

Mentre in Italia si discute del Jobs Act abbozzato dal segretario del Pd e si tenta di definire un nuovo “Patto di governo” per rilanciare l’azione dell’esecutivo, in Germania Cdu-Csu e Spd hanno siglato l’accordo di coalizione il 16 dicembre 2013, prima dell’insediamento del nuovo governo tedesco, presieduto dal Cancelliere Angela Merkel.

Nelle 185 pagine di accordo, sono definite le priorità dell’esecutivo tedesco. In tema di lavoro – oltre al miglioramento della transizione scuola-lavoro, a una stretta sugli appalti illeciti di manodopera e alla modernizzazione del diritto del lavoro, grazie al rafforzamento della autonomia collettiva – è possibile individuare importanti scelte politiche, in particolare legate al salario minimo e all’efficacia generale (*erga omnes*) dei contratti collettivi, che possono fornire suggerimenti (e controindicazioni) anche per le nostre riforme.

Richiesto con forza dai socialdemocratici, l’istituzione del salario minimo legale è stata fissata a decorrere dal 1° gennaio 2015 con un importo orario di 8,50 euro lordi per tutto il territorio tedesco. La svolta è particolarmente importante, perché assieme a Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia, la Germania è – o meglio era – tra i Paesi europei che non hanno un salario minimo, ma dove esistono tariffe minime fissate dalla contrattazione collettiva, particolarmente sviluppata sia a livello settoriale, sia aziendale. Il sindacato Dgb, in realtà, chiedeva da anni l’introduzione di un salario minimo legale e la Spd aveva già cercato di introdurlo attraverso la presentazione di una proposta di legge, che prevedeva proprio la fissazione dell’importo a 8,50 euro. Ora, se gli accordi verranno rispettati, l’obiettivo della sinistra politica tedesca verrà raggiunto. Tuttavia, non sono pochi i dubbi espressi da autorevoli esperti, oltre che dagli imprenditori, sulle possibili conseguenze dell’introduzione in Germania di tale misura.

Le perplessità riguardano anzitutto l’importo. È vero che quanto proposto in Germania è di poco inferiore all’ammontare stabilito in Olanda (9,07 euro) e Belgio (9,10 euro), mentre Francia (9,43 euro) e Lussemburgo (11,10 euro) hanno salari minimi più elevati, molti ritengono però che la fissazione di una rigida soglia minima possa determinare la distruzione di molti posti di lavoro creati negli anni passati. (Per avere un confronto, l’Europa dell’Est oscilla tra 1 e 3 euro all’ora e per un quadro completo del salario minimo si può consultare il sito Wsi Tarifarchiv all’indirizzo http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_43610.htm). In particolare di quegli 8 milioni di mini-jobs a 450 euro al mese che hanno rappresentato per un verso la “salvezza” di molti

disoccupati – ai quali è stata offerta la possibilità di un impiego per quanto poco pagato – e, dall’altro però, hanno creato una sorta di “concorrenza sleale” rispetto ad altri lavoratori a tempo pieno. Il centro di ricerche Diw ha poi calcolato che un quarto dei lavoratori autonomi, circa 1,1 milioni di persone tra artigiani, commercianti, ma anche docenti privati e avvocati guadagna oggi meno di 8,5 euro all’ora e la fissazione del salario minimo potrebbe cambiare l’assetto anche di quest’altra parte del mercato.

È evidente, inoltre, che il salario minimo legale è rilevante nei contesti nazionali in cui la contrattazione collettiva non è particolarmente sviluppata ed efficace. Al di là della quantità fissata, infatti, serve a dare una protezione certa a quei lavoratori che rischierebbero di non godere di alcuna tutela. Al contrario, dove la contrattazione collettiva è più sviluppata, come appunto in Germania potrebbe deprimere i minimi contrattuali “schiacciandoli” verso la soglia legale, oltre che indebolire di fatto l’azione e il ruolo del sindacato. La scelta compiuta in Germania lascia quindi non poche perplessità.

In Italia non si parla, opportunamente, di salario legale, che come detto è garantito dai minimi tabellari definiti dalla contrattazione collettiva. I temi in discussione sono piuttosto due. Il primo è il “Reddito minimo garantito” che, diversamente dal salario minimo, non è legato all’attività lavorativa, ma è una misura assistenziale (più o meno universale secondo i criteri applicativi scelti) con funzione essenzialmente anti-povertà e che sarà ora sperimentata attraverso un primo progetto, ancora embrionale, di “Sostegno per l’inclusione attiva”, regolato e finanziato nell’ultima legge di stabilità. Il secondo – contenuto ad esempio anche nella bozza di Jobs Act – è il tentativo di istituire un sussidio di disoccupazione davvero universale che impone però una più generale revisione degli ammortizzatori sociali e del loro finanziamento. Già la riforma Fornero, con l’Aspi, ha ampliato la copertura della vecchia disoccupazione, ma restano ancora segmenti del lavoro autonomo e parasubordinato non tutelati. Per loro, però, si pone anche il problema della contribuzione e dei criteri d’accesso. L’idea di destinare a questo scopo i fondi che finanziano la cassa integrazione si scontra per altro verso con l’esigenza di avere un ammortizzatore flessibile per i momentanei cali di domanda e di produzione delle imprese.

Particolarmente interessante nel patto di coalizione tedesco e di attualità anche nella prospettiva italiana, è poi il tema della dichiarazione di efficacia generale (erga omnes) dei contratti collettivi. In Germania esiste, infatti, una procedura amministrativa mediante la quale il Ministero del Lavoro può dichiarare un accordo collettivo applicabile in modo vincolante a tutto il settore.

Il procedimento si attiva su richiesta delle parti sociali e a condizione che gli imprenditori che sono obbligati dal contratto collettivo (perché aderenti alle organizzazioni imprenditoriali firmatarie) occupino almeno il 50% di tutti gli addetti del settore. L'obiettivo del patto di coalizione è ora quello di contrastare la progressiva riduzione della copertura dei contratti collettivi, semplificando i criteri necessari per la dichiarazione della validità generale (*erga omnes*) degli accordi. Si prevede, quindi, che non sarà più necessario il criterio della copertura di almeno il 50% degli addetti del settore, ma un particolare interesse pubblico, che si concretizza nel verificarsi di alcune situazioni specifiche, considerate più facilmente riscontrabili del criterio ora esistente.

Questa procedura di dichiarazione di efficacia generale dei contratti collettivi potrebbe essere un buon esempio per un eventuale intervento nell'ordinamento italiano, piuttosto dell'ipotizzata legge sulla rappresentanza. Questa rischia infatti di contrastare con il principio di libertà sindacale sancito dall'articolo 39 della Costituzione, nonché con il pluralismo delle idee, e creare conflitto tra i sindacati, mettendoli in forte competizione.

Se l'obiettivo è tutelare i lavoratori attraverso l'applicazione dei contratti collettivi che contengono minimi salariali, allora sembra più efficace, e senza sostanziali controindicazioni, la definizione di una procedura amministrativa che, come in Germania, su richieste delle parti sociali estenda l'efficacia di un certo contratto collettivo a tutte le imprese e i lavoratori del settore. Tanto più ora che, in Italia, industriali e sindacati hanno trovato un'intesa (pure operativa) sulla rappresentanza. Meglio insomma valorizzare, in chiave sussidiaria, la capacità dei soggetti sociali di autoregolamentarsi.

Silvia Spattini

Direttore ADAPT

@SilviaSpattini

Francesco Riccardi

Giornalista Avvenire

@f_riccardi

*Il presente articolo è stato pubblicato in *Avvenire*, 15 gennaio 2014.

Scarica il pdf 