



## **Il rebus del salario minimo**

**Giuseppe De Biase**

*Consulente del Lavoro*

Ancora una volta, il Legislatore piuttosto che affrontare il problema di una riduzione della contribuzione e fiscalità a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, preferisce non percorrere questa strada e riversare sui datori di lavoro l'onere del "salario minimo".

Il disegno di Legge sul salario minimo si concentra sull'art. 36 della ns Costituzione, che tutti noi sappiamo recita " Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Il raggiungimento di tale diritto è sempre stato ascrivito nella contrattazione collettiva, dove i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontrano e stabiliscono i minimi retributivi.

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una moltiplicazione dei contratti collettivi in tutti i settori merceologici, che sempre nello spirito della libertà sindacale , anche essa riconosciuta dalla nostra Costituzione, hanno tentato di attrarre le simpatie delle categorie datoriali con minimi retributivi allettanti.

L'art. 3 del disegno di legge stabilisce che in caso di pluralità di contratti collettivi, la retribuzione che deve essere presa a riferimento è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa e in ogni caso non inferiore al salario minimo di 9,00 euro lordi ad ora.

Ai fini della individuazione della maggiore rappresentatività , per i lavoratori si adopereranno i criteri associativo ed elettorali di cui al testo unico della rappresentanza di cui all'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, CGIL, UIL e CISL, e per le organizzazioni dei datori di lavoro i criteri del numero delle

imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese associate e del loro numero di dipendenti.

Il tentativo di dare una spiegazione a come si calcolerà la rappresentanza sindacale, secondo me genererà solo più confusione. Sigle sindacali minoritarie inizieranno a pubblicare una marea di dati sul numero degli iscritti e sulla propria rappresentanza in quella determinata categoria.

Infine pur applicando i criteri di cui all'art. 3 del disegno di Legge, ci potremmo trovare di fronte alla casistica, già oggi esistente, che rappresentanze datoriali maggiormente rappresentative per numero di aziende iscritte, stipulino contratti con associazioni sindacali dei lavoratori minoritari. L'annoso problema del comparto "agenzie di assicurazioni" *docet*.

E allora può un salario minimo risolvere l'atavico problema della rappresentanza sindacale maggiormente rappresentativa?

A mio avviso no, anzi le sigle sindacali minori, forti di rispettare la retribuzione minima imposta dalla Legge, si troveranno ad esprimere maggiori richieste di rappresentatività.

Ma venendo al nocciolo della questione, cosa si intende per salario minimo?

L'art. 2 del disegno di legge provvede a darne la definizione individuandolo, nel trattamento economico complessivo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato non inferiore a quello previsto dal ccnl in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, ovviamente stipulato dalle associazioni più rappresentative sul piano nazionale e comunque non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali.

Quello che non viene disciplinato è : come viene determinata la retribuzione contrattuale oraria?

Per esempio se si prende a base la retribuzione oraria del mese nel complesso delle sue componenti stabilite dal CCNL, ad esempio, paga base, contingenza, edr, terzi elementi, scatti di anzianità...., avremo un valore orario .

Se invece come spesso accade nella retribuzione mensile, vengono conteggiati anche i ratei delle mensilità aggiuntive, avremo un altro valore.

L'art. 2 parlando di retribuzione complessiva, lascerebbe propendere per la seconda ipotesi.

Inoltre da alcuni anni, assistiamo al proliferare nei contratti collettivi, di forme di welfare aziendale, che non sono altro che delle vere e proprie retribuzioni in natura, che vengono poste a disposizione dei dipendenti.

Anche in questo caso come potrà determinarsi il valore dei benefits aziendali di cui sopra, per il raggiungimento della soglia dei 9 euro?

Quindi porre una linea di sbarramento a 9 euro e non indicare gli istituti contrattuali che entrano nel calcolo per il raggiungimento di questa soglia, appare del tutto inutile.

Inoltre L'art. 36 della nostra Costituzione garantisce una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro, e ponendo un limite minimo di 9 euro all'ora, si potrebbe violare proprio il principio di qualità.

Mi spiego meglio, tutti noi sappiamo che i contratti collettivi, stabiliscono le retribuzioni minime secondo una declaratoria di mansioni e dei livelli che premiano mansioni sempre più complesse e di responsabilità.

Ebbene potrebbe accadere che alcuni livelli contrattuali di uno stesso contratto collettivo, siano al di sotto del limite di 9,00 euro all'ora, e quindi applicando la disposizione legislativa, ci troveremmo nella realtà ad un appiattimento dei vari livelli fino al limite dei 9,00 euro all'ora.

Così facendo, potrebbe capitare, dunque, che un addetto alle pulizie, possa prendere una retribuzione oraria pari ad un impiegato d'ordine e così via, a discapito della qualità del lavoro prestato.

Il salario minimo, invece potrebbe essere rivolto e adattato, alle nuove figure della *gig economy*, come per esempio "i riders", i cosiddetti ciclo fattorini, che come si è potuto notare anche dalle ultime sentenze, viaggiano su una *border line* tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, e per i quali la recente sentenza della Corte di appello di Torino ha stabilito che non sono lavoratori dipendenti, ma che agli stessi vadano applicate le tutele e norme dei lavoratori dipendenti.