

 politically (in) correct 

Bollettino ADAPT 18 marzo 2019, n. 11

“La mia materia, **il diritto del lavoro, è destinato a diventare una parte del diritto commerciale**”. Queste parole mi girano nella mente da più di vent’anni. Fu il mio amico Marco Biagi a pronunciarle all’inizio di un intervento durante un seminario organizzato alla fine degli anni ’90 da Renato Brunetta, sempre volitivo, stimolatore di iniziative e promotore di cultura politica ed economica. Mi colpì la franchezza di quelle affermazioni. Marco si esprimeva con una consapevolezza lucida e serena, scevra dal rimpianto per un mondo di valori, di principi e di regole ormai condannati ad una trasformazione se non addirittura ad un declino.

Il diritto del lavoro, nato da una costola del diritto privato, sembrava già allora, ad un interprete dotato di visione, destinato a seguire le sorti di un’economia attraversata da un profondo cambiamento e a diventare – lungi dai fasti di altri tempi – una variabile dipendente dai processi di un mercato divenuto globale. In sostanza **quando il commercio agisce in uno scenario internazionale non sono più i costi a definire il prezzo dei prodotti, ma la concorrenza. Tocca ai costi (anche a quello del lavoro) prendere parte alla formazione di un prezzo che sia competitivo. Perché ciò sia possibile non è necessario ridurre le retribuzioni se si è in grado di aumentare la produttività di tutti gli input (compreso il lavoro) e la qualità dei beni prodotti.**

Il lavoro è uscito, dunque, da un sistema tolemaico di cui pretendeva la centralità e viene sospinto in un territorio sconosciuto dove vengono messe in discussione le sue certezze mentre trova conferma la relatività che caratterizza i diritti sociali e li condanna a misurarsi con le disponibilità e le risorse prodotte dall’economia. **Sta qui la novità del pensiero di Biagi, nel rifiuto di considerare deviazioni, violazioni di un ordine superiore, quei rapporti di lavoro non costituiti ad opera di un contratto a tempo indeterminato, con gli annessi e connessi sul piano della tutela. E su questo punto incontrò quelle ostilità che ne fecero un simbolo, un “uomo da bruciare” perché voleva regolare - anche sul piano dei diritti - quelle**

tipologie di rapporti che, secondo gli altri, dovevano soltanto essere vituperati, condannati ed aboliti.

Oggi, nel XVII anniversario del suo assassinio, **il diritto del lavoro si avvia a prendere un'altra piega, ad uscire dal principio della libera contrattazione e ad essere imposto dalla legge, persino per quello che riguarda l'aspetto fondamentale e originario del negoziato sulle retribuzioni.** Già nel Libro bianco del 2001 veniva in evidenza come il sistema stentava a promuovere un effettivo decentramento, nonostante che nel Protocollo del 1993 avesse trovato sede una razionalizzazione dei livelli e dei ruoli. "La struttura della contrattazione collettiva in Italia - era scritto - è rimasta fortemente centralizzata, imperniata sul contratto nazionale di categoria (.....) Il contratto di secondo livello, che avrebbe dovuto consentire possibili differenziazioni salariali, stabilendo uno stretto legame tra retribuzione e performance dell'impresa non ha trovato quella maggiore diffusione che si intendeva ottenere (....) L'obiettivo di una maggiore decentralizzazione della contrattazione, tale da permettere un'effettiva redistribuzione dei guadagni di produttività, è stato solo parzialmente raggiunto. La distinzione dei ruoli dei due livelli di contrattazione, nazionale ed aziendale, è stata importante per potenziare la componente variabile del salario, ma non ha, di fatto, introdotto modifiche sostanziali nei meccanismi di formazione dei differenziali salariali "esterni", cioè quelli fra imprese, fra settori, fra aree territoriali. Il sistema di contrattazione collettiva - proseguiva - ha mantenuto, dunque, caratteristiche di centralizzazione che si sono rivelate eccessive e inadatte ad assicurare quella flessibilità della struttura salariale capace di adeguarsi ai differenziali di produttività e di rispondere ai diversi disequilibri del mercato. Il sistema di determinazione del salario in Italia favorisce il permanere di una struttura delle retribuzioni relativamente poco articolata".

Ma lo sguardo di Biagi guardava più lontano "Inoltre, **è da ricordare - affermava nel Libro bianco - l'assenza di un regime di salario minimo legale. Tale funzione, infatti, è esercitata dai contratti collettivi nazionali di settore. Rispetto ad altri paesi, questa funzione è però svolta con minore efficacia,** in termini di prevenzione di abusi, visto che i Ccnl hanno livelli salariali, in termini relativi rispetto alla retribuzione media effettiva, piuttosto elevati. Il livello dei minimi sanciti dai Ccnl corrisponde tra i due terzi e i tre quarti del salario medio effettivo, ben al di sopra del 50% circa garantito dai salari minimi legali nella maggior parte degli altri paesi europei che hanno questo strumento. Al fine di determinare valori di equilibrio dei vari tipi di differenziali, il mercato ha continuato ad operare attraverso varie forme di slittamento salariale,

trovando un limite, tuttavia, nei livelli minimi salariali fissati dai contratti nazionali, i quali hanno determinato una struttura delle retribuzioni più “compressa” di quella che sarebbe altrimenti risultata sulla base dell’azione dei fattori di carattere economico”.

Quando lavorava al Libro bianco, Marco non immaginava certo che, anche in Italia, sarebbe venuto all’ordine del giorno l’istituzione del salario minimo legale. Invece, mentre arriva in Aula alla Camera il decreto sul Reddito di cittadinanza (RdC), la Commissione Lavoro del Senato ha iniziato l’esame del ddl Catalfo (e dei disegni degli altri gruppi) sul terzo lato del “triangolo della morte” del diritto del lavoro. E’ in corso, infatti, – a noi non sembra esagerata la definizione – la “nazionalizzazione” delle retribuzioni.

Cominciamo dal lato di base del triangolo. **Chi è fuori dal mercato del lavoro o si appresta ad entrarvi - a certe condizioni personali e di reddito - può ricevere per diciotto mesi, rinnovabili, un assegno mensile di 780 euro** (altri importi sono previsti in ragione della composizione della famiglia). Durante questo periodo il soggetto diventa “creditore” di attività formative e di almeno tre proposte di lavoro congrue, che possono essere rifiutate se il salario è inferiore a 858 euro mensili. Nel frattempo si stabilisce (se il ddl andrà avanti con l’impostazione attuale) che **la retribuzione** “proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” – come sancita dall’articolo 36 Cost. – **non può essere più bassa di quella prevista dal contratto collettivo nazionale in vigore** per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale e comunque non inferiore a 9 euro all’ora al lordo degli oneri previdenziali e assistenziali. Ma la cuccagna non finisce qui: in presenza di una pluralità di contratti, **i minimi tabellari “corretti” e, quindi da assumere come parametri per l’operazione salario minimo, sono quelli sanciti dalla contrattazione collettiva intervenuta tra le parti comparativamente più rappresentative.** Così sono sistemati anche i c.d. contratti-pirata.

A conti fatti si scopre che **9 euro** (soprattutto se netti come prevede il pdl del Pd a firma Delrio) **determinano un retribuzione tabellare più elevata di quella che i contratti stabiliscono per gli operai di terzo livello.** Secondo le rilevazioni INPS (tab.1) riprese da PMI.it del 15 marzo, anche nell’ipotesi di salario minimo lordo pari a 9 euro all’ora vi sarebbe un considerevole

miglioramento retributivo per una platea molto ampia di lavoratori subordinati. Di questi, attualmente, il 15% prende meno di 8,50 euro all'ora, il 9% meno di 8 euro. Salendo con il compenso a 10 euro orari, il numero di dipendenti che guadagna meno è pari al 40%.

Tab. 1 – soglie di salario orario

Misura del salario orario	<i>Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore</i>
< € 8,00	9 %
< € 8,50	15 %
< € 9,00	22 %
< € 10,00	40 %

Ecco perché nella XVII ricorrenza della sua morte, a Marco Biagi sarebbero dovute delle scuse. Non siamo stati capaci di difendere la sua eredità.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT