



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



## Salario minimo: cos'è?

17 Maggio 2019Redazione

*Se ne parla da molti anni e, oggi, il salario minimo è tornato al centro del dibattito politico e sindacale.*

Chi stabilisce qual è la giusta retribuzione da erogare ad un dipendente? A partire dalla necessità di dare una risposta a questa domanda è nato, già da molti anni, in Italia un dibattito che in altri paesi europei è stato affrontato già da tempo e che

attiene al cosiddetto salario minimo. La necessità di introdurre un salario minimo di legge deriva anche dal fatto che, come vedremo, la funzione di stabilire gli stipendi minimi in Italia è stata svolta sino ad oggi dalla contrattazione collettiva ma con dei limiti evidenti.

**Salario minimo: cos'è?** L'idea di fondo che sta dietro questa proposta di legge è di prevedere proprio per legge qual è il minimo salariale sotto il quale il datore di lavoro non può spingersi nella determinazione del reddito da erogare ai propri dipendenti.

La proposta di legge attualmente in discussione è, ancora, lungi dall'essere approvata anche perché è stata avviata una fase di consultazione con le forze sociali. Di certo è comunque difficile che si torni del tutto indietro.

## **Salario minimo: la giusta retribuzione**

L'idea di fondo, alla base della normativa sul **salario minimo**, è che la **retribuzione del dipendente** non possa scendere sotto un certo livello altrimenti non garantisce adeguatamente la **dignità del lavoratore**.

Questa concezione è in linea con il concetto di **giusta retribuzione** presente nella nostra **Costituzione [1]** laddove si afferma che ogni lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto e comunque sufficiente a garantire a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Questa norma costituzionale impone, dunque, un minimo sotto il quale la retribuzione non è sufficiente a garantire la dignità di chi lavora.

Ovviamente, ed è questo il problema, la Costituzione non fissa un valore economico, ma solo un principio e non potrebbe essere altrimenti visto che il valore economico tende a variare nel tempo.

## **Salario minimo: il ruolo della contrattazione collettiva**

Il salario minimo è, a ben vedere, già presente nel nostro ordinamento ed è quello a cui fa riferimento la Costituzione quando parla di **retribuzione sufficiente** a

garantire una vita dignitosa al lavoratore. Ma chi, nel concreto, stabilisce a quanti soldi corrisponde questo principio?

Il problema è proprio questo. Fino ad oggi la funzione di determinare i **minimi retributivi** per ciascun settore è stata svolta dalla **contrattazione collettiva nazionale**.

I contratti collettivi nazionali di lavoro, che si suddividono per settori (metalmeccanico, commercio, turismo, trasporti, etc.) prevedono infatti delle tabelle retributive nelle quali le parti stabiliscono, per ogni livello contrattuale, qual è il salario minimo da corrispondere al dipendente.

Quando il Ccnl viene rinnovato le parti aumentano i **minimi retributivi** al fine di adeguare le retribuzioni all'aumento dei prezzi dei beni di consumo.

In particolare, nell'ultimo Accordo Interconfederale in materia di contrattazione collettiva **[2]** le parti sociali hanno stabilito che per adeguare i salari all'inflazione occorre fare riferimento al cosiddetto **indice Ipca** depurato del valore dei beni energetici.

In realtà, di solito, i sindacati ottengono degli aumenti contrattuali superiori al mero adeguamento all'Ipca.

## **Salario minimo: i limiti dei contratti collettivi**

Il problema di fondo è che in Italia i Ccnl non sono efficaci per tutte le imprese e per tutti i lavoratori del settore in quanto, per le modalità con cui si è sviluppato in Italia il sistema sindacale, i Ccnl restano dei contratti privati e tendenzialmente si applicano solo chi decide di applicarli, richiamandoli nel contratto di lavoro, oppure ai soggetti che aderiscono alle organizzazioni sindacali o aziendali che hanno firmato quel Ccnl.

Questo deriva dal fatto che la Costituzione **[3]** prevede un meccanismo che consente ai Ccnl di acquisire efficacia generale verso tutti i rapporti di lavoro, ma questo sistema non è stato mai attuato e i Ccnl sono rimasti dunque contratti di diritto comune, validi ed efficaci solo tra le parti che li hanno firmati.

Nessuno vieta, allo stato attuale, ad Alfa, azienda metalmeccanica che non aderisce a nessuna associazione datoriale, e Tizio, operato metalmeccanico non iscritto al sindacato, di firmare un contratto di lavoro dipendente nel quale è scritto nero su bianco che al rapporto di lavoro non si applica nessun contratto collettivo di lavoro.

In questo caso, in linea teorica, la retribuzione minima prevista nel Ccnl Metalmeccanici non si applica al rapporto di lavoro di Alfa e Tizio, né tutti gli altri diritti previsti in quel Ccnl per i lavoratori (tredicesima, quattordicesima, integrazione della malattia erogata dall'Inps a carico del dipendente, contribuzione a fondi di previdenza o di sanità integrativi, permessi retribuiti, ferie oltre a quelle di legge, etc.).

In realtà, esistono già oggi dei meccanismi indiretti tramite i quali i minimi retributivi previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro si applicano a tutti. Si far riferimento a:

- determinazione della **base imponibile a fini previdenziali**: l'Inps stabilisce la base imponibile su cui occorre calcolare e versare i contributi previdenziali prendendo a riferimento i minimi retributivi previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- fruizione di **benefici fiscali e contributivi**: la legge prevede che sgravi e benefici fiscali e contributivi possono essere fruiti solo dalle imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

## Salario minimo: la proposta di legge

E' attualmente in discussione una **proposta di legge [4]** che mira ad introdurre il salario minimo per legge. Si tratta di una misura già presente in altri Paesi europei, tra cui la Germania, per cui è direttamente la legge a stabilire qual è l'ammontare minimo della retribuzione oraria che ogni azienda deve corrispondere al lavoratore, salvo accordi di maggior favore per il dipendente.

Nella proposta di legge attualmente in discussione si ipotizza un salario minimo legale pari a 9 euro lordi l'ora.

Il nodo da sciogliere resta il ruolo dei Ccnl. Il timore dei **sindacati** è, infatti, che se il salario minimo viene stabilito per legge, si toglie al sindacato uno dei suoi compiti principali, ossia, stabilire, insieme alle associazioni datoriali, i minimi retributivi di settore all'interno del Ccnl.

Per questo si parla di possibili modifiche al testo che introdurrebbero un principio diverso stabilendo che se nel settore è presente un Ccnl allora il minimo stipendiale è quello previsto nel Ccnl. Nei settori scoperti e privi di Ccnl, invece, arriverebbe l'intervento diretto della legge a stabilire l'ammontare **minimo della retribuzione**. Il tutto è ancora da definire.

## **Salario minimo: a chi si applicherebbe?**

In attesa di conoscere il testo finale del provvedimento, per il quale è stata anche avviata una fase di consultazione con le parti sociali, sono state effettuate le **prime stime** nei confronti di quello che potrebbe essere il campo di **applicazione del salario minimo**.

Se, come previsto nella bozza della **proposta di legge**, si dovesse prevedere un salario minimo pari a **nove euro lordi l'ora**, i lavoratori ai quali questa misura verrebbe applicata sarebbero quasi tre milioni (pari al 21% del totale).

Si tratta, in sostanza, di tutti quei **lavoratori dipendenti** che oggi percepiscono una retribuzione oraria inferiore a 9 euro lordi. Non si tratta solo di quei dipendenti a cui non si applicano i Ccnl, ma anche di dipendenti che rientrano nel campo di applicazione di Ccnl che, tuttavia, prevedono dei minimi tabellari inferiori, quantomeno per alcuni livelli di inquadramento, ai 9 euro lordi che prevede il disegno di legge.

Le figure professionali potenzialmente interessate sono molte. Si va, infatti, dai saldatori ai cuochi, dai barman ai vigilanti, dai conducenti sino agli addetti al magazzino ed alla logistica, passando per aiuti cuoco, camerieri, giardinieri. Questo solo per citare alcune delle categorie potenzialmente interessate al provvedimento.

La cosa non stupisce. In Italia il livello medio dei redditi è molto basso. Come abbiamo detto, il compito di adeguare i salari all'inflazione è svolto dai Ccnl, ma spesso le trattative per il **rinnovo dei contratti collettivi di lavoro** si fermano

per mesi se non anni. Ed in tutto questo tempo i lavoratori perdono potere d'acquisto.

Sulla base di un'indagine svolta dall'Ansa, e sviluppata sulla base dei dati a disposizione dell'Istat e dell'Inps, il salario minimo di legge potrebbe riguardare i seguenti inquadramenti previsti in alcuni Ccnl:

- settore dei **pubblici esercizi**: cuochi "capo partita", camerieri di ristorante, barman, pizzaioli e gelatieri (che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari a 8,77 euro); personale di pulizia e fatica addetto alla sala o alla cucina (che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari 7,28 euro); le guardie giurate (che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari a 8,21 euro);
- Settore della **metalmecanica**: dipendenti inquadrati al primo e secondo livello, tra i quali si segnalano i saldatori e i gruisti che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari a 8,36 euro);
- Settore del **commercio**: dipendenti inquadrati al quinto, sesto e settimo livello, compresi gli addetti al controllo delle vendite e ai magazzinieri che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari a 8,99 euro, e gli addetti alle pulizie, che attualmente percepiscono una retribuzione oraria pari 7,64;
- Settore **alberghi** Federalberghi: dipendenti inquadrati dal quarto al settimo livello , tra i quali i cuochi, i barman e i capo giardinieri, centralinisti, autisti e cameriere ai piani degli alberghi nonché personale di fatica che attualmente percepisce una retribuzione oraria pari a 7,48 euro.

Non resta dunque che attendere l'esito del dibattito parlamentare e conoscere il testo definito della legge che verrà approvata.

**[1]** Art. 36 Cost.

**[2]** Accordo Interconfederale di indirizzo sulle relazioni industriali, 9 marzo 2018.

**[3]** Art. 39 Cost.

**[4]** Disegno di legge Catalfo.