

EDITORIALE

Buone intenzioni o cattivi esiti? Tra salario minimo e rilancio della contrattazione

*Franco Martini**

La discussione sul *salario minimo* potrebbe rapidamente essere archiviata, ribadendo le posizioni di contrarietà che già da tempo i sindacati italiani (non solo la Cgil) hanno espresso, valorizzando la tipicità dell'esperienza italiana, tutta incentrata sul ruolo della contrattazione collettiva e di secondo livello. Al tempo stesso potrebbe apparire fuori contesto il tentativo di ipotizzare una linea sindacale europea comune, se non addirittura una soluzione condivisa, nel momento in cui la stessa moneta unica sembra essere messa in discussione da più parti, dimostrando che il vento soffia in tutt'altre direzioni, che non quella dei processi di coesione.

La discussione sul salario minimo, tuttavia, è di una qualche utilità nella fase che stiamo attraversando, poiché, a prescindere da quello che potrebbe essere il suo sbocco concreto, rappresenta certamente l'occasione per una lettura critica aggiornata sulle profonde contraddizioni della fase che stiamo attraversando e sulla necessità inderogabile che il sindacato, italiano ed europeo, si interroghi sui propri limiti e sulla necessità di procedere rapidamente ad adeguare il proprio pensiero e la propria azione alle mutate condizioni socio-economiche.

Simulando un contraddittorio con l'avvocato del diavolo, ci troveremmo fin dall'inizio della discussione a dover confutare l'obiezione più evidente alle nostre tesi, le quali sostengono la maggior forza della contrattazione collettiva nel garantire livelli salariali più elevati rispetto alle esperienze del salario minimo esistenti in altri paesi. Questo è sicuramente vero, come confermano tutte le rilevazioni più recenti, compresa l'ultima offerta dalla Paris School of Economics and Université Libre de Bruxelles, secondo la quale l'Italia è al vertice nella graduatoria dei salari minimi dell'Unione Europea, graduatoria che comprende tanto i valori determinati dalla contrattazione

* Franco Martini è componente della segreteria nazionale Cgil, già segretario generale Fillea Cgil e Filcams Cgil.

collettiva quanto quelli del salario minimo definito per legge. Ma l'avvocato del diavolo avrebbe buon gioco nell'obiettare che una fetta rilevante e crescente del mondo del lavoro viene sistematicamente esclusa dalla possibilità di percepire effettivamente quei livelli salariali.

Il gap tra realtà formale e realtà sostanziale è ciò che descrive l'indebolimento progressivo della contrattazione collettiva per effetto dei profondi mutamenti negativi che hanno investito in questi ultimi 20 anni il mercato del lavoro e il sistema delle imprese. È vero che la contrattazione collettiva ha garantito più elevati livelli di minimi salariali, ma è altrettanto vero che la stessa contrattazione collettiva è diventata progressivamente un'azione sempre più esclusiva. Il salario minimo, dunque, può essere considerato strumento di inclusione? Leva per promuovere contrattazione inclusiva? In realtà, come sempre, quando ci si concentra più sugli effetti che sulle cause, il rischio è di assecondare processi negativi, rallentando o addirittura impedendo la realizzazione dei necessari cambiamenti strutturali.

Una corretta interpretazione del fenomeno di evasione contrattuale dovrebbe farci concentrare sulle cause che la determinano, più che sui parziali rimedi che sembrano ancor più appassionare la discussione. E non vale cercare assicurazioni nel possibile supporto legislativo. Un salario minimo definito per legge rischierebbe di fare la stessa fine di tutte le altre leggi sul lavoro, sistematicamente aggirate per «necessità» o per mera speculazione. Indubbiamente il supporto della legge sarebbe importante, ma non del tutto rassicurante nell'esperienza italiana. In questo senso, non possiamo non evidenziare la contraddizione di una Legge di stabilità che ipotizza l'istituzione di un salario minimo e il fatto che l'economia illegale venga stimata in almeno 70 miliardi di euro. La somma dell'economia illegale e dell'evasione fiscale, più del doppio della prima, è la fotografia di uno Stato incapace di far rispettare le proprie leggi.

Questo non significa che le leggi non servano o che l'ipotesi di un salario minimo definito per legge non possa essere oggetto di valutazioni attente. Significa più semplicemente che non esistono scorciatoie possibili. Vanno affrontate le cause vere che determinano il fenomeno dell'evasione contrattuale, poiché lì si annidano le ragioni dalle quali dipenderebbe lo stesso esito dell'esperienza del salario minimo.

La questione di fondo, dunque, è intervenire sulle ragioni che rendono sempre più formali le acquisizioni contrattuali. Perché i contratti non si applicano come si dovrebbe? È colpa dello strumento divenuto obsoleto? È

colpa del contesto, divenuto insostenibile? In questi ultimi anni è stata prodotta una vasta letteratura sul tema della contrattazione, in alcuni casi enucleando una sequela di ovvietà, al pari di altrettante tesi astruse, frutto di idee precostituite e poco verificate sul campo. Il risultato è stato anni di ritardo e di sostanziale immobilismo, che hanno ingessato la pratica contrattuale, riducendo al lumicino il campo delle sperimentazioni.

Affermare la necessità di implementare il secondo livello di contrattazione, perché è nel punto più vicino al processo produttivo che può essere vinta la sfida di una maggiore produttività, è la più grande delle ovvietà. Aver rappresentato per anni il fronte diviso tra fautori e oppositori è stato semplicemente caricaturale. Così come è particolarmente astruso immaginare il superamento tout court della funzione del Ccnl. Significa non conoscere il mondo del lavoro o far finta di non sapere che in alcuni settori la contrattazione aziendale è resa pressoché impossibile, o sostanzialmente ininfluyente, per la stessa struttura dimensionale delle imprese.

Probabilmente è utile recuperare dall'abc della contrattazione il fine che essa deve conseguire, tutt'altro che autoreferenziale. Né il Ccnl né il contratto aziendale esistono in quanto tali, bensì se rispondono a un'esigenza primaria, quella di regolare il processo redistributivo della ricchezza prodotta, in un corretto equilibrio tra capitale e lavoro. La ricchezza prodotta, appunto, che sia aziendale, settoriale o di comparto. Ma se non esiste ricchezza prodotta, qualunque discussione sugli assetti contrattuali o sul salario minimo rischia di essere puramente accademica. Non è un caso che la discussione sul salario minimo abbia trovato maggiore spazio nelle fasi economiche di maggiore crisi, configurandola come misura di sostegno, come argine all'indiscriminato precipitare dei livelli retributivi, forse più che come misura anti-dumping.

Sono queste alcune prime ragioni che ci portano ad affermare che, nel contesto in cui il tema viene preso in esame, il dibattito sul salario minimo deve necessariamente rifuggire da approcci meramente accademici, poiché il quadro della situazione economica, sociale, sindacale è stato fatto oggetto, in questi ultimi tempi, di tali e tanti cambiamenti da rendere impossibile astrazioni o fughe dalla realtà. Da un lato, le conseguenze della più grave crisi economica che si è abbattuta nel nostro paese, che si è tradotta in una condizione sociale che l'Italia non conosceva da decenni. Un tasso di disoccupazione tra i più alti del continente, con un dato relativo ai giovani che marcia rapidamente verso il rapporto di 1:2. Un crollo dei consumi che se-

gnala un indebolimento del potere d'acquisto anch'esso a livelli sconosciuti da molto tempo. L'accresciuta povertà, che ha visto un'impennata nella frequentazione delle mense sociali, circa un milione in più tra il 2010 e il 2012, per stare agli ultimi dati disponibili, ma che ha continuato a crescere nel periodo più recente. Dati che delineano, in sintesi, un impoverimento complessivo della società italiana, che rendono ineluttabile la necessità di definire misure di sostegno a vari livelli e che rivendicano un ruolo sicuramente maggiore dello Stato e delle sue politiche sociali.

Ma la crisi ha lasciato pesanti tracce anche nelle dinamiche della contrattazione, sempre più ridotta a dover gestire la sopravvivenza di aziende o interi settori produttivi. Al momento sono circa sette milioni le lavoratrici e i lavoratori che devono ancora rinnovare il contratto nazionale di lavoro, e per molti di loro, penso ad esempio all'intero settore del terziario, le prospettive non sono affatto rosee. Ma di qui a qualche mese si aggiungeranno anche quelli che dovranno accingersi a un nuovo rinnovo, per la scadenza di quelli in essere, e il quadro si farà ancora più complesso.

Ma i mancati rinnovi o la complessità dei negoziati che hanno portato agli accordi siglati nei settori che sono riusciti a rinnovare il Ccnl, non hanno nella crisi l'unica ragione delle difficoltà incontrate nell'azione sindacale. La crisi ha contribuito ad accentuare processi di disgregazione del mercato del lavoro, che, giorno dopo giorno, hanno rappresentato forse la maggiore criticità di fronte alla quale si è trovato e si trova tuttora il sindacato. Sicuramente, tali processi vengono rappresentati con la forte diffusione del precariato, delle tipologie contrattuali che hanno sempre più atomizzato il rapporto della persona col luogo di lavoro, con effetti destabilizzanti in un sistema produttivo già caratterizzato da una forte presenza di piccole e medie aziende e di imprese artigiane.

Ma la crisi ha determinato anche l'accentuarsi di un fenomeno che non era noto nella dimensione con la quale si è manifestato negli ultimi anni: lo smottamento della rappresentanza di parte datoriale, inaugurata in forma determinata da Marchionne, con la fuoriuscita dell'ex-Fiat da Confindustria, ma che ha visto una successiva rapida evoluzione in diversi settori del mondo del lavoro. È del tutto evidente che tale fenomeno non può che avere effetti diretti sulle dinamiche contrattuali, muovendo in senso opposto rispetto alla necessità, da più parti riconosciuta, di procedere a un riassetto del sistema contrattuale. Parimenti, è altrettanto evidente che si tratti di un fenomeno tutt'altro che ispirato alla ricerca di una virtuosa forza competitiva

dei sistemi produttivi, quanto alla già nota ricetta dell'abbassamento del costo del lavoro, generalmente realizzata attraverso l'abbassamento dei livelli salariali.

Una discussione che volesse rimettere al centro il tema del salario minimo non può, dunque, prescindere dall'Italia di oggi, in questo autunno carico di novità in divenire, ma anche di conflitti che registrano sia l'approssimazione con la quale ci si propone di mettere mano alle politiche del lavoro sia la natura delle scelte, cariche di contraddizioni e di avversione nei confronti del lavoro e della sua rappresentanza.

Volendo semplificare, potremmo dire che il salario minimo è la classica medaglia a due facce. Da una parte, in un mercato del lavoro e in un sistema di imprese tendente sempre più alla polverizzazione, può risultare efficace in funzione antidumping, definendo cioè una soglia sotto la quale nessuno può scendere. Teoricamente, se non considerassimo – come detto in precedenza – la forte propensione dei nostri sistemi a riversarsi nell'illegalità, lo strumento potrebbe rendere giustizia di tanto sfruttamento esistente in particolare nei settori a basso valore aggiunto. Dall'altra, è fin troppo evidente che una siffatta misura, soprattutto se pensata in versione generalizzata all'intero mondo del lavoro, non potrebbe che definire una soglia molto bassa, traducendosi in una misura di sistematico abbassamento dei livelli medi salariali. Produrrebbe un effetto schiacciamento dei livelli salariali fin troppo facilmente prevedibile.

Sostenere che tale limite oggettivo verrebbe superato con la funzione complementare della contrattazione integrativa, significa dipingere un mondo che non esiste, se non in misura molto ridotta. Sicuramente, i reparti più competitivi della nostra economia, i settori in grado di disporre dei necessari margini redistributivi, potrebbero giocare a livello aziendale una partita importante, con possibilità certe di migliorare le condizioni dei propri dipendenti. Ma per interi settori la prospettiva potrebbe essere la fine della contrattazione.

Per certi versi, in questa rappresentazione sta tutta l'anomalia italiana, che rende impossibile semplificare la stessa discussione attraverso paragoni improponibili con altre esperienze europee. E non si tratta solo della differenza sostanziale tra le esperienze legate alla contrattazione, alla sua struttura e alla sua storia. Prima di questo, occorre sottolineare quella che resta, al momento, un'altra vera e, forse, maggiore differenza tra la nostra esperienza e quella degli altri paesi, in particolare del Centro e del Nord Europa. Potremmo

dirlo riproponendo l'interrogativo cui si è già fatto cenno: il salario minimo può essere assimilato a una misura di natura assistenziale, ossia ispirata alla «vocazione» assistenzialista del nostro paese? Con il rischio di assumere la forma indiretta di reddito di cittadinanza, di una sorta di «cittadinanza del lavoro»?

Ammesso e non concesso, si tratterebbe di un ritorno al passato in forme inedite. Ovviamente siamo consapevoli di esercitare una forzatura concettuale, ma è sempre l'avvocato del diavolo a ricordarci uno dei principali deficit culturali che ha caratterizzato la nostra lunga discussione, soprattutto la nostra esperienza pluridecennale. L'esperienza italiana, infatti, non è priva di contraddizioni, di errori, che hanno contribuito, da un lato, a sedimentare e diffondere una cultura assistenzialista, dall'altro, a indebolire la funzione importantissima di strumenti di sostegno, dirottandoli dalle motivazioni originarie. Basti pensare all'esperienza della cassa integrazione straordinaria, là dove non ha saputo offrirsi come strumento collegato a reali processi di riorganizzazione, direttamente connesso alle politiche attive del lavoro, per assecondare processi di riorganizzazione industriale non sempre andati a buon fine. Ma ancor più potremmo dire per lo strumento della disoccupazione ordinaria.

Per tutte queste ragioni, nella situazione italiana e alla luce dell'esperienza che ha contrassegnato la storia delle dinamiche sindacali nel nostro paese, la discussione sull'ipotesi di istituzione di un salario minimo deve necessariamente essere considerata parte di un'azione più complessiva che riguardi le politiche per la crescita economica e il ruolo della contrattazione. Diversamente, esso potrebbe sicuramente apparire come un grimaldello per de-strutturare la contrattazione collettiva e indebolire le prospettive di un rilancio dei nostri sistemi produttivi.

Non è difficile offrire la dimostrazione della validità delle tesi affermate. L'intero sistema produttivo, salvo qualche eccezione, si è caratterizzato, negli anni di crisi che stiamo vivendo, per l'adozione di politiche di semplice galleggiamento o di pura sopravvivenza. Questa strategia non ha fatto che alimentarsi nella continua ricerca dell'abbassamento dei costi, principalmente del costo del lavoro. Negli ultimi sei anni gli investimenti fissi hanno perso ben 26 punti percentuali: questo è sicuramente l'indicatore più esplicito della rinuncia della gran parte dell'imprenditoria nostrana di imboccare con decisione l'unica via che possa riportare l'economia italiana a essere realmente competitiva, quella della qualità, dell'incremento del valore aggiunto

delle produzioni. Questa strategia, come hanno dimostrato altri paesi, si fonda innanzitutto sulla riduzione delle diseconomie esterne, sui grandi investimenti infrastrutturali, sulla moderna ed efficace pubblica amministrazione, sui servizi avanzati di supporto. Ma uguale peso assume l'investimento sulla risorsa umana, la crescita e la valorizzazione della professionalità, sia quella manuale sia quella legata alla ricerca, all'innovazione, alla conoscenza in generale.

In questi sei anni di crisi il nostro paese è andato in direzione esattamente contraria: crollo degli investimenti pubblici e privati, taglio esasperato dei costi del lavoro, immobilismo strategico, cioè abbandono della ricerca e rinuncia all'innovazione. L'effetto combinato della riduzione forzata dei salari e degli stipendi, perseguita in particolare attraverso la disdetta della contrattazione aziendale, e della diffusione ostinata di tutte le forme contrattuali di breve durata (contratti a tempo determinato, collaborazioni, associazione in partecipazione ecc...) ha reso i nostri sistemi produttivi incapaci di affrontare la crisi con la necessaria forza competitiva. L'economia produttiva ha ripiegato su se stessa, mentre la ricchezza, invece di essere prodotta, è stata ulteriormente depauperata e svalutata, a partire dal lavoro.

Per contro, l'attacco alla contrattazione, oltre a perseguire l'obiettivo dell'abbassamento dei salari, ha significato mettere fuori gioco la rappresentanza del lavoro dai processi di codeterminazione delle scelte strategiche dell'impresa e del lavoro. Infatti, rappresentare l'esperienza della contrattazione nel nostro paese esclusivamente come mero conflitto tra opposti interessi è un falso storico. In Italia la contrattazione, a partire da quella collettiva, ha sempre rappresentato un terreno di confronto tra impresa e lavoro sulle prospettive delle nostre aziende o dei nostri settori, adattando coerentemente agli obiettivi condivisi le scelte organizzative della produzione, definite e regolamentate nei contratti collettivi.

In questi anni, invece, si sono volute forzare unilateralmente da parte delle imprese scelte che hanno scaricato prevalentemente sul lavoro gli effetti della crisi e i ritardi strategici dei nostri sistemi produttivi. Discutere del salario minimo in questo contesto, dunque, non potrebbe che rappresentare un incentivo per assecondare e incentivare questa linea perdente di svalorizzazione del lavoro. Quali imprese, potendo allinearsi a un valore minimo delle retribuzioni, accetterebbero di imbarcarsi in un negoziato avente per oggetto l'intero processo organizzativo dell'azienda, così come il Ccnl regolamenta? Dire che l'introduzione del salario minimo rappresenterebbe la

morte del Ccnl non significa fare un processo alle intenzioni, significa semplicemente attingere alla cronaca di questi anni per dimostrare la fondatezza dell'affermazione. Sarebbe già scritto nelle scelte che hanno caratterizzato le dinamiche sindacali di questi anni, salvo qualche lodevole eccezione.

Da tutto ciò consegue che la particolare situazione italiana rende impossibile discutere di un salario minimo fuori dal contesto delle scelte di politica economica e del lavoro necessarie per definire nuove strategie per la crescita. In una economia e in un sistema produttivo in caduta libera, il salario minimo rischierebbe di rappresentare l'ulteriore spinta alla svalutazione definitiva del lavoro.

Qui sta tutto il nesso con la battaglia che in questa fase sta conducendo la Cgil contro le politiche sbagliate perseguite dal governo e per un loro cambiamento. Nella Legge di stabilità il governo ha previsto l'istituzione di un salario minimo, benché in una versione al momento non molto comprensibile. Si immagina che essa dovrebbe riguardare i settori non interessati dai Ccnl, quindi presumibilmente tutto il mondo delle partite Iva, delle collaborazioni? Saremmo, dunque, in un ambito in parte diverso, o quanto meno parziale, rispetto alla discussione generale che nella stessa Europa si va conducendo.

Ma il punto non è questo, quanto il fatto che le stesse politiche del governo non contengono le scelte che dovrebbero intervenire sulle cause strutturali che ispirano la necessità di istituire una misura di equità, come il salario minimo. Sull'obiettivo di combattere la precarietà non è dato sapere, al momento, né la natura del contratto a tutele progressive né l'eventuale superamento delle svariate forme contrattuali che hanno contribuito alla degenerazione del mercato del lavoro. Ma ancora meno chiara appare la strategia per la valorizzazione del lavoro. Ciò che risulta chiaro sono le misure relative al demansionamento e alla definitiva liberalizzazione dei contratti a termine (decreto Poletti), cioè l'esatto contrario dell'investimento che un'azienda dovrebbe fare sul proprio capitale umano e professionale.

È del tutto improbabile, inoltre, che il Jobs Act, così come congegnato, diventi il nuovo sistema di politica attiva del lavoro, che alla fine del cosiddetto posto fisso offra in alternativa un meccanismo di ingresso e uscita dal mercato del lavoro fondato su un maggior dinamismo dell'incontro domanda/offerta. Tutti gli economisti sostengono che per un efficace sistema occorrerebbero risorse pari ad almeno cinque volte quelle individuate nella Legge di stabilità. Ma, soprattutto, non è chiara l'idea di paese che il gover-

no ha in mente, dove lo si voglia portare. Mancano le politiche per lo sviluppo e la crescita, manca la politica industriale, manca, di fatto, il carburante e il tracciato di rotta, ciò che rende inservibile o poco utile la macchina che si sta costruendo.

Fuori da questo contesto la discussione sul salario minimo è pura accademia, fatto salvo che non lo si immagini veramente come strumento per destrutturare definitivamente il sistema delle relazioni industriali, che ha rappresentato anch'esso una risorsa per lo sviluppo del nostro paese, consegnando il mondo del lavoro e della produzione a un inesorabile processo di regressione civile ed economica. Un'economia fondata su bassi salari non può che essere un'economia scarsamente competitiva. Basta scorrere le classifiche europee e mondiali per avere conferma di questa semplice verità. Ma immaginare che l'abbassamento dei salari, assieme a tutte le misure di liberalizzazione del mercato del lavoro, fino alla libertà di licenziamento, possano rappresentare la precondizione per restituire competitività all'impresa, è privo di qualsiasi fondamento ed è tesi già smentita dalla storia di questi ultimi anni. L'economia italiana ha già sperimentato questa sciagurata ricetta e i risultati sono davanti ai nostri occhi, un deserto pressoché sconfinato che attraversa molti settori della nostra economia. Oggi è il momento di concentrarsi sulle cause, più che sugli effetti, così come è necessario operare interventi strutturali, piuttosto che aggiungere toppe.

Paradossalmente non sono le intenzioni che ci dividono dal governo e da buona parte dello stesso sistema delle imprese. Come spesso accade è la distanza che separa il dire dal fare, ma anche strabismo e incoerenza. Manca un vero progetto su dove portare questo nostro paese, senza il quale, che sia il salario minimo, oppure le 80 euro mensili, questo paese continuerà ad avvitarsi su se stesso.

