

 politically (in)correct 

*Bollettino ADAPT 25 marzo 2019, n. 12*

**Il decreto n. 4/2019 si avvia ormai ad essere convertito.** Si chiuderanno così – sia per quanto riguarda il reddito di cittadinanza (RdC), sia le pensioni (quota 100 e dintorni) – due importanti capitoli – di carattere identitario – del contratto di governo. I prossimi appuntamenti si svolgeranno a breve, quando inizierà la fase dell’applicazione, che già si annuncia piuttosto travagliata.

**Si è aperta, intanto, un’altra questione: quella del salario minimo orario (stabilito per legge).** La Commissione Lavoro del Senato ha iniziato l’esame di due disegni di legge, nell’ordine: uno della opposizione di sinistra (AS 310) a prima firma del senatore Laus (ma il Pd ha preso le distanze da quel testo), l’altro (AS 658) presentato dalla presidente Nunzia Catalfo del M5S. Non vi è alcuna malizia nel ritenere che questa operazione sia un banco di prova di un lavoro comune tra i dem (a guida di Nicola Zingaretti) e i pentastellati, con Maurizio Landini nel ruolo di mediatore (infatti, il ddl Catalfo recepisce molte posizioni dei sindacati in particolare della Cgil).

Nei giorni scorsi la Commissione ha svolto le audizioni di rito delle associazioni e dei soggetti istituzionali competenti che hanno depositato approfondite ed interessanti memorie sull’argomento, sia per quanto riguarda gli aspetti giuridici, sia gli effetti di carattere economico e le conseguenze sulle retribuzioni e l’occupazione. **È decisiva, sotto quest’ultimo aspetto, la determinazione della misura del salario minimo orario.**

Il d.d.l. 310 fissa la misura del salario minimo orario in “9 euro al netto dei contributi previdenziali e assistenziali”, il d.d.l. 658 in “9 euro al lordo degli oneri contributivi e previdenziali”. Già queste definizioni hanno sollevato dei problemi. L’Inps, nella sua memoria, ha fatto notare che **il riferimento agli oneri contributivi e previdenziali porterebbe – sia al netto che al lordo – delle differenziazioni del salario minimo a seconda dei settori e delle categorie a cui**

**fosse applicato**, essendo, appunto, questi oneri non omogenei per l'insieme degli occupati. Pertanto - ha suggerito l'Istituto - il seguente percorso normativo: "una volta determinata la misura minima del salario orario ritenuta maggiormente adeguata per il conseguimento delle finalità della norma, risulta opportuno riferirla esclusivamente al compenso lordo, espungendo ogni riferimento agli oneri sociali, sia quelli a carico del datore di lavoro, sia quelli a carico del lavoratore".

Un'altra osservazione di carattere preliminare è quella formulata nella memoria del Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro a proposito dell'estensione della platea. Complessivamente **desta perplessità la scelta di non tenere conto, nei testi all'esame, delle oggettive differenze tra le diverse tipologie contrattuali nella quantificazione del salario minimo orario sia pure nel medesimo ambito del lavoro subordinato**. I contratti a causa mista, come, per esempio, l'apprendistato che ha avuto un certo sviluppo proprio grazie alla contrazione salariale che compensava l'impegno formativo del datore di lavoro.

Un'ulteriore considerazione di carattere generale che merita di essere evidenziata riguarda il tema del **lavoro agricolo** - ricompreso nel campo di applicazione dei due disegni di legge - che notoriamente è caratterizzato da dinamiche salariali molto legate agli ambiti territoriali e che potrebbero non armonizzarsi con un importo minimo unitario generalizzato su tutto il territorio nazionale. Tali considerazioni sono condivise - anzi quasi date per scontate sulla base delle esperienze di altri paesi - da tutti i soggetti auditi.

Sempre per quanto riguarda il campo di applicazione, mentre **nel AS 310 si fa riferimento a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione di lavoro, nel AS 658 l'area considerata è identificata in quella dell'art. 2094 c.c. e, quindi, nel campo della subordinazione con la sola aggiunta delle collaborazioni organizzate dal committente** (Co.co.co., assimilate alla subordinazione) come disciplinate dall'art. 2 del Decreto Legislativo 81/2015. Tale estensione, per altro, non trova applicazione per le collaborazioni rese dai professionisti, dai componenti degli organi di amministrazione delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, nonché alle collaborazioni in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

**Di grande interesse sono le quantificazioni di carattere economico, in particolare, sugli effetti che un salario orario minimo di 9 euro (lordi o netti) determinerebbe sulle retribuzioni dei lavoratori a partire dai minimi tabellari previsti dai contratti collettivi** di categoria che fino ad oggi – grazie ad un’interpretazione consolidata della giurisprudenza dell’ 36 Cost.- hanno svolto una funzione equipollente a quella di un salario minimo: funzione che è messa oggi in crisi a causa del moltiplicarsi dei contratti in una logica di *dumping* (da settembre 2007 a marzo del 2017 i contratti nazionali sono passati da 549 a 823; nella sola edilizia da 28 a 63). La memoria presentata in audizione dall’Inps, e relativa ad una platea di 5 milioni di dipendenti (che nel periodo considerato hanno avuto un’occupazione continuativa senza periodi di contribuzione figurativa), contiene una descrizione molto accurata riguardante la quota di lavoratori che percepiscono una retribuzione oraria inferiore alle fasce indicate nelle tabelle. In estrema sintesi **si possono notare rilevanti differenze di genere, di età, di ripartizione territoriale e di settore merceologico.**

Tab. 1 – soglie di salario orario

**Misura del salario orario**

*Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore*

< € 8,00	9%
< € 8,50	15 %
< € 9,00	22 %
< € 10,00	40%

Tab. 2 – soglie di salario orario per genere

**Misura del salario orario**

*Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore*

*maschi femmine*

< € 8,00	9 %	10 %
----------	-----	------

< € 8,50	15 %	17 %
< € 9,00	21 %	26 %
< € 10,00	39 %	47 %

Tab. 3 - soglie di salario orario per età

**Misura del salario orario**

*Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore*

	<i>under 35</i>	<i>over 35</i>
< € 8,00	17 %	6 %
< € 8,50	27 %	11 %
< € 9,00	38 %	16 %
< € 10,00	62 %	32 %

Tab. 4 - soglie di salario orario per area regionale

**Misura del salario orario**

*Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore*

	<i>N.O</i>	<i>N.E</i>	<i>Cent</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
< € 8,00	14 %	14 %	12 %	8 %	7 %
< € 8,50	22 %	22 %	19 %	13 %	13 %
< € 9,00	31 %	31 %	26 %	19 %	19 %
< € 10,00	56 %	55 %	46 %	36 %	37 %

Tab. 5 – soglie di salario orario per settore produttivo

**Misura del salario orario**

*Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore*

	<i>Industria</i>	<i>Artigianato</i>	<i>Terziario</i>
< € 8,00	4%	26 %	14 %
< € 8,50	7 %	41 %	22 %
< € 9,00	10 %	52 %	34 %
< € 10,00	28 %	67 %	59 %

A questi dati assai significativi, l'INAPP ha aggiunto, nell'audizione del suo presidente Stefano Sacchi, ulteriori utili riferimenti per quanto riguarda la distribuzione per retribuzioni orarie dei rapporti di lavoro (tav. a) e secondo la dimensione dell'impresa e il relativo numero dei dipendenti (tav. b).

**Tav. a**

6,5% dei rapporti lavoro tra 7,4 e 9,7 euro lordi

52,6% dei rapporti lavoro tra 7,4 e 13,3 euro lordi (9,7 euro netti)

9,7 = 9 con 13^ e 14^

**Tav. b**

- L'adeguamento a 9 euro **netti** riguarderebbe il 77% degli occupati di imprese fino a 10; il 20% di quelli nelle imprese più grandi.

- L'adeguamento a 9 euro **lordi** riguarderebbe il 25% degli occupati di imprese fino a 10; il 3% di

quelli nelle imprese più grandi.

Ma i dati INAPP che fanno “tremare le vene ai polsi” riguardano **i costi per il sistema delle imprese della introduzione del salario minimo orario** (sia al netto che al lordo). Si tratterebbe di 34 miliardi a favore del 52% degli occupati nell’ipotesi di 9 euro netti a fronte di 4 miliardi nell’ipotesi di 9 euro lordi. Nel primo caso i 9 euro netti (13,3) sarebbero pari all’ 119% salario mediano nazionale; mentre i 9 euro lordi (9,7) si limiterebbero – si fa per dire – all’ 87%.

Anche l’ISTAT, nella memoria prodotta per l’audizione, ha sollevato questioni di compatibilità tra il salario minimo orario proposto e gli attuali livelli retributivi, individuando quanti lavoratori trarrebbero beneficio dalla situazione che si prospetta. I dati non sono sempre coincidenti con quelli di altri soggetti auditi, ma la tendenza verso un incremento difficilmente sostenibile viene confermata.

### **Stima degli effetti del salario minimo sulle retribuzioni (ISTAT)**

I lavoratori per i quali l’innalzamento della retribuzione oraria minima a 9 euro comporterebbe un incremento della retribuzione annuale sono 2,9 milioni ovvero circa il 21% del totale dei lavoratori (2,4 milioni se si escludono gli apprendisti). Per questi lavoratori l’incremento medio annuale sarebbe pari a circa € 1.073 pro-capite, con un incremento complessivo del monte salari stimato in circa 3,2 miliardi di euro. L’adeguamento al salario minimo di €9 determinerebbe un incremento sulla retribuzione media annuale dello 0,9% per il totale dei rapporti e del 12,7% per quelli interessati dall’intervento. L’incremento percentuale più significativo coinvolgerebbe i lavoratori occupati nelle altre attività di servizi (+8,8%), i giovani sotto i 29 anni (+3,2%) e gli apprendisti (+10%).

**Anche l’OCSE ha detto la sua, facendo notare che, a 9 euro lordi all’ora, il salario minimo italiano sarebbe il più elevato tra i paesi aderenti.** Infine, una nota di buon senso, corredato da un filo di nostalgia, è venuto dal CNEL. L’organo di rilevanza costituzionale redivivo ha fatto notare che: “Come noto, **una esperienza italiana di introduzione ex lege di un minimo retributivo orario, ideato allo scopo di tutelare le occupazioni occasionali considerate a**

**rischio di basso salario e di sommerso, ha riguardato i *voucher*. Si noti che nonostante tra le principali critiche ci fosse quella del basso salario, il minimo salariale (pari a 7,5€) era di fatto superiore a gran parte dei salari minimi legali attualmente vigenti nei paesi europei.** Nel merito, la forte crescita dei *voucher* (sebbene la consistenza complessiva fosse ancora molto modesta) può essere presa come evidenza dell'esistenza di un segmento di mercato del lavoro in cui la variabilità della domanda di lavoro, la semplicità amministrativa e il costo del lavoro (in questo caso pari a 10€) rappresentano fattori chiave per la creazione di occupazione". Che dire? Lasciamo ai morti il compito di seppellire i morti. Magari evitiamo di resuscitarli - attraverso il salario minimo legale - sotto forma di vampiri.

**Giuliano Cazzola**

Membro del Comitato scientifico ADAPT