



di **Marco Pepe**



STARTMAG » **ECONOMIA** » Perché secondo le pmi italiane il salario minimo è un boomerang



Perché secondo le pmi italiane il salario minimo è un boomerang

Nei Paesi che hanno già introdotto il salario minimo legale, la questione dei lavoratori sottopagati e la diffusione di pratiche illegali sono, purtroppo, ancora presenti. L'intervento di Marco Pepe, consigliere nazionale di Unimpresa

12 Luglio 2023 15:07

di **Marco Pepe**



Ascolta questo articolo ora...



Nel suo discorso sullo stato dell'Unione del settembre 2020, la presidente della Commissione Europea, von der Leyen, ha dichiarato: "per troppe persone il lavoro non è più remunerativo: il *dumping* salariale distrugge la dignità del lavoro, penalizza l'imprenditore che paga salari dignitosi e falsa la concorrenza leale nel mercato unico". "Tutti devono poter accedere a salari minimi, che sia attraverso contratti collettivi o salari minimi legali". Sulla base di queste premessa, la proposta di direttiva in esame mira a fornire il supporto necessario per riformare i sistemi di determinazione dei salari minimi. D'altronde si deve tenere conto del fatto che, ai sensi dell'articolo 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, l'eventuale definizione di un salario minimo rientra tra competenze degli Stati membri.



Allo stato, il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri: in 21 Paesi esistono salari minimi legali (l'ammontare di tale valore minimo varia in maniera significativa, da 312 euro mensili in Bulgaria a 2.142 euro mensili in Lussemburgo), mentre in 6 Stati membri (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi.

LA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE EUROPEA

La Commissione europea ha presentato, il 28 ottobre 2020, una proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM (2020)682) al fine di stabilire prescrizioni minime a livello dell'Unione per garantire sia che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato, sia che i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario minimo legale o di salari determinati nell'ambito di contratti collettivi.

Obiettivo della Commissione non è uniformare i sistemi nazionali sui salari minimi per la definizione di un salario minimo unico per tutti gli Stati membri, ma piuttosto tendere ad una convergenza verso l'alto delle retribuzioni minime, rispettando le specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali. La proposta non obbliga gli Stati membri a introdurre salari minimi legali, né fissa un livello comune dei salari minimi. In estrema sintesi, la proposta intende contribuire a tre condizioni salariali e di lavoro più favorevoli nell'UE, intervenendo in modo particolare su tre assi:

PUBBLICITÀ



1. migliore adeguatezza dei salari minimi legali (ove esistenti), anche mediante la definizione di criteri stabili e chiari per determinarli e aggiornarli (tra cui potere d'acquisto, tenendo conto anche delle imposte e delle prestazioni sociali, livello generale dei salari lordi e relativa distribuzione, tasso di crescita dei salari lordi e andamento della produttività del lavoro) e un maggiore coinvolgimento delle parti sociali per la loro definizione;
2. promozione della contrattazione collettiva in tutti gli Stati membri, in particolare in quelli in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70% dei lavoratori;
3. migliore applicazione e monitoraggio per tutti gli Stati membri, anche mediante relazioni annuali degli Stati membri alla Commissione, unitamente a un dialogo strutturato.

L'ANALISI DI UNIMPRESA SUL SALARIO MINIMO IN ITALIA

Nell'attuale ordinamento normativo italiano, la disciplina dei criteri di calcolo della retribuzione è affidata alla contrattazione collettiva la quale negli anni ha garantito, nella maggioranza dei settori produttivi, un livello minimo di salario soddisfacente e dignitoso, infatti, in Italia, è stata scarsamente avvertita l'esigenza (portata alla ribalta nel 2019 dal Governo giallo-verde) di dotarsi di un salario minimo come accade in altri paesi europei, garantito per legge.

Il salario minimo orario lordo più elevato in Europa si registra in Lussemburgo ed è pari a 11.97€, mentre quello più basso è previsto in Bulgaria e ammonta a 1.62€, l'entità del salario minimo orario è quanto mai variabile da Paese a Paese: quelli in via di sviluppo così come alcuni paesi mediterranei che escono da pesanti crisi economiche hanno salari minimi orari anche significativamente inferiori a 5€, mentre i Paesi con economie industriali consolidate e più sviluppate si posizionano sopra i 9 €. Il salario minimo in Francia è fissato in 10,03€, in Germania è pari a 9.19€, in Belgio è di 9.41€, in



Olanda è di 9,33€, in Spagna è fissato a 6.09€, nel Regno Unito è pari a 9,54€, in Inghilterra è invece pari a 8.21€, in Irlanda ha un valore di 9,80€.

Le differenze nella determinazione del salario minimo all'interno dei paesi dell'Unione europea sono, quindi, di tutta evidenza, sia a livello economico-sociale complessivo (costo della vita, produttività, competitività e sviluppo), che a livello giuslavoristico tanto in relazione alle componenti della retribuzione quanto all'orario di lavoro e, partendo da tale situazione l'individuazione di un valore monetario unico, efficace, efficiente e congruo in tutta Europa, appare pressoché utopistica.

Infatti, posto che la media salariale mensile degli Stati europei è pari a circa 924€, se il salario minimo europeo fosse calcolato in base a tale media, non troverebbe mai possibilità di approvazione, in quanto determinerebbe per molti Paesi un incremento insostenibile del costo del lavoro e così la crescita del livello di disoccupazione, l'aumento del lavoro irregolare e la perdita di competitività.

Diversamente, se la soglia venisse fissata a un livello decisamente più basso, gli Stati economicamente meno sviluppati manterrebbero un certo spazio di manovra per portarsi al livello stabilito, ma con il rischio di una contrattazione al ribasso per i lavoratori dei Paesi più ricchi rispetto ai Paesi che ricchi lo sono meno.

Ragionando in un'altra ottica, si potrebbe allora immaginare il salario minimo non come un valore preordinato, ma come un valore da determinarsi per il tramite di un sistema che individui, per tutti, alcuni parametri fissi e una metodologia di calcolo in ragione del livello economico-sociale e del costo del lavoro di ciascun Paese.

Sono proprio i Paesi caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva ad avere una minore percentuale di lavoratori a basso salario, una minore disuguaglianza salariale e salari minimi più elevati.



Nell'ordinamento normativo italiano, come sopra detto, la disciplina degli aspetti quantitativi e dei sistemi e criteri di calcolo della retribuzione è affidata alla contrattazione collettiva che, integrata dall'autonomia individuale, comunque vincolata ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, e operante in chiave migliorativa, ne costituisce la fonte largamente preminente, assolvendo al compito di garantire, soprattutto per i lavoratori professionalmente meno qualificati, un livello minimo di salario soddisfacente e dignitoso.

Al riguardo, è utile rilevare che l'Inps dichiara che i Ccnl presenti nel suo archivio per i dipendenti del settore privato hanno un livello di copertura estremamente elevato: coprono, infatti, un totale di 1,5 milioni di datori di lavoro. (il 99 per cento delle aziende presenti in Italia) e di 14,7 milioni di lavoratori (pari al 97,6 per cento della forza lavoro impiegata nel settore privato)

Del resto, l'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. ha finito per riconoscere ai trattamenti economici stabiliti dai contratti collettivi (c.d. minimi tabellari), pur carenti di vincolatività erga omnes, la natura di retribuzione "costituzionale", tanto che in Italia è stata scarsamente avvertita l'esigenza che il salario minimo fosse, come accade in molti altri ordinamenti giuridici europei, garantito per legge.

Inoltre, il livello retributivo italiano non è espresso e declinato solo dai minimi contrattuali per livelli di inquadramento, ma è caratterizzato da numerose voci variabili che contribuiscono a rendere assai disomogeneo il panorama salariale e che devono necessariamente essere considerate nell'ottica dell'introduzione del salario minimo legale, dovendosi esplicitare cosa ricomprendere nel valore fisso determinato per legge (si pensi alle mensilità aggiuntive, ossia tredicesima e quattordicesima, al trattamento di fine rapporto, alle ferie, ai permessi retribuiti, a tutta la retribuzione variabile di tipo premiale, ma anche alla contribuzione previdenziale e alla tassazione la quale, dipendendo dal reddito complessivo, è soggettivamente variabile).



IL GIUSTO VALORE

Ebbene, nella difficile ricerca di un giusto valore salariale minimo è doveroso ricordare che la determinazione di una tariffa troppo alta potrebbe scoraggiare la domanda di lavoro e/o rappresentare un incentivo al lavoro irregolare, mentre una troppo bassa finirebbe per non garantire le condizioni di vita dignitose alle quali l'istituto è finalizzato.

Secondo l'OCSE, fissando la soglia del salario minimo legale a 9€ lordi l'ora, il livello retributivo italiano diverrebbe uno dei più elevati fra i Paesi membri, con potenziali gravi ripercussioni e costi assai elevati: i lavoratori coinvolti nell'incremento salariale risulterebbero, infatti, pari a 2,9 milioni, con un aumento retributivo medio annuo di 1.073€, con un incremento complessivo del valore di 3,2 miliardi e un costo totale per le aziende stimato attorno ai 6,7 miliardi.

Tale aumento del costo del lavoro avrebbe un impatto negativo principalmente sulle piccole e medie imprese, riducendone drasticamente la competitività soprattutto nei mercati internazionali; gli effetti negativi potrebbero essere, invece, più contenuti per le imprese di grandi dimensioni, tendenzialmente più solide e con maggiori disponibilità economiche.

Pur stabilendo un valore più congruo, l'introduzione del salario minimo legale solleva, in ogni caso, molti dubbi sulla sua reale utilità considerando che la contrattazione collettiva, in Italia, NON è solo misurata sul valore minimo orario ma va a sommarsi alle maggiorazioni per lavoro straordinario o del lavoro festivo o notturno, solo per citare alcune voci più comuni e conosciute, ma anche agli scatti di anzianità, alla quota di 13.ma e/o 14.ma mensilità.

Un esempio per tutti: il rinnovo del 4 maggio 2023 del Contratto Nazionale MULTISERVIZI di UNIMPRESA fissa al livello più basso il costo orario a 7,09€/ora, arrivando al 2026, ovvero allo scadere dei 3 anni della contrattazione a 7,50€/ora, ma solo considerando uno straordinario di una sola ora che è pari al 25% di maggiorazione, il salario minimo lordo sarà di 9,27€/ora, ben oltre i 9€ legali fissati dall'OCSE.



Come già detto, nel contesto di una economia in costante trasformazione tecnologica e organizzativa, in un mercato del lavoro sempre meno ancorato a schemi tradizionali ma sempre più indirizzato, pur nella forma comune della subordinazione, ad una maggiore flessibilità oraria e agilità delle modalità con le quali si rende la prestazione lavorativa, oltre che sempre più orientato a remunerare la professionalità dei lavoratori piuttosto che le qualifiche definite dai contratti collettivi attraverso premi di risultato anche convertiti in beni e servizi di utilità sociale ricompresi nel welfare aziendale ne discende che la misurazione del trattamento economico complessivo è sicuramente molto complicata.

Del resto, nei Paesi che hanno già introdotto il salario minimo legale la questione dei lavoratori sottopagati e la diffusione di pratiche illegali sono, purtroppo, ancora presenti e ciò nonostante l'incremento dei controlli tecnologici sui dati stipendiali fino ad arrivare all'applicazione di pratiche come il *name and shaming* con cui si denunciano pubblicamente le aziende che non rispettano i minimi salariali legali.

In definitiva: a qualunque livello fosse fissato, un Salario minimo in Italia inciderebbe, in misura particolare, sulle piccole e piccolissime imprese del Mezzogiorno; con conseguenze che non è difficile immaginare: riduzione di manodopera oppure, in alternativa, ulteriore ricorso al "sommerso".

In Italia, la determinazione dei salari è rimessa alla contrattazione collettiva e, si ribadisce, il modello italiano di relazioni sindacali è caratterizzato da un elevato livello di pluralismo organizzativo per ciascun settore produttivo, sia dal lato dei lavoratori sia da quello dei datori di lavoro pertanto per il Legislatore al fine di conformarsi alla Direttiva può fare riferimento ai contratti collettivi nazionali.

Di seguiti alcuni esempi di rinnovi contrattuali nazionali siglati da Unimpresa.

