

Mercato del Lavoro News n. 150

Il salario nelle mani della politica ?

Era uno slogan dell'ala estrema operaista del Movimento ai tempi dell'autunno caldo, che ondeggiava tra l'organizzazione autonoma di classe predicata da Tronti e qualche sirena maoista.

Il salario, in questo caso, non inteso come prezzo per il plusvalore prodotto ma come il grimaldello per fare saltare l'organizzazione del lavoro capitalista. Ora, non voglio azzardarmi a stabilire un continuum culturale tra Tronti, Brandirali e la Schley, ma certamente l'ispirazione che sta dietro l'improvvisa passione della sinistra per il salario minimo legale è riconducibile alla convinzione che la sua istituzione possa produrre quella crescita dei salari che da tempo si vagheggia deplorando dati un po' alla rinfusa: i salari italiani che tra il 2000 e il 2020 hanno avuto la peggiore performance di crescita nell'UE, i salari che dal 2021 crescono ma non quanto l'inflazione, i salari poveri che costituiscono il 30% del totale (!). Per nessuno di questi fatti vengono citate le cause, che restano occulte e comunque riconducibili alle scelte del capitale. E, come da classico del pensiero massimalista-antagonista, è nella politica che si trova la leva per forzare i rapporti di produzione.

Un bel provvedimento legislativo e il problema è risolto e il consenso (almeno per un po') assicurato: il salario diventa strumento delle scelte politiche. Esiste tuttavia un problema enorme e prioritario, cioè il fatto che in una democrazia i salari li stabilisce la contrattazione e dunque anche un salario minimo di legge non può che muovere dai Contratti Collettivi, con tutte le difficoltà che questo comporta in Italia a causa del passaggio obbligato dell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione.

Ma dimentichiamolo per un attimo e verifichiamo la fattibilità e l'utilità di un salario orario minimo a 9€, sul quale si sta creando un conflitto da guerra civile evocando masse smunte e affamate. Come il solito senza alcun esame oggettivo dei dati prima di sparare proposte. Sicchè il feticcio dei 9€ cambia natura a seconda delle informazioni acquisite dai proponenti. Se assumiamo che 9€ debba essere il minimo orario corrispondente al minimo tabellare del livello di inquadramento più basso dei diversi CCNL, certamente occorrerebbe fare molti adeguamenti.

Ma, dopo un po' di scemate declamatorie all'inizio del dibattito, è ormai accettato il fatto che la paga oraria debba comprendere i ratei delle altre voci retributive aggiuntive al minimo tabellare: 13esima e 14esima mensilità, TFR, scatti di anzianità, indennità ricorrenti, superminimi, premi di risultato, straordinari. In questo caso il panorama cambia radicalmente: a titolo esemplificativo, nel Contratto Pulizia-Multiservizi il liv. III (potatore) ha un minimo orario riferito solo alla paga base di 7,73€, che diventano 9,43 se riferito al trattamento economico complessivo.

Nel famigerato Contratto Vigilanza Privata la Guardia Giurata (liv.4) ha una paga oraria base di 7,68€ ma la paga oraria del trattamento economico complessivo ' di 9,25€. (Fonte ADAPT). Tuttavia su questi numeri c'è ancora da accapigliarsi: per esempio se gli straordinari debbano essere realmente contabilizzati o se si possa utilizzare una media statistica.

Analogamente le ore lavorate sono soltanto “stimate”. Può sembrare una disputa accademica ma produce differenze abbastanza significative nel panorama dei dati: per esempio, se consideriamo le paghe orarie comprensive soltanto della 13esima e TFR nel comparto dei dipendenti privati, il 9,7% sta sotto i 9€ (ISTAT), e secondo i Consulenti del Lavoro (Corriere della Sera) ben 15 paghe orarie stanno sotto i 9€. Quali sono le cause di questi dati caleidoscopici?

Per esempio i Consulenti del Lavoro prendono in considerazione il livello più basso dei CCNL, che concretamente non è applicato se non, al massimo, come soglia d'ingresso, che nel giro di tre-sei mesi viene superata da un inquadramento superiore.

Ma se andiamo ai dati ISTAT che considerano 14esima mensilità, scatti d'anzianità, straordinari, premi di risultato, vediamo che la retribuzione oraria più bassa è quella del CCNL della Vigilanza Privata (Guardia Giurata liv.4) pari a 9,25€. Gli altri a salire. Qui parliamo dei profili contrattuali bassi più frequentati, quindi della maggior parte dei lavoratori a bassa retribuzione. Se poi andiamo a vedere il fondo della scala retributiva (ossia il penultimo livello, posto che l'ultimo è normalmente, come detto, non è concretamente applicato), vediamo che i risultati sostanzialmente non cambiano: sotto i 9€ restano soltanto il II livello del CCNL Multiservizi (pulizie) e il V livello del CCNL vigilanza, ma solo temporaneamente per 6 mesi. Insomma, l'introduzione del minimo orario comprensivo della retribuzione reale nell'area dei CCNL siglati dalle maggiori OOSS avrebbe effetti marginali.

Basti pensare che la prassi dell'UE prevede che il salario minimo sia collocato al livello del 60% del salario mediano, che per il 2022 è di 12,8€ (ISTAT) quindi dovrebbe essere di 7,68€.

Il valore di 9€ porterebbe lo smig al 77% della mediana. Il punto è che il lavoro povero ha altre origini rispetto ai CCNL (che comunque sono bassi per le fasce più professionalizzate e stentano a rispondere all'inflazione). Se consideriamo i dati forniti da ISTAT alla Commissione Parlamentare vediamo che le retribuzioni orarie più basse (tra 9 e 10€) sono quelle di lavoratori con contratti non standard: part time, a termine, part time e contemporaneamente a termine. Come mai? Perché cioè i salari di questi lavoratori sono inferiori non soltanto in termini annui o mensili, come sarebbe intuitivo, ma anche come retribuzione oraria?

Perché tutta una serie di elementi retributivi non si applicano a questi contratti ma solo ai full time e a tempo indeterminato. Sempre secondo l'ISTAT sotto i 9€ orari stanno le retribuzioni di poco meno di 3 mln di lavoratori, che lavorano al max 688 ore annue (contro le 1257 di chi ha retribuzione oraria > 10€) e generano salari annui medi di 5.500€. Il che dimostra come per questi lavoratori il problema non sia nel salario minimo, e neanche nella retribuzione oraria, che per aumentare avrebbe bisogno di norme ad hoc senza poi grandi effetti concreti. E' quindi nei contratti regolari ma non standard che nidificano i salari poveri; il che non implica un giudizio etico o politico: è chiaro che buona parte dei contratti non standard rispondono ad esigenze del lavoratore e non sono imposti dall'impresa.

Tuttavia è evidente che si tratta di un problema da affrontare nell'ambito della contrattazione collettiva.

Esistono poi problemi particolari cui però non può bastare un provvedimento universale e generico come il salario minimo: l'assistenza familiare che attualmente vale 7,6€ / ora, ma che, come giustamente afferma Boeri, non può essere semplicemente parificata ad una situazione in cui il datore di lavoro è un'impresa e non una famiglia. Ma essenzialmente il problema del minimo salariale legale riguarda i contratti fasulli, i rapporti senza contratto di riferimento, il lavoro nero. Però in questi casi il problema principale non è tanto fissare il minimo, quanto farlo rispettare: un problema di controllo e, direi, spesso anche di ordine pubblico. Alla luce di quanto visto sopra il salario in mano al Partito sarebbe un pessimo affare (per il Partito e per tutti)..! *(A cura di Claudio Negro)*

Milano, 4 agosto 2023