

L'ALTRO PUNTO DI VISTA

Dare spazio a chi si trova dall'altra parte del tavolo di trattativa per offrire una visione più ampia è l'intento con cui abbiamo scelto di accogliere le riflessioni della controparte sindacale. In questo contesto ci confrontiamo con "L'altro punto di vista" per dar voce a opinioni, verso cui ci poniamo unicamente come cassa di risonanza, in grado di arricchire un dibattito aperto a entrambe le parti.



IL SALARIO MINIMO RAFFORZA LA CONTRATTAZIONE

*Dalle sfide globali alla lotta alle disuguaglianze nel lavoro:
salario minimo legale, erga omnes dei contratti
e legge sulla rappresentanza.*

di Serena Sorrentino*

Negli ultimi anni è cresciuta l'attenzione, sia in Italia che nel resto d'Europa, sul fenomeno sempre più diffuso dei *working poor*, persone che pur lavorando hanno un reddito sotto la soglia mediana delle retribuzioni, con effetti sui sistemi di protezione sociale, dal sostegno al reddito alla sostenibilità del sistema previdenziale.

Fenomeni quali *dumping* contrattuale, appalti e distribuzione delle ore lavorate, contratti flessibili senza riferimento a forme di equo compenso e senza riferimento ai

CCNL di settore, diffusione di *stage* e tirocini non ben regolati, che hanno introdotto una distorsione di questi strumenti, trasformandoli in forme di sfruttamento, hanno acceso il dibattito sulla necessità di stabilire anche nel nostro Paese un salario minimo legale.

Gli approcci del dibattito politico hanno ricompreso sia l'ipotesi di una legge che fissasse un minimo retributivo orario per tutti i settori, sia la possibilità di introdurre un salario minimo prendendo a riferimento



i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come soglia di riferimento di settore.

Nella scorsa legislatura sono state presentate diverse proposte di legge di iniziativa parlamentare, e in ambito europeo abbiamo avuto l'approvazione della Direttiva UE 2022/2041 (Parlamento e Consiglio) che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 15 novembre 2024 (art. 17). Lo schema di Direttiva prevede una possibile articolazione d'interventi avendo come obiettivo quello di determinare una convergenza sociale verso l'alto e la riduzione delle disuguaglianze retributive.

Sappiamo bene che il fenomeno delle retribuzioni basse non deriva solo dal valore del salario nominale ma da un complesso di fattori come il numero delle ore lavorate, la diffusività del part-time involontario, la durata dei contratti, e la Direttiva fa salva la facoltà degli Stati membri di fissare il livello dei salari minimi e di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi.

Dato il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Italia, è ragionevole presumere che l'ipotesi percorribile e largamente condivisa sia quella di tenere insieme salario minimo legale e riferimento ai CCNL di settore.

Questo scenario deve farci riflettere sulla



Serena Sorrentino

proliferazione contrattuale: dai dati forniti dal CNEL, fino alla fine dello scorso anno risultano censiti 959 contratti collettivi nel settore privato, di cui 211 sottoscritti da CGIL, CISL e UIL (di questi, 207 coprono 13.366.176 lavoratori, pari al 96,6%) e 748 firmati da altre Organizzazioni sindacali (questi coprono invece 474.755 lavoratori, pari al 3,4%).



Serena Sorrentino

Ciò rende evidente che anche il tema del salario minimo nella relazione con la contrattazione collettiva pone l'urgenza di intervenire sulla regolamentazione della rappresentanza, per arrivare alla riduzione del numero dei contratti applicabili nell'ambito dello stesso settore e intervenire con strumenti certificati nella determinazione dell'effettiva rappresentanza dei soggetti contraenti sia di parte datoriale che di parte sindacale.

La CGIL è da sempre favorevole a un processo che, in coerenza con l'articolo 39

della Costituzione, giunga a definire regole sulla rappresentanza per via legislativa, arrivando all'applicabilità *erga omnes* dei contratti sottoscritti da organizzazioni che in base alle norme hanno la maggior rappresentatività.

Durante la pandemia abbiamo verificato che anche nei settori dei servizi, in particolare sanità e assistenza, a fronte di mercati del lavoro caratterizzati dall'incidenza dei professionisti, le dinamiche retributive modificano l'attrattività di aziende che operano in questi settori, obbligandole a competere e ad adoperarsi per armonizzare le retribuzioni per professionisti e lavoratori che operano nello stesso settore e che si muovono tra pubblico e privato e tra privati in base ad apprezzamento delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro.

Le decorrenze contrattuali (che di solito non rispettano mai le scadenze effettive nei rinnovi contrattuali), la fiscalità applicata al lavoro alta e soggetta a variazione normativa di legge di bilancio in legge di bilancio, la normativa in materia di rapporti di lavoro continuamente mantenuta, rendono ancor più urgente una riflessione tra le parti sociali sulla necessità di razionalizzare i contratti e trovare sistemi di stabilizzazione interni alla contrattazione collettiva sia sui trattamenti economici fondamentali che sull'incidenza della distri-



buzione della produttività, rafforzando i due livelli di contrattazione.

Per questa via il salario minimo legale avrebbe l'effetto positivo di evitare fenomeni distorsivi e di rafforzare la contrattazione collettiva, rappresentando uno strumento idoneo a evitare che i compensi per il lavoro autonomo e le forme flessibili che non rientrano tra quelle eterodirette ricomprese nei CCNL oltrepassino la soglia della tollerabilità, così da tutelare il lavoratore e limitare il *dumping* che queste forme di lavoro potrebbero determinare.

Nelle regole che vanno definite nel corredo di interventi a sostegno dell'autonomia negoziale delle parti, oltre quelle sulla certificazione della rappresentanza, sarà importante intervenire sulle sanzioni in caso di prolungato mancato rinnovo dei CCNL e partecipazione democratica dei lavoratori alla vita dell'impresa, partecipazione che deve avere un rilievo non solo di sorveglianza ed economico, ma anche (come la CGIL ha suggerito nella proposta di legge "Carta dei diritti universali del lavoro") organizzativo e di informazione e consultazione. Le trasformazioni tecnologiche consentiranno a breve, se governate, di avere aumenti di produttività che possono rispondere all'esigenza di ridurre i tempi di lavoro mantenendo livelli retributivi congrui e di avere effetti positivi sulla stabilità dell'occupazione a fronte di un grande investi-

mento sul fattore umano, a partire dall'aggiornamento professionale e dal benessere organizzativo, che dovranno essere elementi sempre di più caratterizzanti le scelte aziendali e contrattuali.

Più si produce valore attraverso il lavoro, soprattutto nel sistema della cura e della salute a forte intensità occupazionale e capitale cognitivo, più l'integrazione e la necessità di non spezzare la catena del valore diventano elementi strategici per garantire qualità dei servizi.

Rimane, infine, un'ultima riflessione sul rapporto tra il ricorso agli appalti, la responsabilità solidale e il salario minimo: in caso di introduzione del valore *erga omnes* dei contratti, il tema dell'abbattimento del costo del lavoro con il ricorso agli appalti di servizio non dovrebbe generarsi più, e in ogni caso il riferimento al salario minimo legale avrebbe la funzione di preservare la responsabilità solidale per evitare di abbassare la produttività del ciclo complessivo dei servizi resi.

In conclusione, come si vede la discussione sul salario minimo legale non affronta solo il fenomeno del lavoro povero ma ci interroga come parti sociali sulla necessità di regolare in modo efficace la rappresentanza, la contrattazione collettiva, la democrazia nel lavoro.

* Segretaria generale FP CGIL