

Defiscalizzato il 10% dell'integrativo. I nuovi incentivi e le vecchie «gabbie salariali»

ROMA. Gabbie salariali, salari differenziati, contrattazione decentrata o di secondo livello. Sono le etichette più ricorrenti di un dibattito innescato dalla Lega Nord. Il ministro Calderoli è stato il primo a parlare di gabbie, con la motivazione che al Nord è necessario che i lavoratori guadagnino più rispetto al Sud dove «la vita costa meno». Una visione semplicistica e limitata della realtà italiana, hanno evidenziato opposizione e parte degli alleati prima, e le rilevazioni su prezzi e salari fatte da istituti accreditati poi.

Gabbie salariali. Uno strumento che l'Italia ha già conosciuto e spazzato via il 18 marzo del 1969 dopo un accordo tra Cgil, Cisl e Uil seguito a una serie di proteste e scioperi. Vengono abolite le zone salariali e si torna all'unificazione progressiva dei salari. I minimi saranno uguali in tutta Italia a partire dal primo luglio del 1972. Le gabbie salariali erano organizzate con minimi contrattuali differenti a seconda delle province in modo da tenere conto delle diverse situazioni nelle quali operavano imprese e lavoratori degli stessi settori produttivi. Le zone salariali tornano però d'attualità alla fine degli anni '80 quando la Lega rilancia l'idea di una contrattazione differenziata tra Nord e Sud. Ovviamente con un criterio diverso, puramente "geografico" rispetto al passato. Una proposta bocciata da sindacati e Confindustria e per ora accantonata dal governo.

Contratti integrativi. I contratti integrativi, o contrattazione di secondo livello, danno diritto a incentivi che vanno ad aggiungersi ai minimi dei contratti nazionali, ed hanno durata triennale ("allineati" a quelli nazionali). La novità dell'accordo firmato il 15 aprile scorso con Uil e Cisl (non con la Cgil) è la defiscalizzazione del 10% degli integrativi (e dei territoriali) per incoraggiare le aziende ad aprire i cordoni della borsa a favore dei lavoratori.

Incentivi legati soprattutto ai risultati di mercato ottenuti dalle singole aziende. Nell'accordo si riconosce anche un importo, a titolo di garanzia retributiva, a favore di quei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi. Per esempio nelle piccole aziende, che sono la maggioranza.