

SALARIO MINIMO IN ITALIA: VERSO UNA CONFERMA DELLO STATUS QUO

(Prospettiva Marxista – luglio 2019)

Fino ad ora, il Governo Lega – Movimento 5 Stelle, s'è presentato nei fatti come un Governo di mantenimento delle politiche antioperaie adottate nelle precedenti legislature. Questa affermazione non deve indurre il lettore a pensare che noi, assurdamente, riponevamo speranze riformiste a favore del proletariato nell'attuale Esecutivo. Ma piuttosto, quando tutto era ancora da scriversi e stante l'odierna estrema debolezza della nostra classe, potevamo azzardare l'ipotesi di una sua continuità nel processo di smantellamento delle conquiste del mondo del lavoro salariato, magari con forme d'attacco differenti rispetto ai precedenti Governi. Ebbene, fino a questo momento, un attacco diretto alle conquiste rimaste in essere, non si è ancora verificato. Da un lato, questo corrobora il sunto secondo il quale la borghesia italiana ritenga più efficace delegare questo tipo di lavoro sporco ai volti rassicuranti del centro-sinistra, il quale, seppur ormai sostanzialmente svuotato di ogni connotato socialdemocratico, continua ad esercitare un certo ascendente sulle burocrazie sindacali confederali, o per lo meno così è stato durante il Governo Renzi, massima espressione sinora osservata del "mutamento genetico" del Pd. Oppure agli impassibili tecnici alla Monti, la cui strada spianata alla libera azione ai danni della classe salariata gli è garantita da quella severa aura, propria di chi irrompe a decretare la fine della baldoria in nome dei conseguenti inevitabili sacrifici atti alla ricostituzione di ciò che è stato sperperato. Negli ultimi due decenni, ad aver impresso le accelerazioni più significative alla demolizione di importanti capisaldi delle conquiste operaie, sia riguardo le condizioni di lavoro (dal pacchetto Treu del 1997 al Jobs Act del 2015), sia riguardo l'uscita dal mondo del lavoro (legge Fornero), sono stati infatti Governi dalle caratteristiche di cui sopra. Ad un Governo come quello attuale invece, espressione degli "scontenti della globalizzazione", tra cui v'è anche (seppur inerte e supina agli interessi altrui) la classe salariata, si addice più il ruolo di "Governo sociale" (ruolo sinora coperto dalla componente pentastellata), che si propone di porre mano alle diseguaglianze e alla crescente povertà tramite roboanti annunci e leggi dai nomi quantomeno velleitari. Leggi che però, calate nel concreto, si guardano bene dal mutare nella direzione degli auspici dichiarati del Governo le condizioni della classe salariata. Anche perché la politica interclassista di cui s'ammanta il Governo giallo-verde impedisce di individuare nei salariati il segmento sociale che più di tutti subisce le conseguenze delle contraddizioni del capitalismo. E chissà, forse, a proseguire nell'erosione delle conquiste di una classe che ormai da tempo non fa più nulla per difenderle, ci penserà (se non ci saranno improvvise svolte in questo senso da parte dell'attuale Esecutivo) un futuro Governo, magari chiamato a riparare i "danni da incompetenza" (per sintetizzare lo spirito dalla stampa d'opposizione) posti in essere da quello attuale, dispensando alla classe salariata un nuovo carico di "necessari sacrifici".

Quello attuale può dunque definirsi, parafrasando lo slogan con cui lo stesso si autodefinisce, il Governo del non cambiamento. E ciò nel senso che finora non ha teso a cambiare la situazione della nostra classe né in meglio, ma neppure in peggio. Ovvero, non è stato foriero di peggioramenti di portata paragonabile al Jobs Act o alla legge Fornero. Tuttavia, un Governo dai tratti d'azione come quello attuale può risultare comunque utile affinché almeno una parte fra i salariati mantengano una quota di fiducia verso il capitalismo e le sue sovrastrutture. In una condizione di classe come quella attuale, inconsistenti riforme come il decreto Dignità, la pensione a Quota 100 e il Reddito di cittadinanza, hanno comunque contribuito ad alimentare, almeno inizialmente, le illusioni di una quota di salariati, portandoli a pensare che la differenza la facciano proprio i Governi, e che nel caso si riesca ad indovinare quello giusto, esso sarà in grado di sincretizzare il sacrosanto e insindacabile diritto al profitto con una efficace e generosa politica sociale, anche in assenza di lotta di classe. Inutile dire che un'obiezione cosciente non avrebbe il potere di alterare questa

percezione di massa, proprio per il fatto che essa ha basi materiali oggettive. E magari il susseguente impianto disillusorio, una volta realizzato che anche l'azione del Governo giusto e onesto non è servita a mutare la condizione propria di chi è sfruttato, si reggerà sulla tesi che la politica e le stanze del potere sono in grado di corrompere gli onesti, facendoli diventare a loro volta disonesti nonché parte di quella casta che avevano da sempre avversato, o altre castronerie simili, atte a preparare il terreno o ad un ulteriore grado di disinteresse per la propria condizione di classe (“tanto non cambierà mai niente”), oppure a nuove future illusioni.

È in questo clima che si sta snodando il dibattito sul salario minimo legale in Italia. Una riforma che, stanti i prodromi, sembra candidarsi ad essere la quarta medaglia che l'attuale Governo s'appunterà al petto in tema di riforme sociali, e che nei fatti altro non sarà che il quarto pilastro della politica di mantenimento delle vigenti condizioni di sfruttamento del lavoro salariato.

Panoramica europea e italiana

Ad oggi nell'Unione europea, 22 Paesi su 28 hanno nel loro ordinamento formule di salario minimo legale. I sei Paesi Ue che non hanno ancora adottato questa misura sono: Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Svezia e, appunto, Italia.

Secondo *Il Sole 24 Ore*¹ la legislazione sul salario minimo è stata introdotta in quei Paesi caratterizzati da una limitata copertura della contrattazione nazionale, o da una scarsa rappresentatività dei sindacati. Tra i maggiori imperialismi europei, l'ultimo ad aver istituito un salario minimo è stata la Germania nel 2015. In Francia, la prima legge in questa direzione risale all'11 febbraio 1950. Essa ha posto fine al periodo immediatamente successivo alla guerra e alla Liberazione, durante il quale i salari venivano fissati dal Governo. La legge ha introdotto un regime di libertà contrattuale, lasciando tuttavia al Governo la facoltà di fissare un salario minimo obbligatorio per tutti i lavoratori dipendenti, il cosiddetto “Salario minimo interprofessionale garantito” o Smig. L'entità di questo istituto è stata decisa da una commissione (Commission supérieure des conventions collectives) composta da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, tra i quali si era istaurato un accanito confronto, con le imprese che puntavano a ridurre lo Smig ad un minimo salariale rigoroso, comprensivo dei vari bonus, indennità, premi di rendimento ecc., e i sindacati che tentavano invece di allargare la forbice dei bisogni minimi da soddisfare. Alla fine, il ministero del Lavoro dava un'interpretazione molto restrittiva, includendo nello Smig tutti gli elementi della retribuzione, rafforzando così la dottrina dei datori di lavoro. Bisognerà attendere le grandi mobilitazioni sindacali di fine anni '60 affinché lo Smig venga trasformato in Smic (Salario minimo interprofessionale di crescita) con la legge del 2 febbraio 1970², e tenga conto, in sede di rivalutazione annuale, non solo dell'inflazione, ma anche dell'aumento dei salari medi.

In Spagna, il salario minimo è stato introdotto nel 1963 a firma di Francisco Franco, a seguito dell'opera di contrazione salariale condotta dalle imprese nel decennio precedente che, unitamente all'inflazione galoppante, avevano ridotto le retribuzioni reali a circa la metà di quelle in essere nel 1936³. Nel Regno Unito, l'introduzione di questo istituto la si ha nel 1998, dopo che gli attacchi thatcheriani degli anni '80 avevano condotto i sindacati ad un profondo indebolimento, tale per cui, negli anni '90, i lavoratori di molti settori venivano pagati al di sotto della soglia di sussistenza. Lo Stato dunque, il capitalista collettivo, è intervenuto in questi due casi come già aveva fatto con i Factory Acts nel Regno Unito della prima metà del XIX secolo. Allora si trattava di frenare la voracità degli imprenditori ponendo limiti alla durata della giornata lavorativa e al lavoro minorile, per evitare una vera e propria distruzione fisica della forza lavoro, i cui inquietanti prodromi si stavano annunciando anche attraverso la diminuzione dell'altezza media dei coscritti di leva. Nei due casi sopracitati di introduzione del salario minimo ad opera della sovrastruttura statale invece, entrano in gioco più componenti, meno drammatiche di quelle alla radice dei Factory Acts, ma che, se non posti sotto una qualche forma di controllo, avrebbero pur sempre creato un danno alla stessa borghesia, come sempre miope e latrice di processi che essa stessa spesso non riesce a

dominare. Si pensi solo all'impatto che può avere una massa critica di individui ridotti in povertà assoluta in un imperialismo occidentale, con un tenore di consumo consolidato (ed è sicuramente il caso del Regno Unito del 1998), sia dal punto di vista della sostenibilità del welfare pubblico, sia da quello della disponibilità alla spesa, sia infine da quello della gestione della conflittualità in assenza di corpi intermedi o in presenza di corpi intermedi fortemente indeboliti.

In Italia, ad oggi, sono i risultati della contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative ad essere presi come punto di riferimento dalla giurisprudenza, quali paletti minimi per i salari in ciascun settore.

Nell'ordinamento italiano, infatti, non è presente nessun vincolo che impone ad un datore di lavoro, non iscritto ad un'organizzazione datoriale firmataria di un Ccnl, di applicare un qualsivoglia contratto nazionale, ma sussiste l'obbligo ex art. 36 della Costituzione italiana di riconoscere al lavoratore una retribuzione *«proporzionale alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa»*. Quindi, il parametro minimo retributivo, affinché tale norma sia ottemperata, è definito, secondo l'interpretazione comune, da quanto stabilito nel Ccnl di settore vigente, sottoscritto dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Questo a prescindere che il datore di lavoro aderisca ad una di queste organizzazioni oppure no. È da sottolineare, anche in merito ad una maggiore comprensione dell'ultima proposta di legge relativa al salario minimo che andremo di seguito ad esaminare, che non esiste nell'ordinamento italiano una legge che riconosca univocamente nella corresponsione al lavoratore di una paga oraria non inferiore a quanto stabilito dai Ccnl "leader", l'elemento per ottemperare al suddetto articolo costituzionale. Semplicemente, ad oggi, questo valore di salario minimo attribuito ai Ccnl siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, è frutto di oltre 60 anni⁴ di prassi giurisprudenziale che, per quanto consolidata, nulla vieta che sia sottoposta in futuro a diversa interpretazione. Questa prassi, spiega altresì perché molti datori di lavoro che decidono di uscire da Confindustria si concentrino, per trarre maggiore vantaggio dall'assenza di vincolo in tal senso, a ritoccare pause, orari, turni, premi di produzione, senza però ridurre i minimi tabellari. I riferimenti legislativi inequivocabili (dl 338/1989 art.1 comma 1) sono piuttosto tesi ad imporre quale base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, l'importo delle retribuzioni *«stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale»*. In altre parole, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la legge impone che i contributi siano comunque calcolati sulla base delle retribuzioni orarie previste dai Ccnl firmati dalle associazioni più rappresentative.

Tuttavia, il fatto che questi Ccnl non abbiano ad oggi forza di legge, è causa del proliferare dei cosiddetti contratti pirata, ovvero contratti firmati da organizzazioni non rappresentative, spesso di comodo, i cui minimi tabellari sono al di sotto di quelli contrattati nei Ccnl "leader". Il sistema dei contratti pirata, stimati dal Cnel in due terzi degli oltre 800 contratti registrati⁵, crea una vera e propria competizione al ribasso nei salari un po' in tutti i settori. La magnitudo del fenomeno dei contratti pirata, letteralmente esploso nell'ultimo decennio, è ben descritta dal vertiginoso aumento del numero dei Ccnl registrati presso il Cnel, passato da 549 a 884 (+61%) in sei anni, dal settembre del 2012 al settembre del 2018⁶. Aumenti considerevoli del numero dei contratti si sono verificati, prendendo in esame gli anni dal 2015 al 2018, in molti settori, dal commercio (da 166 a 226) all'agricoltura (da 37 a 52), ma anche nel comparto metalmeccanico (da 23 a 32). Le variazioni minime si sono registrate nei settori tessile (da 30 a 31), e credito – assicurazioni (parimenti da 30 a 31), mentre la variazione negativa più significativa è stata nel settore dei trasporti (da 75 a 67, ma in crescita rispetto agli anni 2016 e 2017)⁷.

Ad oggi la contrattazione collettiva copre tra l'80 e il 90% della platea dei lavoratori dipendenti⁸, il che significa, che su circa 18 milioni di lavoratori dipendenti⁹ presenti in Italia, un numero compreso tra 1,8 milioni e 3,6 milioni non è coperto da alcuna contrattazione nazionale. Per quanto riguarda le cosiddette organizzazioni maggiormente rappresentative in Italia, abbiamo Confindustria (la firma delle organizzazioni ad essa federate appare in calce al

14% dei Ccnl) ed i sindacati Confederali Cgil, Cisl e Uil, che hanno sottoscritto il 33% dei contratti registrati al Cnel¹⁰.

L'alta copertura della contrattazione collettiva nazionale in essere in Italia, non rappresenta di per sé una garanzia di livelli salariali accettabili per la classe nel suo complesso, né può rappresentare ciò se non in presenza di quel che oggi manca, ovvero un proletariato che con le sue lotte riesca a spostare l'ago della bilancia dei rapporti di forza verso di sé in sede negoziale. Il crescente fenomeno dei working poors, che nel 2017 coinvolgeva il 6,8% delle famiglie di lavoratori dipendenti (11,8% delle famiglie prettamente operaie), contro il 2,2% del 2005 (3,9% delle famiglie operaie)¹¹, non è solo frutto del dumping salariale prodotto dai contratti pirata e dalla mancata copertura contrattuale (nella quale vogliamo includere anche quelle quote di lavoro dipendente costrette a vendersi al loro padrone sottoforma di false partite Iva) oppure del part time involontario. Certamente l'ultimo decennio ha visto un'accelerazione nel proliferare di attività imprenditoriali che, stante l'esiguo valore aggiunto prodotto, non avrebbero modo di esistere se non grazie alla possibilità di pagare la forza lavoro con salari al limite e spesso al di sotto della soglia di sussistenza nonché scaricando su di essa buona parte del cosiddetto "rischio d'impresa" unitamente ad ogni onere che normalmente è in capo al datore di lavoro. È il caso di quei proletari costretti ad operare nelle gabbie della gig economy, dei quali i rider del food-delivery si sono fatti, con le loro lotte, gli elementi più visibili. È il caso poi di molte aree della logistica, dei trasporti, dell'agricoltura, del commercio e del turismo, aree che si sviluppano lungo le catene di appalti e subappalti, nel dedalo inestricabile delle sempre più numerose cooperative di servizi, negli oscuri anfratti delle botteghe e dell'artigianato di provincia, nonché nei campi di lavoro forzato in cui viene prodotta la tanto decantata "eccellenza alimentare del made in Italy". È qui che il dumping salariale la fa certamente da padrone nel creare nuove schiere di working poors. Ma è doveroso sottolineare che ormai anche in molti Ccnl sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil si annidano le condizioni ottimali per l'esacerbarsi del fenomeno. Questa circostanza è emersa con una certa eco proprio in occasione dell'attuale dibattito sul salario minimo, quando, di fronte alla proposta del Movimento 5 Stelle di un tetto minimo legale di 9 euro lordi l'ora, molti quotidiani hanno sottolineato come, ad esclusione di quello del credito, in tutti i principali Ccnl siglati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative siano presenti livelli contrattuali con retribuzioni orarie inferiori a 9 euro lordi. Fatti i conti, il 22% dei dipendenti del settore privato (escludendo da questo calcolo il settore agricolo e domestico) percepisce meno di 9 euro lordi l'ora¹², il che significa, supponendo di lavorare le sempre meno classiche 40 ore settimanali, poco più di 1000 euro netti al mese. Una cifra che, in molti comprensori geografici, a seconda delle caratteristiche del nucleo familiare, può già configurarsi al di sotto del confine della povertà assoluta¹³. Ma ecco che, puntuale, la borghesia riporta gli animi a focalizzarsi sulle cose serie: qualora infatti una proposta come quella del Movimento 5 Stelle dovesse realmente trasformarsi in legge, il conseguente adeguamento retributivo riguarderebbe una platea di ben 2,9 milioni di lavoratori, con un aumento complessivo stimato del costo del lavoro di 3,2 miliardi di euro a carico delle imprese, che se non dovesse essere trasferito sui prezzi, porterebbe a una compressione di circa l'1,2% del margine operativo lordo¹⁴. Altro che povertà assoluta, qui si tratta di profitti! In un capitalismo che si sta caratterizzando da un lato per la presenza sempre meno marginale di segmenti di borghesia che possono garantirsi una nicchia di sopravvivenza nel mercato solamente puntando sulla rovina del proletariato da essi sfruttato, e dall'altro da apparati sindacali sempre meno in grado di contrattare un prezzo della forza lavoro capace di tenere lontano dall'indigenza interi settori di proletariato, non stupisce che lo Stato, quale organo deputato alla sintesi degli interessi generali della borghesia nazionale, si senta in dovere di intervenire, come appunto è accaduto a suo tempo nel Regno Unito, ponendo una soglia salariale sotto la quale, per legge, le aziende non possano scendere. Pare lapalissiano tuttavia che, nel concreto e al di là delle intenzioni dei singoli legislatori, il risultato finale di tale intervento non può che essere subordinato alle peculiari caratteristiche di ogni singolo capitalismo nazionale, alla dimensione delle imprese, ai rapporti di forza che intercorrono tra le varie componenti borghesi, ma soprattutto al peso che il proletariato riesce ad esprimere

sulla bilancia dei rapporti di forza rispetto all'insieme delle forze borghesi. Ora, posto che attualmente il proletariato italiano versa in uno stato di debolezza e di subalternità che mai, oseremmo dire, s'era visto prima, e che quindi il suo peso nella questione ha un'influenza trascurabile, a contendersi il ruolo di modellatori del costituendo salario minimo saranno gli altri fattori in gioco, tutti in seno alla borghesia. La dimensione delle imprese, innanzi tutto. L'Italia è il regno incontrastato della piccola borghesia stracciona, capace di sputare sulla propria sovrastruttura statale proprio mentre mendica l'ennesimo pacchetto di sovvenzioni pubbliche; capace di esistere solo grazie ad un'evasione fiscale da record unita alla contrazione salariale e ad una forza lavoro sempre più debole e ricattabile. Non è quindi un azzardo supporre che ad imperialismo straccione vada a corrispondere un salario minimo da farsa.

Proposte e critiche

Dopo una prima proposta di introduzione in seno al Jobs Act di un salario minimo di 7 euro l'ora nel 2015 (cifra pensata per non invalidare i voucher, che all'epoca valevano 7,5 euro netti), poi stralciata dai decreti attuativi, il dibattito ha ripreso vigore tra il 2018 ed il 2019, concentrandosi principalmente attorno alle proposte di Pd e M5S. La prima (Ddl 310 del 3 maggio 2018 a firma del senatore Pd Mauro Laus), prevedeva (usiamo l'imperfetto poiché questa proposta è stata superata dal Ddl 1132 descritto di seguito) un salario minimo di 9 euro netti l'ora (cifra equivalente a quella prevista dai nuovi voucher) da rivalutarsi ogni 1° gennaio in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo. Il Ddl prevedeva inoltre che «con decreto del Ministro del lavoro [...], di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione», venissero individuati, «previo accordo con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» i Ccnl con importo inferiore ai 9 euro netti orari da adeguare al nuovo limite e quelli invece che sarebbero rimasti esclusi dall'applicazione del salario minimo orario. In pratica, in questo Ddl, le parti sociali venivano ridotte al ruolo di consulenti dei ministeri del Lavoro e della Pubblica amministrazione.

La proposta del Movimento 5 Stelle (Ddl 658 del 12 luglio 2018, a firma della senatrice Nunzia Catalfo) prevede invece un minimo orario di 9 euro lordi, sempre da rivalutarsi ogni 1° gennaio in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo, da applicarsi indistintamente sia in tutti i Ccnl in cui compaiano livelli retributivi inferiori, sia negli ambiti non coperti da contrattazione collettiva. La proposta del Movimento 5 Stelle, al contrario di quella del Pd, fermo restando il paletto minimo sotto il quale il prezzo orario della forza lavoro non può essere portato, sancisce la centralità della contrattazione collettiva e del ruolo delle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale alle quali deve essere ricondotto, in termini di retribuzione, il primato in caso di pluralità di contratti applicabili per lo stesso settore merceologico. In altre parole, con questo Ddl, oltre all'obbligo di adeguare a 9 euro lordi orari tutti i minimi retributivi che attualmente non raggiungono tale cifra, verrebbe sancita per legge la prassi giurisprudenziale attualmente in essere circa la primazia dei Ccnl "leader", ma senza poter scendere, in fase di contrattazione, al di sotto dei 9 euro lordi orari. Intanto il Pd elaborava un'altra proposta, recepita nel Ddl 1132 presentato l'11 marzo 2019 e firmata dal senatore Tommaso Nannicini, nella quale si prevede semplicemente di sancire per legge «che la giusta retribuzione prescritta dall'articolo 36 della Costituzione è quella stabilita dalla contrattazione collettiva», come recita il testo del Ddl, senza stabilire una retribuzione minima fissa legale, ma lasciando alle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative il compito di stabilire i minimi retributivi in sede di contrattazione, e dando ad essi valore di legge. Il Ddl propone poi la creazione presso il Cnel di una Commissione paritetica composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del Cnel, che la convoca e la presiede. Fra i compiti delegati a tale Commissione, sono annoverati l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, nonché degli ambiti e dell'efficacia dei contratti collettivi, ma soprattutto l'individuazione dell'importo di un salario minimo di garanzia da applicarsi laddove vi siano

aree non coperte dalla contrattazione collettiva nazionale. In altre parole tutto verrebbe deciso dai rapporti di forza tra sindacati e associazioni datoriali, sia in sede di negoziazione dei Ccnl (come già avviene, con l'unica differenza che i parametri retributivi fissati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative avrebbero forza di legge), sia negli ambiti non coperti dalla contrattazione nazionale. Una soluzione apprezzata da buona parte delle frazioni borghesi (non certo da quelle che per sopravvivere necessitano della contrattazione pirata), ma soprattutto dai sindacati confederali, che vedono nell'introduzione del salario minimo legale in chiave di cifra oraria prestabilita, la condanna ad un ulteriore grado di marginalità. Tuttavia, in mancanza di numeri sufficienti al Pd per far passare la propria proposta, è la Lega a porre paletti al Movimento 5 Stelle, per ridurre al minimo gli effetti sulle imprese di una retribuzione minima stabilita per legge. In parte, questi paletti avvicinano la sostanza del Ddl Catalfo a quella del Ddl Nannicini, chiedendo di applicare i 9 euro lordi orari solo ed esclusivamente ai settori non regolamentati dalla contrattazione collettiva, lasciando intatti i minimi salariali inferiori a tale cifra quando questi siano sanciti nei Ccnl. In parte, poi, tendono ad arginare il mal di pancia di quelle imprese (per quanto poche) che si vedranno costrette a non poter scendere coi salari al di sotto dei 9 euro lordi, includendo in tale cifra tutti gli elementi fissi e variabili della retribuzione. In parte, infine, tendono a rafforzare il campo d'azione dei datori di lavoro, con la richiesta di conferire maggior peso alla contrattazione decentrata¹⁵. Come già sottolineato in precedenza, l'incedere della discussione sul salario minimo, vede coinvolte le imprese, i loro rappresentanti, e i sindacati confederali, ma questi ultimi, sembrerebbe, solo in chiave di autoconservazione. Le imprese, in particolare hanno letteralmente levato gli scudi contro la proposta del Movimento 5 Stelle. Critiche sempre più aspre al Ddl Catalfo arrivano dal ventre piccolo borghese, specialmente attraverso gli organi di stampa più folkloristici della frazione, come *Il Giornale* che, tra i vari coloriti interventi a detrazione del disegno di legge, cita gli studi della Cgia di Mestre, atti da un lato a bollare il provvedimento come inutile poiché «nei principali contratti nazionali di lavoro dell'artigianato (quelli con le retribuzioni più basse tra tutti i settori economici N.d.R.), le soglie minime orarie lorde sono superiori ai 9 euro lordi chiesti dai 5 stelle», e dall'altro a dimostrare, contraddicendo l'affermazione appena citata, come lo stesso provvedimento «sarebbe costosissimo per le imprese. Circa 1,5 miliardi di euro l'anno»¹⁶. Critiche giungono da *Il Sole 24 Ore*, che ha chiarito più volte ed in maniera inequivocabile la posizione di netta contrarietà da parte di Confindustria ad una cifra oraria fissa, specie se dell'entità voluta dai pentastellati, suggerendo piuttosto la diminuzione del cuneo fiscale. E a sostegno di ciò cita le stime dell'Inapp, che spingono al rialzo l'entità dell'aggravio del costo del lavoro a carico delle imprese qualora passasse il salario minimo a 9 euro lordi orari anche per quanto riguarda i Ccnl: non più gli 1,5 miliardi di euro preventivati dalla Cgia di Mestre; non più i 3,2 miliardi di euro citati dall'Istat nel corso delle audizioni al Senato il 13 marzo; non più nemmeno i 4,3 miliardi citati sempre dall'Istat nel corso delle audizioni alla Camera del 17 giugno¹⁷, ma bensì 6,7 miliardi di euro, che salirebbero a 9,7 miliardi se venissero compresi nel raggio d'azione del salario minimo anche i settori agricolo e domestico (in realtà nel testo del Ddl Catalfo non v'è nessun riferimento all'esclusione di questi due settori). Critiche poi giungono dall'Ocse, che spiega come un salario minimo di 9 euro lordi orari sarebbe uno dei più elevati dell'area dei Paesi aventi economia di mercato¹⁸. Critiche, in ultimo, piovono dal mondo sindacale, che vorrebbe un salario minimo «non stabilito da una legge ("legale"), ma da quella negoziazione tra le parti che in Italia gode ancora di ottima salute»¹⁹. Una salute talmente ottima, che non solo genera aree di working poors anche all'interno della contrattazione collettiva "leader" ma, come abbiamo visto nel precedente articolo *La parabola discendente del welfare familiare italiano*, non è più in grado di spuntare un prezzo della forza lavoro che sia allineato all'aumento del costo reale della vita. Il Movimento 5 Stelle si troverà dunque ancora una volta a dover fare i conti con i rapporti di forza reali. Ci si conceda di azzardare l'ipotesi che, in un simile scenario, molto difficilmente i 9 euro lordi l'ora andranno a porsi come paletto minimo anche all'interno della contrattazione collettiva, sebbene si tratti di quella posta in essere dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Se è vero che, in presenza di una lotta di classe diffusa da parte del proletariato, la necessità di

un salario minimo (almeno per come sono strutturati i rapporti industriali in Italia) non si sarebbe neppure posta, è vero a maggior ragione che solo la lotta di classe può, in presenza di tale proposta, imporre quegli elementi che istillino nel dibattito gli interessi della classe salariata, come ad esempio quello di stabilire una cifra su base mensile e non su base oraria, nonché una rivalutazione annuale che tenga conto del reale costo della vita (aumento delle bollette, dei costi del carburante, degli affitti, dei premi assicurativi), e non di fumosi parametri funzionali ad eludere la questione reale del potere d'acquisto dei salari. Così come solo un proletariato attento e consapevole dei propri interessi di classe può vigilare affinché l'introduzione di simili misure, comunque varate da autorità borghesi, non finiscano per diluirsi o addirittura per tradursi in meccanismi a detrimento dei salariati stessi.

NOTE:

- ¹ Giorgio Pogliotti, "Salario minimo legale, dove è in vigore in Europa e quanto vale", *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 09 gennaio 2018.
- ² Elyane Bressol (dir.); et al. "La CGT dans les années 1950", nuova edizione [online], Presses universitaires de Rennes, 2005.
- ³ "El mercado laboral español: la posguerra y el franquismo", *Politikon* (sito web), 19 febbraio 2012.
- ⁴ Stefania Mangione, "Salario minimo legale: il danno e la beffa", *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 15 luglio 2015.
- ⁵ «Lavoro, accordo sindacati-Confindustria: "Stop ai contratti pirata. E no alla legge sul salario orario minimo"» *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 28 febbraio 2018.
- ⁶ Il dato relativo al 2012 proviene dal sito web del CNEL, URL: <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/694/ArticleID/127/E-stato-presentato-in-data-odierna-il-Rapporto-su-Mercato-del-Lavoro-e-Contrattazione-collettiva-2016-2017-predisposto-dal-CNEL-in-collaborazione-con-INAPP-ed-ANPAL>, consultato in data 8 giugno 2019, mentre quello relativo al 2018 proviene dall'8° report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti depositati all'archivio CNEL.
- ⁷ I dati relativi al 2018 provengono dall'8° report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti depositati all'archivio CNEL, mentre gli altri provengono dal sito web del CNEL, URL: <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/694/ArticleID/127/E-stato-presentato-in-data-odierna-il-Rapporto-su-Mercato-del-Lavoro-e-Contrattazione-collettiva-2016-2017-predisposto-dal-CNEL-in-collaborazione-con-INAPP-ed-ANPAL>, consultato in data 8 giugno 2019.
- ⁸ Testo disegno di legge n°1259 "Salario minimo e validità erga omnes dei contratti collettivi nazionali di lavoro" del 30 aprile 2019, su iniziativa del senatore Laforgia (Pd).
- ⁹ Sito web Istat, URL <https://www.istat.it/it/files/2018/09/RCFL-Cartogramma-trimestre-2-2018.pdf>, consultato in data 8 giugno 2019.
- ¹⁰ Andrea Garnero (economista presso il Dipartimento Lavoro e Affari Sociali dell'OCSE), "Il futuro dei contratti collettivi", *lavoce.info*, 26 gennaio 2018.
- ¹¹ «Osservazioni e proposte sul tema "povertà, disuguaglianze e inclusione"», CNEL, 8 novembre 2018.
- ¹² Francesca Barbieri, "Con il salario minimo a 9 euro un lavoratore su 5 guadagnerà di più", *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 13 marzo 2019.
- ¹³ Si pensi all'uopo che, stando ai calcoli dell'Istat (URL: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>) la soglia di povertà assoluta per una famiglia composta da padre, madre e due bambini tra i 4 e i 10 anni, abitante in una città metropolitana del Nord è di 1652,89 euro (anno 2017).
- ¹⁴ Francesca Barbieri, "Con il salario minimo a 9 euro un lavoratore su 5 guadagnerà di più".
- ¹⁵ Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci "Sul salario minimo il governo accelera, ma con i paletti della Lega", *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 11 giugno 2019.
- ¹⁶ Francesco Cramer, "Salario minimo? Costa troppo e non conviene ai lavoratori", *Il Giornale* (edizione online), 23 giugno 2019.
- ¹⁷ «Salario minimo, Istat: "Per le imprese aggravio di costi di 4,3 miliardi". Di Maio: "In manovra riduzione cuneo fiscale"», *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 17 giugno 2019.
- ¹⁸ «Salario minimo, l'Ocse frena Di Maio: "Non è la soluzione, 9 euro è cifra molto alta"», *la Repubblica* (edizione online), 17 giugno 2019.
- ¹⁹ Stefano Iucci, "Salario minimo, più rischi che opportunità", rassegna sindacale, 2 aprile 2019.