l'Inps, un codice unico dei contratti. La possibilità di legiferare è accordata al Cnel dall'art. 99 della Costituzione. Verrebbe individuato un codice per ogni contratto, con il quale controllare la trasparenza di retribuzioni e contributi, eliminare i contratti pirata ed individuare i «perimetri» contrattuali.

**Come dice il Presidente Treu**, si traccia «una linea di demarcazione fra pluralismo contrattuale e pratica sleale». Abbiamo iniziato da qui perché una materia complessa non può essere condizionata da bandierine elettorali. Occorre sconfiggere i contratti pirata e migliorare le retribuzioni senza indurre le aziende ad uscire dal sistema contrattuale. Questo lo si può fare con un

monitoraggio del Cnel sulla contrattazione e se si allineano i minimi tabellari di ciascun contratto nazionale a quanto stabilito dai contratti «leader» sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

**Come prevede la proposta del Pd, i minimi tabellari** di categoria dovrebbero assumere la forza della legge diventando un pavimento inderogabile. La scorciatoia della fissazione di un salario minimo di 9 euro lordi orari, uguale per tutti, come previsto dai 5 stelle, è contraddittoria: occorre salvaguardare le differenti retribuzioni dei contratti e non fare confusione tra salario minimo e complessivo. Non si può ignorare che la paga tabellare è un semplice «di cui» della retribuzione e delle tutele generali garantite ai lavoratori.

**Uno studio di Lavoro&Welfare ci dice che** un operaio metalmeccanico avrà, all'atto dell'assunzione, una paga oraria di 8,36 euro (l'assunzione, da contratto, avviene direttamente al secondo livello), per poi salire nell'arco dei primi tre anni, per effetto del passaggio dalla seconda alla terza categoria e per gli aumenti biennali di anzianità, a 9,75 euro orari. Dopo dieci anni, siamo a 10,33 euro. Parliamo di un lavoro di bassa qualità con una carriera «piatta». Quindi, è meglio un salario contrattuale di partenza più basso rispetto ai 9 euro di un salario legale, perché a quell'impor-

to occorre anche aggiungere una serie rilevante di altri benefici: tutele per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti, festività, ferie, maggiorazioni per turni e straordinari, tredicesima, Tfr e previdenza complementare.

**Un pacchetto di diritti che verrebbe messo in discussione** se l'adozione di un salario minimo per legge spingesse le imprese ad uscire dal sistema contrattuale. Non vorremmo che, piantando la bandierina di un presunto miglioramento, si andasse a finire in una sorta di indistinto lavoro a chiamata, il cui unico obiettivo sarebbe quello di garantire una paga minima oraria, cioè un salario senza diritti, molto meno costoso di un contratto di lavoro. Quello che differenzia l'Italia dagli altri Paesi è un forte sistema contrattuale, da estendere a quel residuo 15% non coinvolto, come i rider. In questo caso, in un'ottica di emergenza, si può garantire un salario minimo, non definito dalla legge ma dalle parti sociali, accanto ad alcuni diritti di base, in attesa di conquistare anche per questi lavoratori un regolare contratto di lavoro.

**Questo ragionamento non prescinde dalla necessità** di affrontare il tema della certificazione della rappresentatività delle parti sociali. La sede del Cnel sarebbe la più idonea per individuarne i criteri.

© Riproduzione riservata

