

# Le criticità di un salario minimo a 9 euro nel contesto italiano

Il salario minimo è tornato protagonista. Per Letta, "l'assenza del salariominimo decreta la morte dei lavoratori", auspicando che diventi "legge prima della fine della legislatura". Il M5s è da sempre il principale sponsor politico dell'intervento, a cui ha aperto recentemente anche il ministro del Lavoro Andrea Orlando. La battaglia è sostenuta da tre argomenti: aumentare ex lege i salari più bassi; adeguarsi alla recente direttiva europea; combattere i contratti "pirata", cioè quei contratti collettivi nazionali del lavoro (Ccnl) firmati da sindacati poco rappresentativi, che permettono alle aziende che li adottano di derogare alle garanzie dei Ccnl.

In Italia, la contrattazione collettiva stabilisce la retribuzione minima per quasi tutti i dipendenti nel privato: come una serie di salari minimi per settore. Questo sistema flessibile è particolarmente utile per le nostre aziende piccole, frammentate, spesso poco produttive, e con grandi differenze geografiche, perché si adatta bene alle tante diverse esigenze. Un salario minimo nazionale, oltre a far perdere questa flessibilità, può avere un effetto negativo sull'occupazione. C'è davvero questo rischio?

L'intuizione dietro alla risposta è semplice: l'aumento del costo del lavoro da qualche parte deve ricadere. Il come dipende da quanto "potere contrattuale" hanno le imprese nel fissare i salari. Se sono molto forti e affrontano poca concorrenza (sono monosponsoristiche), possono pagare i lavoratori meno della loro produttività marginale, cioè meno di quanto - in senso economico - si meriterebbero. In questo caso, introdurre il salario minimo significa erodere questo "vantaggio" delle imprese, senza grosse ricadute occupazionali. Al contrario, le imprese piccole e deboli non hanno

grande capacità di influire sulle paghe. In questo caso, costringerle per legge a pagare stipendi più alti - spesso, molto più alti - può indurle a licenziare, ad assumere di meno o a fallire. Gli studi a testimonianza dell'eterogeneità di questo processo sono ormai moltissimi, in diversi paesi del mondo, dagli Stati Uniti al Giappone.

Le imprese italiane, piccole e ultraframmentate, rischierebbero quindi di ricevere un colpo micidiale da un salario minimo nazionale. Sappiamo poi che anche le imprese più forti agiustano il margine dell'occupazione quando l'intervento è grande, cioè quando viene introdotto un minimo che è molto distante dal salario mediano. E a farne le spese sono come

sempre i lavoratori meno formati e meno pagati (low-skilled). E qui arriva un altro problema: si parla di fissare il minimo a 9 euro l'ora - un livello enorme, l'80 per cento del salario mediano in Italia, e il 90 per cento di quello delle aziende con meno di dieci dipendenti, la stragrande maggioranza.

Non solo: recenti ricerche di Francesco Devicienti e Bernardo Fanfani dell'Università di Torino mostrano che quando, negli ultimi anni, i minimi tabellari dei Ccnl sono stati rinegoziati al rialzo, le imprese - in particolare quelle meno produttive - hanno risposto riducendo occupazione e produttività. Aumentare i minimi ha quindi sì accresciuto il salario dei lavoratori (sostanzialmente di tutti, non

solo di quelli che guadagnano poco), ma lo ha fatto a discapito di due dimensioni cruciali.

Resta poi il nodo dei "contratti pirata", di cui dicevamo prima. Anche qui, piedi di piombo: le aziende che usano contratti pirata sono già poco produttive e in relativa difficoltà rispetto alle altre, ed è proprio questo che cercano modi di pagare i loro lavoratori di meno. E' lecito aspettarsi quindi che l'impatto di un salario minimo nazionale sulla loro struttura dei costi sia particolarmente violento, portando molte di queste a chiudere o a ricorrere al lavoro nero. I contratti pirata restano un problema da risolvere, ma non serve forzare la mano con un salario minimo nazionale: si può pensare, ad esempio, di imporre una sorta di "minimo tabellare" fuori dai Ccnl più rappresentativi. E' evidente però che parlare di 9 euro l'ora per affrontare queste situazioni è improponibile, perché la ricaduta occupazionale che è lecito aspettarsi sarebbe pesantissima.

E' un quadro poco roseo: imprese piccole e frammentate, salario minimo teorico altissimo, perdita della flessibilità della contrattazione collettiva. Tutti gli elementi che testimoniano contro l'introduzione di questa misura, in Italia sono presenti. Anche se immaginare un gruppo di imprenditori-predatori che tengono i salari bassi per aumentare il proprio guadagno è suggestivo, è una rappresentazione lontana dalla realtà, perché le nostre imprese sono in larga parte deboli e poco produttive. Far finta di ignorare quale sarebbe l'impatto su di loro - e quindi sui loro dipendenti - di un salario minimo nazionale significa non voler fare gli interessi né dei lavoratori, né delle aziende.

**Francesco Del Prato  
Matteo Paradisi**

## Più concorrenza sull'energia. Il caso Poste

**P**oste Italiane sta per entrare nel mercato della vendita dell'energia elettrica e del gas. Lo ha confermato ieri Marco Siracusano, amministratore delegato di PostePay: inizialmente il gruppo lancerà una promozione riservata ai dipendenti e ai pensionati dell'azienda, per poi rivolgersi alla clientela retail. Si tratta di una notizia interessante per tre ragioni. La prima riguarda il modo in cui Poste vede se stessa: cioè come un'azienda multiservizi, attiva in tutti i mercati retail di massa (da quello bancoassicurativo a quello energetico), per la quale il tradizionale mercato del recapito è sempre meno baricentrico. Secondariamente, si tratta di un potenziale elemento di innovazione nel mercato dell'energia elettrica e del gas. Entrambi sono dominati da operatori tradizionali, spesso attivi anche a monte della filiera. La maggior parte dei newcomer ha scelto di puntare sulla parte più dinamica della clientela, attraverso offerte online non di rado sofisticate. Po-

ste guarda altrove: attraverso i suoi 12.800 uffici sparsi sul territorio, può intercettare i consumatori meno propensi a cambiare fornitore, un bacino di diversi milioni di clienti la cui tutela ha spesso rappresentato un alibi per mantenere lo status quo. Lo conferma anche la strategia commerciale, che fa perno su un'unica offerta, green e a prezzo bloccato per 24 mesi. La questione chiama in causa anche politica e governo, e questo è il terzo elemento di interesse. E' evidente che Poste, come altri operatori, si sta preparando a intercettare la piena liberalizzazione, prevista per il 1 gennaio 2024. Tale data è l'esito di un numero imprecisato di rinvii, a dispetto dell'impegno ribadito anche nel Pnrr a completare la riforma. Ciò ha generato confusione alimentando anche truffe telefoniche. E' importante che non ci siano slittamenti, perché danneggerebbero i consumatori, il mercato e la credibilità di una politica che continuamente promette senza poi mantenere.