

## BUONA L'IDEA DEL COMPENSO MINIMO LEGALE

di Agostino Megale

Nei diciotto mesi del governo Prodi molte azioni sono state intraprese a sostegno dell'occupazione stabile per l'avanzamento di alcuni di diritti e tutele, con particolare attenzione alle nuove generazioni. Il cuneo fiscale per chi assume a tempo indeterminato e il protocollo sul Welfare che introduce una serie di novità per il lavoro dei giovani flessibili. Sarà pur vero che pur avendo avviato un lavoro serio sulle questioni dell'occupazione e del superamento della precarietà, i cittadini hanno percepito di più la litigiosità e la frammentazione causa della perdita di consensi del centrosinistra.

In ogni caso, procedere nel superamento delle precarietà oggi presenti nel lavoro vuol dire con ancor più forza e nettezza, proseguire nelle linee già individuate nel protocollo sul Welfare.

Diversi gli approcci al problema della precarietà presenti nei programmi elettorali delle forze politiche candidate alle elezioni di aprile. La Sinistra Arcobaleno propone la cancellazione dall'ordinamento giuridico delle collaborazioni coordinate e continuative e del lavoro a progetto, immaginando di ricondurre quest'area tutto al lavoro stabile. Mi pare un progetto non realistico e incapace di vedere che la flessibilità nel lavoro è un'esigenza che va negoziata, va liberata dalla precarietà, ma non può essere negata. Il Partito Democratico, proseguendo nella linea di quel protocollo sul Welfare votato dall'82% degli oltre cinque milioni di lavoratori, fa un deciso salto in avanti con la proposta del compenso minimo legale. Verrebbe introdotto sperimentalmente, fissato in via tripartita per i collaboratori "economicamente dipendenti", con l'obiettivo di raggiungere 1.000-1.100 euro netti mensili.

Cominciamo a spiegare l'idea. Compenso e collaboratori. Le dimensioni della precarietà sono state oggetto di numerose discussioni, sia in campo accademico, sia in ambito politico-istituzionale. In entrambi i casi, tuttavia, ciò che non sfugge all'analisi è il fatto che nei contratti di collaborazione (coordinata e continuativa, a progetto e occasionale) risiede una sacca di elusione contributiva e di dipendenza (appunto economica) mascherata. L'ultima indagine Ires-Cgil indica in circa 858mila circa (dati INPS) i collaboratori che percepiscono un solo reddito. Tra questi, la natura "parasubordinata" è sostanzialmente confermata dal 91% che lavora per una sola azienda/cliente o dall'86% che risulta vincolato alla sede del committente. Il fenomeno investe prevalentemente le nuove generazioni, spesso senza tener conto dei livelli di formazione e preparazione, le donne, i lavoratori del Mezzogiorno, i lavoratori delle piccole imprese. Ed è questo il punto. La collaborazione come forma di impiego è presente nel nostro mercato del lavoro dagli anni Settanta, ma il fatto che il fenomeno investa praticamente sempre le stesse fasce sociali lo contraddistingue come un punto debole del sistema, una novità, la cui percezione diviene conseguentemente estesa ed amplificata a tutti i rapporti sociali che ruotano intorno al titolare della condizione di incertezza. Se si pensa, inoltre, ad un sistema economico-produttivo basato sulla via alta della competitività, bisogna partire dal contrastare un'idea di concorrenza fondata sui bassi costi e sulla precarizzazione del lavoro: un'impresa non investirà sulla qualità e la crescita professionale dei propri dipendenti senza la prospettiva della loro stabilizzazione; se le imprese non investono nella formazione dei giovani, si determina nel giro di poco tempo una dispersione del loro capitale conoscitivo; la learning organization, come condizione fondamentale della capacità delle imprese di mantenere nel tempo la propria capacità competitiva, è inimmaginabile senza una forza lavoro altamente qualificata e senza processi di formazione permanente. Oltre a comportare una debolezza strutturale in termini di competitività, la natura giuridica della tipologia contrattuale in questione, che la rende a cavallo tra il lavoratore autonomo e il lavoratore dipendente, ma senza tutti i relativi diritti, impone una riflessione. Questi lavoratori - non a caso - non hanno gli stessi diritti e le stesse tutele, ad esempio, dei loro colleghi a tempo determinato o dei lavoratori interinali il cui compenso è mediamente fissato attorno al 15% in più dei lavoratori a tempo indeterminato.

L'idea di un compenso minimo legale, dunque, trova continuità con il progetto di portare il costo del lavoro di un collaboratore a livello più alto di quello di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato. All'introduzione di nuovi diritti (malattia, maternità, etc.) e all'aumento dei contributi a cui si è arrivati con le ultime due leggi finanziarie va corrisposto un aumento della retribuzione netta: in modo tale da non comprimere dall'alto il compenso di un collaboratore senza sostenerlo dal basso. La stessa Finanziaria 2007, peraltro, aveva inserito il riferimento ai minimi contrattuali a parità di prestazione (Art. 1, co. 772, l. n. 296/2006); norma, questa, che avevo già valutato come una sorta di "rivoluzione silenziosa".

La via tripartita. La decisione di introdurre nel programma un elemento di sostegno è strettamente connessa con la predisposizione di un dialogo tra le parti sociali e il governo affinché si possa arrivare ad una determinazione delle modalità di definizione del compenso minimo. Alle parti sociali viene affidato il compito di definire la materia. Ciò può avvenire in un accordo interconfederale da recepire, poi, nei contratti nazionali. Qualora le parti, in 6 mesi, non riescano a concertare sulla materia (immagino per opposizione di una parte

del sistema delle imprese), magari prevedendo una sezione apposita nei Contratti nazionali, sar  necessario, cos  recita la bozza di disegno di legge preparata dal Partito Democratico, provvedere attraverso un apposito intervento legislativo, discutendone con i sindacati confederali.

In passato, fin dalla Legge Smuraglia, sono state riscontrate numerose opposizioni da parte di Confindustria, che anche oggi potrebbe delimitare il campo d'azione contrattuale, obbligando la formulazione di una legge. Naturalmente, l'idea di un compenso minimo legale, come   ovvio,   a carico delle imprese e non certo dello Stato. Nulla ha a che fare con l'idea di un salario minimo garantito, il quale produrrebbe effettivamente un'alterazione dei contratti e del ruolo negoziale del sindacato. Proprio per evitare questo rischio, il compenso minimo ha come ancoraggio giuridico e normativo il riferimento forte ai minimi previsti dai contratti a parit  di prestazione. Di sicuro da una risposta a circa 1 milione di persone che non hanno n  una legge n  un contratto che stabilisca il loro reddito minimo.

Il coinvolgimento del Sindacato prevede una concertazione rafforzata sia nel costruire una soluzione contrattuale che nel caso di un intervento legislativo.

La cifra di 1.000-1.100 euro netti va considerata positiva sulla base di due elementi di valutazione. La prima confermata da un'indagine Ires-Cgil che attesta il compenso netto mensile di un collaboratore tra i 15 e i 34 anni che lavora almeno 40 ore a settimana: se occasionale a 768,80; se a progetto a 898,04. La seconda derivante dall'analisi dei minimi contrattuali delle diverse categorie, che risultano tutti al di sotto dei mille euro e che si attestano, per i diversi settori dell'industria e commercio, tra gli 850-890 euro netti mensili omnicomprensivi. Per i pubblici dipendenti corrisponde a circa 950 euro. Il compenso di un collaboratore dovrebbe essere, allora, di circa 1.600/1.700 euro lordi mensili e circa 80 euro giornalieri, tenendo conto dell'assenza della tredicesima e del rateo TFR. La trasformazione in costo giornaliero naturalmente deve essere oggetto di discussione secondo quanto sopra esposto. Di sicuro, l'incidenza di un provvedimento di questo tipo sull'occupazione va correlata all'obiettivo di una buona occupazione, in cui il tasso di disoccupazione strutturale non deve essere registrato in funzione sempre degli stessi soggetti. In ogni caso, bisogna essere consapevoli che la definizione intorno ai mille euro netti parte dal presupposto, avanzato in tantissimi studi e ricerche, che con meno di mille euro si rischia la soglia di povert . Roma, 02.04.2008  
Agostino Megale