



NELLA GIUNGLA Gli accordi collettivi vengono spesso aggirati con le finte partite Iva o il demansionamento. Ecco cosa fare in attesa della riforma

Il contratto nazionale non protegge i lavoratori

Lavoratori pagati meno del minimo tabellare di riferimento

Area geografica	Dimensione dell'impresa
Nord-Ovest 9,3%	<10 18,8%
Nord-Est 8,4%	10-15 13,1%
Centro 11,4%	16-19 11,5%
Sud 18,5%	20-49 9,2%
Isole 18,3%	50-249 6,0%
	+250 4,0%



Fonte: A. Garnero, "The Dog That Barks Doesn't Bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy", IZA, Discussion Paper No. 10511.

La prima reazione è la solita: più controlli e multe più severe. Certamente l'attività ispettiva è fondamentale per scoraggiare comportamenti fraudolenti, ma in sé non basta perché le ragioni del fenomeno sono più sottili. Dietro a numeri così alti di lavoratori sottopagati c'è più del "semplice" nero. Unterzoal-

I rimedi in altri Paesi c'è il numero verde o un sito per informare Oppure la lista nera di chi viola le regole

meno dei dipendenti sottopagati lo è a causa di straordinari non pagati. Questo ovviamente non è legale ma non facilissimo da provare. Molto complicato da misurare con i dati disponibili è il fenomeno del "sotto-inquadramento", cioè prevedere una paga in linea con i termini del Ccnl ma inferiore a quella prevista rispetto alla

mansione e formazione del lavoratore. Un modo alla frontiera del legale è sfruttare la complessità del sistema. Non è facile per tutte le imprese, soprattutto quelle nuove e che producono più di un prodotto o servizio identificarsi in maniera univoca in un contratto collettivo specifico. In caso di dubbio, un imprenditore furbo può scegliere tra i vari possibili il contratto più conveniente. Infine ci sono due modi completamente legali di sottopagare il lavoratore rispetto ai minimi tabellari. Il primo, per esempio, è fare ricorso a para-subsordinati o "finte" partite Iva che non sottostanno ai Ccnl ma solo alla negoziazione individuale tra prestatore di servizio (di fatto dipendente) e datore di lavoro. Da anni si discute di equo compenso per queste categorie, ma vista la difficoltà di accordarsi sul concetto di equo e anche sulla differenza tra finta e vera partita Iva i progressi sono limitati. Un secondo strumento legale è quello dei "con-

IL LIBRO

Il mercato può trovarvi un rene (e senza pagare)

CI SONO COSE che hanno prezzo. Per il resto basta una carta di credito a far incontrare domanda e offerta. Ma per la prima categoria come si fa? L'assenza di mercato rischia di lasciare insoddisfatta la domanda (di figli, di organi da trapianto, di prostitute, di droga) anche se soddisfarla sarebbe possibile. Il premio Nobel per l'economia Alvin Roth ha dedicato la vita al market design, cioè a costruire meccanismi di mercato basati sull'allineamento di incentivi là dove l'assenza di denaro o i tabù impediscono che ci sia un mercato "naturale". Ha applicato le sue teorie costruendo algoritmi per lo scambio di reni: Tizio vuole donare il rene alla moglie, ma non sono compatibili. È però compatibile con la moglie di Caio che a sua volta cerca un rene. Sempronio è morto, e i suoi organi sono perfetti per la moglie di Tizio. Senza la costruzione di un mercato dello scambio di organi, due persone sono destinate alla morte. Il titolo scelto da Einaudi è respingente ("Matchmaking"), ma il libro di Roth ci ricorda quanto preziosa può essere l'economia più astratta.



Matchmaking
Alvin Roth
Pagine: 272
Prezzo: 19€
Editore: Einaudi

tratti pirata", cioè contratti collettivi firmati da organizzazioni sindacali o datoriali non rappresentative con la chiara volontà di fissare salari più bassi del "vero" contratto di riferimento. A dispetto del nome si tratta di strumenti legali finché non saranno stabilite regole per definire chi è titolato a negoziare contratti collettivi.

IN ATTESA di una riforma complessiva che semplifichi il sistema e riduca il numero di contratti, sindacati e associazioni datoriali possono fare qualcosa fin da subito. La prima azione sarebbe rendere le informazioni sui minimi tabellari facilmente disponibili on line e soprattutto leggibili (cioè senza l'aiuto di un giurista). Potrebbe essere un compito del redivivo Cnel che già raccoglie i testi dei contratti. Nello stesso sito informativo, si potrebbe stabilire una linea telefonica o online per aiutare lavoratori e datori di lavoro a districarsi negli 819 contratti e migliaia di minimi tabellari previsti. Nel Regno Unito e in Germania numeri verdi di questo genere sono molto utilizzati per chiarire dubbi sull'uso del salario minimo nazionale. Una volta stabilito un sito con tutte le informazioni e un canale di comunicazione, una campagna informativa mirata può aiutare (così è stato in Costa Rica o nel Regno Unito) a ridurre la quota di lavoratori sottopagati. Infine, come succede regolarmente dall'altro lato della Manica, i nomi di chi sottopaga i lavoratori dovrebbero finire in una lista pubblica così da informare clienti, fornitori, concorrenti e l'opinione pubblica (recentemente due grandi catene di distribuzione sono state beccate a sottopagare due terzi della loro forza lavoro). Spesso è uno strumento che funziona meglio delle multe.

In attesa della grande riforma o auto-riforma della contrattazione collettiva, il 10% di lavoratori che ogni mese riceve il 20% in meno del dovuto e le moltissime imprese oneste si aspettano qualche risposta immediata.

Twitter @AGarnero

© RIPRODUZIONE RISERVATA

» **ANDREA GARNERO**

Ogni mese con l'uscita dei comunicati stampa dell'Istat o dell'Inps si riapre il dibattito sui presunti meriti o demeriti del Jobs Act. In attesa di una valutazione appropriata (non basta fare la sottrazione tra gli occupati di oggi e quelli del 2014), c'è un tema in particolare che per ora è stato lasciato completamente da parte: una riforma della contrattazione collettiva. Spagna, Portogallo, Grecia (anche se non si tratta per forza un modello di riferimento), Francia e in passato la Germania hanno tutte messo al centro delle riforme del mercato del lavoro la contrattazione collettiva. In Italia nonostante sia stata spesso inserita nella lista delle riforme "promesse all'Europa" (il cosiddetto Programma Nazionale di Riforma) nullasì muove. Eppure il sistema fa acqua da tutte le parti.

819 CONTRATTI collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) sono attualmente in vigore in Italia. Da quelli classici per i metalmeccanici, i chimici o i bancari fino a quelli più curiosi per coach emozionali e sacrestani. Sulla carta i sindacati riescono a negoziare minimi tabellari (così sono chiamati i minimi salariali dei contratti collettivi) relativamente buoni. Tuttavia, se si comparano i salari che i lavoratori italiani portano a casa ogni mese con le cifre concordate da datori di lavoro e sindacati nei Ccnl si scopre che in realtà un lavoratore su dieci guadagna il 20% in meno di quanto gli spetterebbe. La quota di lavoratori sottopagati cresce a uno su cinque al Sud e nelle micro imprese e fino al 30% nel settore agricolo o dell'arte e cultura e servizi alla persona. Le donne e i lavoratori con contratti temporanei, poi, hanno oltre il doppio della probabilità di essere sottopagati.

Questi risultati sono un campanello d'allarme per i sindacati ma anche per le imprese e le associazioni datoriali perché significa che le imprese oneste subiscono la concorrenza di imprese che pagano meno del dovuto. Come si risolve il problema?

In numeri

819

Quanti sono i contratti collettivi in Italia. Vanno da quelli più noti (chimici, metalmeccanici etc.) a quelli più singolari (Coach emozionali o sacrestani), ma gli imprenditori trovano sempre il modo per aggirarli

20%

Quanto prende di stipendio in meno, rispetto al livello stabilito dal contratto di categoria, un lavoratore su dieci

30%

La percentuale dei sottopagati sale nel settore agricolo o dell'arte e cultura