

NOTA ISRIL ON LINE

N° 18 - 2016

IL MINIMO SALARIALE LEGALE: LE RAGIONI DEL NO

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



IL MINIMO SALARIALE LEGALE: LE RAGIONI DEL NO

di Giuseppe BIANCHI

1) Il tema del salario minimo legale è entrato nel dibattito sindacale sulla base di un'annunciata volontà del Governo Renzi di legiferare in materia.

Al di là di questa contingenza, non può essere trascurato che una legislazione sui minimi salariali per legge è in vigore in non pochi paesi europei. Di questo tema si è parlato alla 3^a Università di Roma, per iniziativa del Prof. Sebastiano Fadda che ha invitato economisti, esperti di relazioni industriali, rappresentanti sindacali e di impresa con l'introduzione del Dr. Luca Vicentini che ha fornito una lettura delle diverse esperienze europee.

A proposito di salario minimo legale in Europa sono stati individuati tre gruppi di paesi: i paesi dell'Est europeo, più la Gran Bretagna, ove il salario minimo legale sostituisce il contratto di categoria; i paesi quali Francia, Belgio, Spagna e più recentemente Germania, ove il salario minimo legale convive con la contrattazione collettiva di settore; i paesi scandinavi, più l'Italia, ove i minimi contrattuali di categoria coincidono di fatto con i minimi legali.

All'interno di ciascun gruppo emergono poi differenziazioni in ordine all'entità economica del minimo legale (minimo prossimo alla soglia povertà in alcuni paesi dell'est europeo e minimo di 11 sterline l'ora in Gran Bretagna) ed in ordine alle regole istituzionali, più o meno concertative, con cui si definiscono le strategie salariali ed il minimo legale, laddove previsto.

2) Obiettivo di questa Nota è di richiamare dall'ampio dibattito le valutazioni espresse, prevalentemente critiche rispetto all'introduzione del minimo salariale legale in Italia.

Dal punto di vista dei benefici l'introduzione del minimo legale viene considerata scarsamente influente sia nei confronti della tutela dei lavoratori sia nei confronti delle criticità che rallentano la nostra crescita, mentre, dal punto di vista dei costi, il nostro già instabile sistema di Relazioni Industriali sarebbe sottoposto a nuove tensioni conflittuali.

I nostri lavoratori dipendenti già godono, in gran parte, di una copertura contrattuale (oltre il 90% si stima) per l'estensione delle regolazioni in atto.

Più articolate le ragioni della scarsa influenza sulle dinamiche del sistema economico.

A livello macro-economico, l'introduzione del salario minimo legale avrebbe un effetto limitato sia sulla dinamica dei consumi sia sulla correzione delle quote distributive del reddito. Non può essere cioè quel motore aggiuntivo in grado di accelerare l'attuale stanca ripresa produttiva.

A livello micro-economico, la domanda è se l'introduzione del minimo salariale legale sia in grado di modificare l'attuale circuito vizioso di bassa produttività e di bassi salari. Se guardiamo all'esperienza dei paesi più omogenei con il nostro che hanno applicato minimi salariali legali (Francia, Gran Bretagna e più recentemente la Germania) il risultato ottenuto è la fine o il forte ridimensionamento del contratto nazionale, sostituito da una contrattazione

aziendale a macchia di leopardo. Ciò è avvenuto perché l'esistenza di un minimo garantito piuttosto elevato ha incentivato non poche aziende ad abbandonare le proprie associazioni di rappresentanza nella ricerca di soluzioni autarchiche, a livello aziendale. L'effetto è stato di indebolire le rappresentanze collettive delle imprese e dei lavoratori nonché il loro ruolo nel governo delle dinamiche salariali in parte compensato dalle politiche governative a sostegno dei redditi più bassi (Germania).

Un analogo indebolimento del contratto nazionale nel nostro sistema produttivo, frammentato e con forti divari settoriali e territoriali, aprirebbe la strada ad una giungla retributiva poco compatibile con l'obiettivo di un riallineamento verso l'alto delle condizioni di competitività e di produttività delle aziende da assecondare con appropriate politiche economiche da parte dello Stato.

Da aggiungere, ancora, che la scarsa diffusione della contrattazione aziendale nel nostro Paese non consentirebbe di riattivare su larga scala quel rapporto salari/produttività, la regola aurea per incentivare l'innovazione nelle imprese e la propensione produttivistica dei lavoratori.

Inoltre caratteristica del minimo salariale legale è di essere uguale per tutti per cui, in presenza di valori economici piuttosto elevati, vanno stimati gli effetti prevedibili sulle imprese meno efficienti e sull'occupazione, considerato il carattere universale e rigido della legge rispetto alla maggiore flessibilità della contrattazione collettiva nelle situazioni di crisi aziendali.

Un'ulteriore considerazione riguarda l'applicazione del minimo salariale legale al solo lavoro subordinato, il che esclude quelle categorie di lavoratori precari ed immigrati che maggiormente avrebbero bisogno di essere meglio tutelate.

3) Detto questo non si può concludere che il nostro sistema contrattuale rappresenti il migliore dei mondi possibili.

Per quanto riguarda la contrattazione nazionale, una recente ricerca di G. Olini e P. Carraro, compiuta sulla base dei dati dell'archivio CNEL, segnala che dal 2008 al 2015 i contratti nazionali sono cresciuti da 398 a 706. Fenomeno soprattutto trainato dalla frammentazione delle rappresentanze datoriali, in contraddizione con l'indirizzo espresso dai sindacati confederali e dalle organizzazioni imprenditoriali storiche a favore di un accorpamento dei contratti nazionali. Questa moltiplicazione degli attori contrattuali, al di fuori di una valutazione della loro reale rappresentatività, toglie efficacia al sistema contrattuale per quanto riguarda le sue capacità di coordinare le politiche salariali lungo un asse di obiettivi coerenti con le aspettative di crescita economica ed occupazionale.

Un'altra criticità riguarda il ruolo della contrattazione aziendale nei suoi rapporti con la contrattazione nazionale di categoria. I Sindacati hanno finalmente raggiunto un accordo su un assetto contrattuale più aperto alla contrattazione aziendale. Più negativo l'atteggiamento della Confindustria e di alcune altre associazioni di categoria, anche se nelle imprese più espansive (non solo Fiat) si tende a rivalutare il ruolo collaborativo dei lavoratori nelle nuove organizzazioni produttive ai fini di raggiungere gli obiettivi programmati,

prevedendo una maggiore partecipazione degli stessi lavoratori ai processi innovativi ed ai benefici economici.

Ma si tratta pur sempre di esperienze limitate che non toccano il corpo centrale dell'apparato produttivo il cui scarso dinamismo innovativo spiega il declino della nostra produttività nelle sue varie dimensioni. La bassa crescita in atto non può essere considerata un'alta marea in grado di sollevare tutte le barche. Occorre accendere un motore supplementare che chiama in causa le politiche economiche del Governo ma anche la capacità delle parti sociali di trovare intese, ai vari livelli, in grado di inserire il più alto numero di imprese nel più promettente ciclo economico, con reciproco vantaggio.

Questa rimane la vera sfida rispetto alla quale la questione del salario minimo legale è un diversivo controproducente.