

# Salario minimo: la risoluzione europea e la situazione in Italia

di De-Graft Adomako e Martina Benvenuto [\*]



Il Parlamento europeo con la Risoluzione del 10 febbraio 2021 n.44, approvata con 365 voti favorevoli, 118 contrari e 208 astensioni, ha ribadito importanti principi circa la lotta alle disuguaglianze, richiamando particolare attenzione sulla povertà lavorativa e sulla prevenzione delle conseguenze create dalle disparità nel mondo del lavoro.

Un intervento reso necessario anche dalla situazione che tutto il mondo sta affrontando: le conseguenze economiche e sociali provocate dalla pandemia da SARS-CoV-2 hanno ulteriormente evidenziato le disuguaglianze di reddito e la povertà lavorativa, rendendo maggiormente gravosa la capacità dei lavoratori con bassa retribuzione di far fronte alle difficoltà finanziarie.

La risoluzione europea rileva che il principio secondo cui il lavoro è il mezzo migliore per combattere la povertà è contraddetto nei settori a bassa retribuzione e quelli in cui le persone lavorano in condizioni precarie e atipiche.

È stata accolta la proposta della Commissione di garantire che vengano fissati dei salari minimi legali, ossia una retribuzione minima che dovrebbe essere garantita ai lavoratori per una determinata quantità di lavoro, e che, quando possibile, questi siano fissati al di sopra della soglia di povertà. In quest'ottica si vorrebbe garantire un lavoro svolto in condizioni di equità, senza alcun tipo di sfruttamento.

Inoltre, i deputati hanno richiesto che i datori di lavoro non deducano dai salari minimi i costi necessari per l'esecuzione del lavoro, come l'alloggio, gli indumenti necessari, gli strumenti, i dispositivi di protezione personale e altre attrezzature.

Un altro aspetto che merita essere sottolineato riguarda le piattaforme digitali. La risoluzione sottolinea che il quadro legislativo sulle condizioni minime di lavoro deve essere applicato a tutti i lavoratori, inclusi i lavoratori precari e atipici della gig economy. I lavoratori delle piattaforme digitali devono essere inclusi nelle leggi vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Inoltre, la proposta legislativa della Commissione dovrebbe garantire che i lavoratori delle piattaforme possano costituire rappresentanze dei lavoratori e formare sindacati per concludere contratti collettivi.

Ma qual è la situazione sul salario minimo in Italia? Ad oggi in Italia, così come in Danimarca, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia, non esiste un salario minimo stabilito per legge. Tuttavia, i lavoratori sono salvaguardati dai



minimi retributivi sindacali previsti nei contratti collettivi nazionali in ogni settore e tutelati all'articolo 36 della nostra Costituzione.

In caso di mancato rispetto di questi minimi, il dipendente sottopagato può rivolgersi, preferibilmente assistito dal proprio sindacato, al giudice del lavoro per far sì che il datore di lavoro gli garantisca quanto gli spetta di diritto. Come stabilito dal comma II dell'articolo 2099 del Codice Civile, infatti, in mancanza di norme corporative o di accordo tra la parti, è il giudice a determinare la retribuzione sufficiente, tenendo conto - nel caso in cui ce ne fosse bisogno - del parere delle associazioni professionali.

Allora chiunque potrebbe pensare che, considerate queste previsioni nei contratti collettivi, non sia nemmeno necessario legiferare in materia di salario minimo, avendo già i lavoratori una tutela. Il problema però risiede nella parziale inefficacia dell'attuazione dei Ccnl. Di recente è stato calcolato che in media l'11% dei lavoratori è sottopagato rispetto ai minimi tabellari, soprattutto giovani, donne e dipendenti con contratto a tempo determinato, specialmente in Italia meridionale. Ad esempio, nel

settore agricolo a quasi un terzo dei lavoratori non è garantito il minimo stabilito.

La causa di ciò risiede in diversi fattori: innanzitutto la mancanza di controlli circa la conformità e il rispetto dei contratti collettivi da parte dei datori di lavoro. Questo comporta che spesso vengano adottati metodi al di fuori della legalità per ridurre i costi, come assumere lavoratori in nero oppure chiedere straordinari non retribuiti.

In secondo luogo, questo fenomeno è favorito dal diffondersi dei contratti pirata, ossia contratti collettivi sottoscritti da sindacati minoritari e associazioni imprenditoriali, poco rappresentativi delle parti sociali, che prevedono condizioni normative ed economiche inferiori rispetto a quelli siglati dai sindacati confederali (ad esempio retribuzioni minime inferiori; un minor numero di ferie o permessi etc...), mirando in questo modo a presentarsi come più “convenienti”. L’applicazione di queste tipologie di contratti comporta per il lavoratore una riduzione dei minimi tabellari, oltre che una perdita sul piano dei diritti, ad esempio sul numero di ore di permesso.

A ciò si aggiunge il fatto che negli ultimi anni in Italia è esploso il numero di contratti per assumere i lavoratori, permettendo così ai datori di eludere la regole, simulando errori di classificazione e applicando ai propri dipendenti il minimo tabellare di un livello inferiore. I contratti collettivi nazionali di lavoro censiti dal Cnel sono 935, in crescita nell’ultimo semestre del 2020 di 23 nuovi accordi mai prima censiti. Per assumere un operaio in un’azienda agricola, ad esempio, un imprenditore oggi può scegliere tra dieci contratti. Ciascuna associazione ha il diritto di poter sottoscrivere il proprio contratto collettivo e così gli accordi proliferano. E questa miriade di contratti comporta una conseguenza: una retribuzione più bassa per i lavoratori. Rispetto ai contratti dei sin-

dacati più grandi, quelli minori possono essere inferiori anche del 20 per cento, quindi due persone che svolgono lo stesso mestiere potrebbero trovarsi con una cospicua differenza di salario, perché inquadrati con contratti differenti, incrementando in questo modo le disuguaglianze.

Il problema si aggrava nel momento in cui la maggior parte di questi accordi sono scaduti: si parla di 587 contratti collettivi non vigenti, pari al 62,8% del totale. Si tratta quindi di oltre dieci milioni di lavoratori dipendenti, un numero cresciuto moltissimo nel 2020. Purtroppo, la situazione è peggiorata con la pandemia da COVID-19, che ha inciso su molti aspetti, compreso quello delle relazioni industriali.

Il legislatore italiano ha tentato di intervenire per la prima volta sul tema del salario minimo con il c.d. jobs act. In modo particolare, la legge n. 183 del 2014 conteneva una norma di delega al Governo finalizzata all’introduzione di un salario minimo legale nei settori non regolamentati dai contratti collettivi. Tuttavia, il Governo preferì non procedere con l’attuazione della delega.

Da ultimo, l’introduzione di un salario minimo orario era uno dei provvedimenti contenuti nel programma del governo “giallo rosso”, in cui la cifra minima del salario era stata fissata a nove euro l’ora “al lordo degli oneri contributivi e previdenziali” oppure si sarebbe dovuta calcolare in modo che fosse almeno il 20-30% al di sopra della soglia di povertà calcolata dall’Istat per il singolo individuo. La platea dei beneficiari avrebbe compreso qualsiasi lavoratore del settore privato e pubblico, in presenza di contratti di collaborazione continuativa e coordinata. In altre parole, si prevedeva l’applicazione del salario minimo ad ogni settore produttivo e alle categorie di lavoratori subordinati, parasubordinati e autonomi.

Con l’avvento a Palazzo Chigi di un nuovo governo, però, non è certo che questo obiettivo venga perseguito nella medesima direzione e staremo a vedere quali saranno le evoluzioni in materia. ■



---

[\*] Studenti di Giurisprudenza presso l’Università degli Studi di Udine.

De-Graft Adomako si è laureato nel 2018 in Diritto per le Imprese e le istituzioni all’Università degli Studi di Udine. Fondatore, Presidente e Direttore marketing di Lexacivis;

Martina Benvenuto si è laureata nel 2018 in Diritto per le Imprese e le istituzioni presso l’Università degli Studi di Udine. Vicepresidente e Vicedirettrice Lexacivis.

[www.lexacivis.com](http://www.lexacivis.com)