

Salario minimo: no all'ideologia, sì a una seria valutazione economica

Come si pone il settore legal in merito ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e del ricollocamento professionale? Lo scopriamo grazie a "Vox!", la rubrica di LHH in collaborazione con i più importanti avvocati giuslavoristi.

Daniela Fabbri

LHH**Vox!**
*Gli esperti del diritto del lavoro***Salario minimo:
no all'ideologia, sì a
una seria valutazione
economica**

Intervista a

Avv. Tommaso Li Bassi**Legance**
AVVOCATI ASSOCIATI

A Bruxelles una direttiva della Commissione europea attende di essere discussa ed eventualmente approvata in Parlamento. In Italia l'ex ministro del Lavoro 5Stelle Nunzia Catalfo ha presentato in Commissione Lavoro del Senato una proposta di legge sullo stesso tema. Non c'è dubbio che il tema del salario minimo stia vivendo una fase di grande attenzione a livello legislativo. In Italia, a differenza di altri paesi europei, questa misura non è prevista, anche per il ruolo che storicamente ha avuto la contrattazione sindacale. Ma il ministro Orlando qualche giorno fa ha riproposto la questione: "Siamo a un bivio", ha detto. "O si determina un salario minimo o si fissano dei criteri precisi sulla rappresentatività sindacale". La proposta Ue ipotizza infatti di introdurre una quantificazione del salario minimo solo in paesi in cui i sindacati non garantiscano un'adeguata rappresentatività. Per provare a fare chiarezza sul tema abbiamo intervistato Tommaso Li Bassi, giuslavorista e partner dello studio Legance.

Avvocato Li Bassi, il salario minimo garantito è una necessità per il nostro

mondo del lavoro?

Partiamo da un dato oggettivo: in Italia questo tema si inserisce in un sistema di relazioni peculiare e complesso. L'articolo 36 della nostra Costituzione stabilisce il diritto a una paga equa e dà la possibilità al lavoratore di vedersi riconosciuto questo diritto davanti a un giudice. Come è noto le aziende non hanno l'obbligo di applicare il contratto collettivo firmato dai sindacati di categoria, ma il lavoratore a cui non viene applicato e che percepisce un salario inferiore può rivolgersi al giudice per ottenere un equo salario. D'altro lato il riconoscimento per via giudiziale non è semplice: per gli evidenti motivi è difficile che il lavoratore ricorra in giudizio. Il salario minimo invece è una misura facile da applicare, facilmente identificabile e misurabile in qualsiasi tipo di lavoro e situazione. I nostri sindacati hanno però sempre guardato con sospetto alla sua introduzione, per paura che togliesse spazio alla contrattazione. Timori che molti studi hanno smentito. Personalmente lo considero una misura di civiltà, ma si tratta di capire in che modo applicarlo e quali potrebbero essere gli effetti.

Che cosa teme?

L'introduzione del salario minimo potrebbe indurre i datori di lavoro a uscire dal sistema della contrattazione collettiva, e quindi potrebbe limitare l'accesso dei lavoratori a tutta la parte non strettamente salariale dei contratti, come le misure di welfare, la flessibilità eccetera. Sicuramente la proposta dell'Unione Europea lascia molto spazio alla contrattazione collettiva, e questo è un dato positivo. Però non possiamo non considerare che il tema si inserisce in un tessuto economico che ha le sue caratteristiche, e che potrebbe anche essere controproducente. Ogni norma introdotta produce delle reazioni di adattamento: in questo caso un salario minimo imposto a un livello economicamente non sostenibile avrebbe come primo effetto quello di aumentare il ricorso al sommerso.

La proposta della senatrice Catalfo fissa il minimo a 9 euro lordi l'ora

Su questa cifra ci sono sicuramente delle preoccupazioni a livello imprenditoriale. Ma credo che il punto centrale dovrebbe essere quello di non affrontare la questione in modo ideologico. Al contrario bisognerebbe partire da una seria analisi economica, individuando anche misure di sostegno che consentano alle aziende di applicarlo senza venire travolte dal mercato. Perché il minimo salariale potrebbe essere incompatibile con il mantenimento in Italia di alcune attività. I call center, per esempio: per questo settore potrebbe essere difficile rimanere competitivi in Italia. Certo, da questo punto di vista, l'introduzione di una normativa a livello europeo sarebbe un'ulteriore garanzia.

E il tema della rappresentatività sindacale?

Inutile nascondersi che i sindacati non sono forti come un tempo e che esiste il tema dei contratti pirata, firmati da sigle sindacali per nulla rappresentative e che stabiliscono condizioni salariali ridicole. Indubbiamente servirebbe aprire un confronto su questi temi e penso che in Italia non manchino le risorse di pensiero indispensabili per affrontarli in modo complessivo. Non posso dire se si consideri una priorità farlo e se ci sia la volontà politica di affrontare la questione.

Condividi questo articolo

