

I L C A S O

PERCHÉ UNA LEGGE NON PUÒ FISSARE IL SALARIO MINIMO

di Rocco Palombella*



Il sindacato resta un elemento importante della democrazia e quando si sbandierano esempi stranieri, bisognerebbe sapere di cosa si parla perché, poi, in nessun caso le organizzazioni dei lavoratori vengono messe in un angolo e aggirate sulla definizione di un elemento fondamentale della busta-paga



Si fa un gran parlare del salario minimo, soprattutto in vista di un possibile intervento del governo, nel caso in cui le parti confederali non dovessero trovare un accordo a breve. L'esecutivo per il momento ha scelto di non invadere il terreno di gioco delle parti sociali. Ha, quindi, congelato il decreto del Jobs act che prevedeva l'introduzione in via sperimentale del salario minimo legale nei settori non coperti dalla contrattazione. E' nota, invece, la divisione che ha allontanato finora i sindacati confederali da Confindustria, in merito alla questione contrattuale, al punto che il leader degli industriali Giorgio Squinzi ha invitato il governo a fare quel che deve.

Per quanto riguarda i metalmeccanici il riferimento all'introduzione del salario minimo è giunto anche sul tavolo a cui siedono sindacati e Federmeccanica, riuniti proprio in Confindustria per dare una soluzione positiva al Ccnl che scade a fine anno. Su questo tema fin da subito abbiamo registrato una vera e propria distanza dall'impostazione enunciata da Federmeccanica. Infatti, anche se con modalità di-

I L C A S O

verse, Uilm, Fim e Fiom, attribuiscono al contratto nazionale la funzione di distribuire degli aumenti salariali all'insieme dei lavoratori della categoria. Federmeccanica ritiene di farlo diversamente da noi. Per gli imprenditori meccanici il contratto nazionale dovrebbe avere un ruolo regolatorio e di garanzia, cioè fissare i minimi retributivi, mentre gli aumenti veri e propri, se ci sarà ricchezza prodotta da retribuire, dovrebbero essere di competenza della contrattazione aziendale. La stessa Fe-

dermeccanica ha dichiarato (sottolineando di aver ricevuto anche il mandato dal presidente di Confindustria), di puntare ad un'intesa utile a normare i rapporti di lavoro dei metalmeccanici e di stabilire, dentro lo stesso Ccnl, le relazioni funzionali tra

contrattazione nazionale e quella aziendale. E' in questo frangente che è comparsa la proposta del salario minimo garantito.

Così com'è la situazione nelle realtà del mondo metalmeccanico, il modello proposto rischia di destabilizzare



I L C A S O

l'intero sistema contrattuale, perché gli incrementi salariali proposti andrebbero in tasca solo agli addetti che già percepiscono i minimi contrattuali esistenti. All'interno del nostro settore ci sono quasi due milioni di lavoratori con retribuzioni diverse e l'ipotetico salario minimo andrebbe, quindi, solo ad una parte. Noi stimiamo che si tratta di un bacino corrispondente al 3% dei metalmeccanici e non si può rinnovare un contratto che darebbe dei benefici solo a loro. Riguardo, poi, alla volontà di Federmeccanica di arrivare ad un contratto innovativo con il placet di Confindustria, è utile rammentare che la confederazione degli industriali guidata da Squinzi ha provato a realizzare un'intesa con Cgil, Cisl e Uil. I sindacati hanno tentato di condizionare Confindustria e alla fine non c'è stata la possibilità di realizzare un'intesa. Lo stesso presidente di Confindustria ha preferito la scorciatoia, attraverso l'accordo contrattuale con i chimici, cioè la sua categoria d'appartenenza. Ora prova a buttare la palla, che non ha giocato a livello confederale, nel campo dei metalmeccanici. La peggiore umiliazione che potremmo infliggergli è proprio quella di modificare il sistema contrattuale nei punti dove non è riuscita Confindustria. E' bene che Feder-

meccanica non si presti a questo gioco. Agli imprenditori metalmeccanici abbiamo fatto sapere che siamo disponibili a fare un contratto innovativo, ma dietro la parola innovazione non deve celarsi la concreta deregolamentazione del sistema contrattuale. Il sistema in ha riguardato tutti i lavoratori e, soprattutto, ha mantenuto una funzione legislativa. Tuttora i contratti nazionali di lavoro vengono utilizzati dalla magistratura del lavoro come punto di riferimento per regolare gli eventuali contenziosi esistenti tra le parti.

Prima ho citato il contratto dei chimici. L'intesa raggiunta è stata positiva, perché ha mantenuto il primo e il secondo livello, cioè il contratto nazionale e quello legato agli obiettivi aziendali. Anche i metalmeccanici prediligono questa impostazione. Il nostro obiettivo è, infatti, quello di rinnovare un contratto che mantenga i due livelli contrattuali, che stabilisca un salario minimo per tutti i lavoratori, che definisca la possibilità di poter rinnovare i contratti di secondo livello. Oggi il salario minimo per l'80% del mondo del lavoro è stabilito dai minimi retributivi indicati nei contratti. E' evidente, nei rimandi alla contrattazione contenuti negli ultimi decreti sul Jobs act, quello a cui punta il governo:

I L C A S O

incentivare i negoziati di livello aziendale, spostare in maniera più decisa rispetto al passato il baricentro della contrattazione dal centro alla periferia. Qui ci sono gli spazi per le nuove flessibilità organizzative scambiate anche con la flessibilità salariale fino alla deroga agli accordi nazionali. La fissazione dei minimi retributivi è stata storicamente prerogativa delle parti sociali nell'ambito della libera contrattazione collettiva. Ed il sindacato rimane un pezzo importante della democrazia in Italia proprio perché dispone di questo importante ruolo. Negli altri paesi europei non è proprio così. Facciamo degli esempi. In Belgio le organizzazioni sindacali e datoriali siglano un apposito accordo di livello nazionale mirato a stabilire il minimo retributivo. Nel modello belga il livello retributivo è incrementabile e derogabile in meglio dagli ulteriori accordi raggiunti a livello settoriale.

In Spagna, prevale un approccio più improntato a dinamiche concertative, ovvero di dialogo sociale: il minimo salariale è fissato per legge ma solo in seguito a consultazioni tripartite tra organizzazioni sindacali, datoriali e governo. In Francia e Olanda il minimo salariale è stabilito direttamente dall'autorità governative. In Gran

Bretagna il minimo salariale è fissato dal governo, ma sulla scia delle indicazioni fornite da apposite commissioni indipendenti. In Germania il legislatore ha previsto l'istituzione di un'apposita Commissione tripartita, composta da esperti, rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali. Questo organo, esaurito il "regime di transizione" e quindi a partire dal 1 gennaio 2018, avrà il compito di formulare annualmente delle proposte per la revisione del livello retributivo fissato per legge. E' evidente come in Europa prevalga il coinvolgimento delle parti sociali nella fissazione del salario minimo legale. Se ciò avvenisse anche in Italia, è possibile prevedere una riduzione del potere contrattuale delle parti sociali: Ma, rispetto a tale eventualità, si potrebbero registrare anche un incremento dei prezzi, dovuto ad uno scarso incremento reale del potere d'acquisto, ed una riduzione dell'occupazione dei lavoratori con basse qualifiche, con incremento del lavoro nero.

Dal punto di vista giuridico, poi, il salario del contratto nazionale, da riferimento imprescindibile di rango costituzionale, diverrebbe una determinazione convenzionale. Insomma, decostituzionalizzare il salario contrattuale significherebbe

I L C A S O

sterilizzare il più efficace mezzo per garantire effettiva e generalizzata capacità regolativa al contratto nazionale. Insomma, è meglio che il governo si astenga ad intervenire sul tema in questione con un'apposita legge. E' auspicabile, invece, che sindacati ed imprenditori, in sede confederale, decidano di concordare una proposta sul salario minimo, insieme ad un valido schema

di contrattazione nel quale applicare le regole della rappresentanza. Allo stato dei fatti, i metalmeccanici hanno il compito di rinnovare con le regole esistenti il contratto nazionale. Poi, si decida pure del salario minimo. Ma lo si faccia in sede confederale e non da altre parti.

**Segretario generale della Uilm*



Per Poletti "l'ora/lavoro è un attrezzo vecchio che non permette l'innovazione"