

Un errore di prospettiva equiparare i minimi tabellari e contrattuali

Nel 2023 i sistemi di contrattazione collettiva sono stati oggetto di particolare attenzione in Italia. A far discutere è stata la capacità della contrattazione collettiva nazionale di categoria di far fronte alla questione salariale, tornata nuovamente al centro del dibattito pubblico per via delle forti dinamiche inflazionistiche e della crescita della quota di lavoratori poveri. Criticità che portano a domandarsi se i contratti collettivi siano ancora oggi adeguati a fissare i minimi retributivi o se non sia il caso di ricorrere a un intervento per stabilire in modo inderogabile una tariffa minima. Anche gli orientamenti giurisprudenziali hanno contribuito a lanciare segnali di allarme sulla tenuta del sistema contrattuale. La Cassazione ha infatti ritenuto contrario al principio costituzionale di retribuzione sufficiente i trattamenti salari minimi previsti dalle federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil nel settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari. Di un certo interesse è pertanto verificare come si sono comportate le parti sociali nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali che rientrano nei sistemi di relazioni industriali più rappresentativi. Parliamo, per il 2023, di quarantaquattro testi contrattuali oggetto di analisi del X Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia. Pur in un periodo di transizione, in attesa dei rinnovi del terziario, che sono poi sopraggiunti nel 2024, prima con il rinnovo di Confcommercio poi con quello della scorsa settimana dei pubblici esercizi (Fipe), aumenti significativi sono stati pattuiti nei settori chimica pmi (191 euro), autostrade e trafori (210 euro), grafici editori (252 euro) e occhialeria (268). Decisamente più elevati sono stati gli incrementi retributivi del CCNL del credito (435 euro) dove, approfittando del buono stato di salute del settore, le parti firmatarie hanno convenuto un aumento del 15%, un dato più alto di quello degli altri rinnovi dove si registrano differenziali tra il 5 e il 12% circa. Non mancano ovviamente settori nei quali gli aumenti sono più ridotti – per esempio nella vigilanza privata (140 euro) o lavanderie industriali (155 euro) – e spalmati in plurime tranches dilatate nel tempo. Ma in termini generali non si può certo affermare, come ha fatto taluno, di essere di fronte a una perdita di rilevanza della contrattazione collettiva, per quanto ovviamente sia complesso trarre considerazioni valevoli per tutti i settori. Ciascun contratto determina in autonomia le diverse voci che compongono i salari di base dei lavoratori che certo non possono essere identificati con i soli minimi tabellari. Sulla trasparenza dei trattamenti retributivi contrattuali pesa indubbiamente il non essere pensati per la comunicazione, con cifre tonde orarie omnicomprensive, come lo sono, per esempio, le tariffe fissate per legge da altri Paesi. Il nostro sistema contrattuale ha introdotto, in materia di retribuzioni, diverse componenti come la tredicesima, l'elemento di garanzia, il tfr, i crediti welfare e altre voci fisse considerate "paga base" anche se ulteriori e diverse dalle tariffe previste dal minimo tabellare. Il rapporto ADAPT sul 2023 ha provato a segnalare questa complessa struttura retributiva (per qualcuno una giungla) calcolando tutte le tariffe minime riconosciute ai lavoratori. In questa prospettiva di lettura, è facile verificare come il salario minimo contrattuale corrisponda a una cifra diversa e ben più alta rispetto a quella dei minimi tabellari solitamente riportati nel dibattito pubblico e come, ancora una volta, i contratti collettivi siano sistemi complessi che non si prestano a semplificazione. Era questa, del resto, la lezione purtroppo oggi dimenticata di Ezio Tarantelli che nel 1978, nel suo libro su "Il ruolo economico del sindacato", scriveva che un sistema di relazioni industriali è «un sistema complesso di regole non un sistema di regolamentazione del salario. Il volerlo ridurre a un sistema di regolamentazione del salario denuncia una comprensione solo parcellare di un sistema socio-politico ben più complesso». Equiparare tariffa minima contrattuale e tariffa minima legale è un errore di prospettiva: il contratto collettivo non si limita mai a stabilire il solo valore di scambio del lavoro ma concorre a definire l'insieme delle leggi di mercato che concorrono a scandire le dinamiche della produttività, le leve della organizzazione del lavoro, la valorizzazione della professionalità e ovviamente le istanze redistributive. Da qui l'invito a non demolire il sistema di contrattazione collettiva ma se mai a innovarlo mediante un piano nazionale di sostegno e relative leggi promozionali che è poi una delle ipotesi prospettate dalla stessa direttiva europea sui salari minimi adeguati che vede nella contrattazione la strada preferibile in una economia sociale di mercato per sostenere il sistema produttivo e tutelare i lavoratori.

—**Michele Tiraboschi**

*Professore ordinario di Diritto del lavoro,
Università di Modena e Reggio Emilia*