

Struttura della retribuzione e salario minimo: disciplina italiana e confronto con altri Stati comunitari

INTRODUZIONE

Obiettivo del presente approfondimento è quello di effettuare una comparazione del trattamento economico-normativo previsto nei Paesi presi quale campione di riferimento, nella sua interezza, e non soltanto limitato all'eventuale fissazione di un salario minimo legale, ma che piuttosto metta in risalto la complessiva fisionomia della retribuzione, e la sua composizione generale, includendo anche gli istituti indiretti e differiti.

Quale punto di partenza sarà preso l'assetto della retribuzione prevista nel nostro ordinamento interno, per poi andare ad effettuare un confronto con quanto invece accade in Francia, Spagna, Germania, Romania e Svezia.

La scelta dei Paesi non è stata casuale, ma tesa invece a dare una mappatura sostanzialmente globale delle aree dello spazio comunitario, comprendendo quindi Stati mediterranei, centro-europei, e scandinavi.

Per quanto concerne invece le tematiche di approfondimento, saranno passati in rassegna la definizione generale del trattamento economico e l'eventuale presenza di un salario minimo sancito per legge, la previsione di mensilità aggiuntive rispetto alla retribuzione spettante per il lavoro svolto, nonché di trattamenti indennitari ulteriori, ed infine l'eventuale presenza del Trattamento di Fine Rapporto.

Ciò al fine di raggiungere una definizione complessiva del concetto di retribuzione, in ciascuno stato, comparabile quindi con il trattamento economico e retributivo riconosciuto negli altri stati.

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN ITALIA

Prima di effettuare considerazioni ed analisi in merito agli altri Paesi sopra citati, è opportuno andare a ripercorrere l'assetto del trattamento economico – specie in merito ai punti focali sopra citati – previsto dal nostro ordinamento interno.

In via generale, il trattamento retributivo è definito dalla contrattazione collettiva, che, sia pur in assenza della legittimazione sindacale connessa alla perpetrata mancata acquisizione della personalità giuridica delle organizzazioni sindacali, di cui all'art. 39 della Costituzione, ha assunto nel corso del tempo quel ruolo che consente di far rientrare i trattamenti economici, dalla stessa previsti, all'interno del perimetro definitorio sancito dall'art. 36 della Costituzione medesima.

Ciò è avvenuto principalmente grazie all'azione congiunta dell'attività del Legislatore – culminata con la definizione contenuta nell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – e della Giurisprudenza.

Grazie a tale impostazione, la preponderanza delle retribuzioni definite dalla contrattazione collettiva rappresentativa ha incarnato quel concetto di sufficienza e di proporzionalità rispetto alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, in ossequio alla c.d. “liberazione dal bisogno” per il cittadino sancita dalla Costituzione.

La cerniera che oggi è garantita dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, che prevede il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, consente di fornire ai soggetti interlocutori la necessaria legittimazione a rappresentare le istanze (e quindi la tutela) della più ampia platea dei lavoratori.

Questo tassello è fondamentale perché garantisce, non solo che le retribuzioni previste siano espressione di una concertazione collettiva, ma anche che i soggetti coinvolti godano di una legittimazione fornita dall'ampia rappresentatività.

Per quanto concerne le retribuzioni ultra-mensili e differite, è opportuno ricordare come nel nostro ordinamento la tredicesima mensilità abbia una derivazione legale (D.P.R. n. 1070/1960) e spetti a tutti i lavoratori subordinati (al netto degli opportuni richiami forniti dalla contrattazione collettiva, che in genere ne definisce le tempistiche di pagamento).

La contrattazione collettiva, d'altro canto, è invece la esclusiva depositaria dell'eventuale previsione di ulteriori mensilità aggiuntive (su tutte la quattordicesima mensilità), così come di eventuali indennità ulteriori, connesse allo svolgimento di particolari mansioni e/o al possesso di determinate qualifiche professionali.

Tornando invece agli istituti che hanno una derivazione normativa, è opportuno ricordare come il Trattamento di Fine Rapporto abbia proprio tale origine, cristallizzata dall'art. 2120 del Codice Civile, il quale prevede il diritto a tale spettanza (fissandone anche le regole per la maturazione ed annessa quantificazione).

Una volta definita la struttura generale del concetto di retribuzione nel regolamento italiano, andremo ad esaminare quanto previsto dai CCNL più diffusi in Italia. Si precisa che sono stati presi in esame i livelli di inquadramento inferiori, cioè quelli “di ingresso” previsti dalle Parti Sociali per le mansioni a minor contenuto professionale, proprio al fine di dare evidenza del posizionamento che può avere il “Salario Minimo” nella contrattazione italiana.

I CCNL PRESI IN ESAME

I Ccnl presi in esame al fine di attuare la presente analisi sono tra quelli più applicati nel panorama italiano, che l'INPS già ha avuto modo di annoverare tra i Contratti Collettivi Nazionali maggiormente applicati, ossia:

- Il CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi cod. CNEL H011;
- Il CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C011;
- Il CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C030;
- Il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione cod. CNEL I100;
- Il CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico cod. CNEL C018;
- Il CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo cod. CNEL H05Y.

Retribuzione lorda effettiva in euro, comprensiva di retribuzione di natura indiretta (mensilità aggiuntive) e retribuzione di natura differita (TFR)

CCNL (CODICE CNEL)	CATEGORIA/ LIVELLO MINIMO	RETRIBUZIONE TABELLARE	ALTRI ELEMENTI	RATEO 13^	RATEO 14^	TFR	RETRIBUZIONE MENSILE MINIMA	RETRIBUZIONE ORARIA MINIMA
CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi cod. CNEL H011	7	1.371,58	2,07	114,47	114,47	118,71	1.721,30	10,25
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C011	D1	1.719,67	-	143,31	-	138,00	2.000,97	11,57
CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C030	6	1.475,92	-	122,99	-	118,44	1.717,35	9,93

CCNL (CODICE CNEL)	CATEGORIA/ LIVELLO MINIMO	RETRIBUZIONE TABELLARE	ALTRI ELEMENTI	RATEO 13 [^]	RATEO 14 [^]	TFR	RETRIBUZIONE MENSILE MINIMA	RETRIBUZIONE ORARIA MINIMA
CCNL logistica, trasporto merci e spedizione cod. CNEL I100	6j	1.464,53	7,58	122,68	122,68	127,22	1.844,68	10,98
CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore metalmeccani co cod. CNEL C018	1	1.566,89	5,16	131,00	-	126,15	1.829,21	10,57
CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo cod. CNEL H05Y	7	1.330,48	-	110,87	110,87	114,98	1.667,21	9,69

Il suddetto calcolo al lordo è effettuato con buona approssimazione per consentire una maggiore accessibilità e non tiene conto di un'ulteriore quota di retribuzione indiretta: quella riconducibile a ferie e permessi. In aggiunta, va evidenziato che, nel presente approfondimento, non si è tenuto conto della (notevole) incidenza rivestita dai servizi, dalle misure e dalle provvidenze ideate, predisposte e consegnate dalla bilateralità (tra cui il "welfare contrattuale" talora presente, oppure le prestazioni degli enti bilaterali), le quali, in tutta evidenza, vanno a integrare l'aspetto meramente retributivo sopra visto, impattando positivamente in via diretta sulla vita dei lavoratori.

Ad ogni modo, una lettura meramente numerica delle retribuzioni di riferimento pare assumere un significato indubbiamente limitato, in quanto eccessivamente circoscritto: la lettura del sistema retributivo, infatti, deve essere necessariamente "olistica" e valutare, appunto, oltre le tutele retributive di stampo legale, l'intero novero di tutele e indennità, anche specifiche e in correlazione alla mansione, assegnate dalla contrattazione collettiva.

UN'INDAGINE EMPIRICA COMPARATA

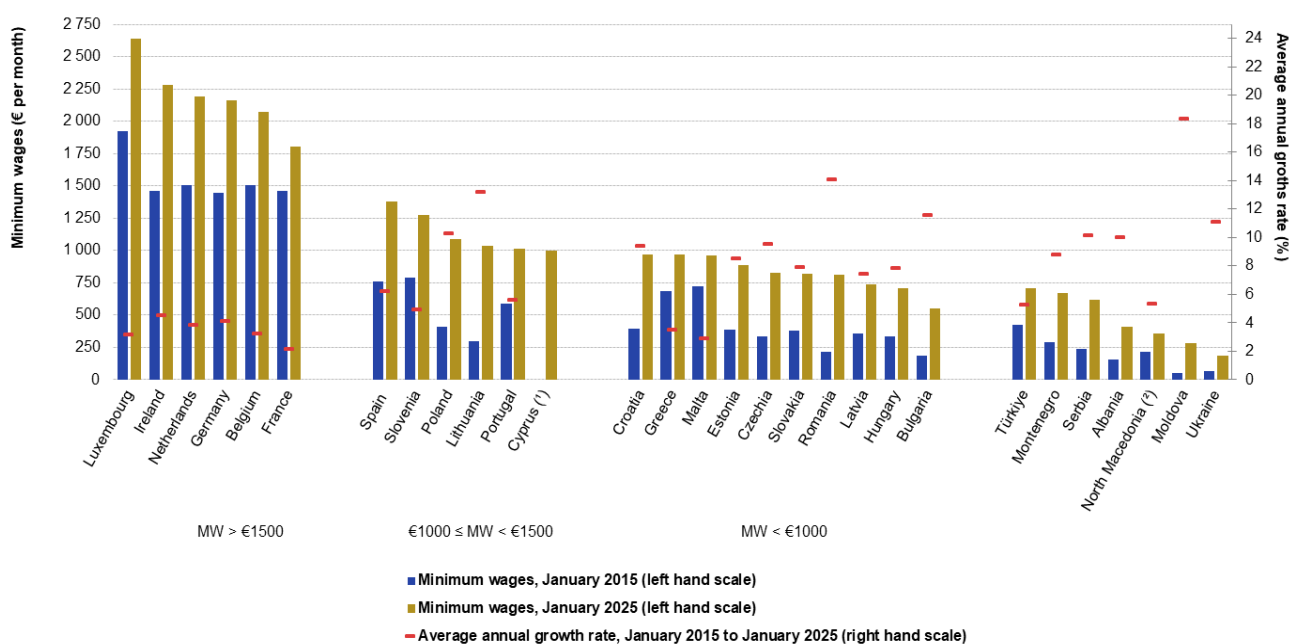
Una volta esaminata la fisionomia della retribuzione nel nostro ordinamento, così come declinata anche dalla contrattazione collettiva (con particolare riferimento ai minimi tabellari previsti per i livelli inferiori dei CCNL maggiormente diffusi), verrà passato in rassegna lo scenario comunitario, dapprima attraverso un grafico complessivo relativo alla situazione in ciascuno dei 27 Stati membri, e quindi prendendone alcuni di essi a campione; tutto ciò al fine di provare a mettere confronto scenari e contesti molto diversi tra loro.

SALARI MINIMI LEGALI IN EUROPA

I Salari minimi di fonte statale presi in esame, al fine di addivenire al predetto riscontro, sono, in particolare, quelli applicabili al 1° gennaio 2025, individuati ufficialmente da Eurostat¹.

Di seguito si riporta la tabella fornita dal sito istituzionale di riferimento, attestante i salari minimi di natura legale al gennaio 2015 e al gennaio 2025.

Minimum wages, January 2025 and January 2015
(levels, in € per month and average annual growth, in %)



Note: Denmark, Italy, Austria, Finland and Sweden have no national minimum wage.

(*) January 2015 and average annual rate of change not available

(*) Minimum wage level in force on 1 July 2021

Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

eurostat

Le retribuzioni sopra riportate, come evidenzia il sito Eurostat nella sua iniziale "Panoramica generale", sono da considerarsi al lordo: ossia *"prima della deduzione dell'imposta sul reddito e contributi previdenziali a carico del dipendente; tali detrazioni variano da paese a paese"*.

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN FRANCIA

Sotto il profilo strutturale, il sistema francese è molto simile al nostro: parallelamente, infatti, alle fonti di matrice normativa, che sono contenute principalmente nel *Code du travail* (letteralmente Codice del lavoro) e che definiscono l'impianto normativo, si collocano le *Conventions collectives*.

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics&action=statexp-seat&lang=it.

In particolare, si ravvisa la presenza di una contrattazione collettiva di settore nazionale, con annesse deleghe alla negoziazione decentrata, anche di livello aziendale

Il ruolo delle fonti negoziali, sotto l'aspetto economico, è nevralgico per quanto riguarda la definizione di spettanze di miglior favore rispetto a quella già prevista per legge e consistente nel salario minimo.

La definizione del trattamento economico da parte della contrattazione collettiva (sia essa nazionale, ovvero aziendale), non può essere peggiore rispetto al salario minimo garantito (indicato con l'acronimo SMIC, che sta ad indicare *Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*), il quale è appunto fissato per legge su base oraria, oltre ad aver fatto registrare nel corso degli anni adeguamenti in base all'andamento inflattivo ed al costo della vita.

Proprio per effetto della opportuna considerazione dell'andamento del costo della vita, l'importo dello SMIC viene periodicamente aggiornato.

Non sono previste per legge mensilità aggiuntive, e questo dato è sicuramente cruciale per collocare in maniera complessiva il salario minimo, nel suo valore assoluto.

È rimesso alle pattuizioni della contrattazione collettiva (sia nazionale, sia aziendale), la definizione di eventuali previsioni in tal senso di miglior favore (con possibilità, ad esempio, di riconoscimenti a titolo di mensilità aggiuntive), che nel caso fanno il paio con quanto previsto a titolo indennitario.

È sempre la contrattazione collettiva, infatti, che può prevedere dei trattamenti indennitari, al concretizzarsi di particolari situazioni (come, ad esempio, la possibilità di spostamento finalizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno di un dato ambito territoriale), ovvero per limitare determinate fattispecie (come una specifica indennità di non concorrenza che presenta importanti assonanze con quanto previsto dal nostro art. 2125 del Codice Civile).

Da ultimo giova richiamare l'indennità di licenziamento (da tenere distinta rispetto alle somme di natura risarcitoria dovute in ipotesi di assenza, ovvero di carenza, di motivazione del recesso datoriale), che seppur corrisposta al momento dell'estinzione del rapporto, non può essere assimilata al nostro TFR, non avendo quella declinazione legale universale che invece caratterizza il trattamento presente nel nostro ordinamento ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile.

Tale indennità, infatti, sebbene corrisposta come detto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, e quondanche commisurata alla sua durata, non è ad esempio prevista in caso di licenziamento disciplinare.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che il "Salario Minimo" in Francia, dal 1° novembre 2024 è di 1.802,00 euro al mese.

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN SPAGNA

In riferimento alla fisionomia strutturale, anche la Spagna presenta assetti sostanzialmente coincidenti con quelli esaminati in precedenza.

Accanto quindi alla disciplina normativa, se ne affianca poi una di matrice contrattuale collettiva.

La contrattazione collettiva di qualsiasi settore deve in ogni caso rispettare il salario minimo fissato per legge (definito come SMI, acronimo di *Salario Minimo Interprofessionale*) il quale viene periodicamente adeguato all'andamento inflattivo.

La declinazione del salario minimo è in via generale prevista per 14 mensilità (quindi le 12 ordinarie alle quali si aggiungono tredicesima e quattordicesima).

Tale aspetto ha un ulteriore impatto sulla concreta definizione del salario minimo, che sotto il profilo normativo può essere declinato contemporaneamente ed alternativamente su 12 o su 14 mensilità (con il medesimo valore annuo).

La diversa definizione impatta naturalmente sull'importo mensile, che sarà più elevato laddove la declinazione sarà definita su 12 mensilità (comprendendo quindi anche i ratei delle mensilità aggiuntive), e viceversa inferiore quando sarà distribuita su 14.

Anche nel contesto spagnolo è nevralgico il ruolo della contrattazione collettiva, alla quale è demandato tra l'altro il ruolo di prevedere somme indennitarie ulteriori, al ricorrere di particolari fattispecie. Sul punto è interessante sottolineare come sia attualmente in atto un vivace dibattito che coinvolge anche la Giurisprudenza circa la puntuale individuazione delle indennità che possono essere incluse, ovvero debbano essere considerate ulteriori, rispetto alla declinazione legale del concetto di salario minimo legale.

Restando sempre in tema di indennità previste, è opportuno ricordare come anche rispetto a tale aspetto è estremamente variegata la gamma delle previsioni rintracciabili nella contrattazione collettiva e che di fatto ancorano il diritto a tali dazioni a svariate fattispecie.

Quello che emerge dal contesto spagnolo in materia di trattamenti indennitari accessori, è una generale eterogeneità delle previsioni presenti nella contrattazione collettiva, e la tendenziale assenza di uno schema generale che possa in qualche modo fungere da raccordo.

Per quanto concerne il Trattamento di Fine Rapporto, questo non risulta previsto nell'ordinamento spagnolo. Anche in questo caso, invece, può essere prevista una specifica indennità la cui quantificazione è definita dalla contrattazione collettiva, anche sulla scorta della durata del rapporto.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che il "Salario Minimo" (SMI – Salario minimo interprofessionale) in Spagna, dal 2024 è pari, su base annua ad euro 16.576,00, che possono esser espressi in 1.184,00 per 14 mensilità ovvero, euro 1.381,00 rapportato a 12 mensilità.

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE IN SVEZIA

Da ultima, tra le nazioni prese come campione di indagine, la Svezia ha una fisionomia molto simile a quella che si registra nel nostro contesto nazionale.

In Svezia, infatti, parallelamente alla già riscontrata presenza di fonti normative e contrattuali collettive, si assiste all'assenza della fissazione di un salario minimo di derivazione legale, ed alla conseguente definizione rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva di settore.

Anche in tale contesto, quando si parla di contrattazione collettiva, il livello può essere quello nazionale, ovvero quello decentrato (territoriale, aziendale, gruppi di aziende), con il primo (quello nazionale appunto) che contiene i trattamenti minimi che non possono essere derogati in senso peggiorativo.

È su questo contesto che si snoda la definizione della retribuzione, integralmente demandata alla contrattazione collettiva, la quale può anche prevedere trattamenti indennitari di ulteriore miglior favore, specie al ricorrere di determinate fattispecie, ovvero di specifiche condizioni.

Dalla definizione dell'assetto retributivo resta esclusa la previsione di mensilità aggiuntive rispetto a quelle di calendario; parimenti non è prevista una declinazione legale del Trattamento di Fine Rapporto alla cessazione del vincolo contrattuale.

In particolare, per quanto attiene alle mensilità aggiuntive, la loro eventuale introduzione deve essere contenuta nella contrattazione collettiva.

Per quanto concerne il TFR, anche in questo caso (come appurato per gli altri Stati approfonditi), l'assenza di un trattamento normativamente previsto come accade, invece, nel nostro ordinamento è solo parzialmente bilanciato dalla potenziale previsione di una somma a titolo indennitario riconosciuta in occasione, ed in ragione, della cessazione del rapporto, e limitatamente alle fattispecie di risoluzione connesse a motivazioni economiche. La quantificazione di tale somma indennitaria è rimessa alla contrattazione collettiva, e la concreta definizione può risentire di fattori quali, ad esempio, la durata del rapporto.

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Una volta effettuate le dovute comparazioni, è quindi possibile pervenire ad alcune considerazioni conclusive riguardanti il contesto italiano.

Se, come visto, il complesso delle tutele a sfondo economico – di tipo diretto, indiretto e differito – in Italia non presenta carenze rispetto agli ulteriori ambiti nazionali analizzati, risultando invero di frequente maggiormente incisivo (si ricordano, nuovamente, la tredicesima mensilità, di derivazione legale, così come il Trattamento di Fine Rapporto), va evidenziato nuovamente il ruolo cruciale della nostra contrattazione collettiva (di qualsiasi

livello). In questa sede², infatti, vengono normalmente previste ulteriori indennità e protezioni, opportunamente plasmate sui contesti, settori o luoghi presi a riferimento, che rendono ancor più articolato il sistema di tutele offerto al lavoratore.

Più nel dettaglio, non è raro imbattersi in trattamenti *in melius* di fonte negoziale, che *in primis* integrano le fonti di matrice legale, ma in taluni casi anche quelle di matrice contrattuale-collettiva di un livello differente, andando a costituire un sistema allo stesso tempo complesso, ramificato e minuzioso. Per fare qualche esempio, in alcuni casi la contrattazione collettiva si spinge addirittura oltre la quattordicesima mensilità, disegnando mensilità aggiuntive ulteriori (in alcuni casi denominate come “premi”); in altri casi, la concertazione produce previsioni specifiche afferenti temi di stretta attualità quali il welfare, la conciliazione vita e lavoro e la riduzione di orario a parità di retribuzione, quest’ultima in ordine talora alla necessità di tutelare l’integrità psicofisica dei lavoratori in determinate situazioni a maggior rischio. In uno scenario simile la previsione di un “salario minimo” di derivazione legale potrebbe essere percepito come un elemento di disturbo nel paradigma del dialogo delle parti sociali, normalmente impegnate su un fronte indubbiamente più esteso ed esauriente.

Un ulteriore aspetto che è centrale nella complessiva valutazione comparata del salario minimo nel contesto comunitario è senza dubbio quello inerente alla valutazione del potere di acquisto e del generale costo della vita, che naturalmente è estremamente differenziato nei vari Stati (ma talora anche a livello territoriale) ed il cui assetto incide fisiologicamente nella definizione delle politiche retributive.

Ciò è indirettamente testimoniato dalla varietà delle soglie di salario minimo, laddove previsto, all’interno del contesto comunitario.

In quest’ottica, la contrattazione collettiva consente di raggiungere un duplice effetto benefico grazie alla sopra richiamata declinazione dell’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015: da un lato permette di individuare la soglia di retribuzione incarnante il concetto di cui all’art. 36 della Costituzione, e dall’altro di farlo coerentemente con le caratteristiche strutturali di ciascun settore.

In definitiva, se pare senz’altro utile ragionare in termini comparativi, anche al fine di prendere reale coscienza della situazione complessiva, d’altro canto tale ragionamento porta ancora a dover evidenziare la preziosità del nostro sistema contrattuale-collettivo, di natura indubbiamente poliforme, il quale rappresenta un patrimonio, necessariamente da preservare, in ragione delle sue infinite applicazioni e potenzialità.

² La quale è caratterizzata da una estensione vasta e capillare, ed al contempo garantista grazie alla previsione di cui all’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di rappresentatività.

Tabella riepilogativa:

Paese	Fonte del salario	Salario Minimo Mensile Lordo (€)
Germania	Salario minimo legale (sulle 40 ore)	2.161,00
Francia	Salario minimo legale	1.802,00
Spagna	Salario minimo legale	1.381,33
Romania	Salario minimo legale	814,00
Italia	CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	1.721,30
Italia	CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	2.000,97
Italia	CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo	1.667,21
Italia	CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti	1.717,35
Italia	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione	1.844,68
Italia	CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico	1.829,21

La Svezia non è stata inserita nella Tabella di comparazione in ragione dell'assenza del salario minimo legale di riferimento.