

DI CESARE DAMIANO  
E PIERO PESSA

**Q**uesta analisi, prodotta dal Centro studi 'Mercato del Lavoro e Contrattazione' dell'associazione 'Lavoro&Welfare', ha lo scopo di fornire alcuni spunti di riflessione su un tema in questa fase largamente dibattuto e di rilevante importanza. Attualmente sono presenti in Parlamento alcuni disegni di legge sul salario minimo legale.

Proposte alle quali si è aggiunta, nei giorni scorsi, la presentazione al Senato di un ulteriore disegno di legge del Pd, condiviso da tutto il gruppo della commissione Lavoro.

Tale proposta, a prima firma Tommaso Nannicini, parte dal presupposto che sia arrivato il momento di sancire per legge che la giusta retribuzione prescritta dall'articolo 36 della Costituzione, sia quella stabilita dalla contrattazione collettiva.

**Si prevede che il trattamento minimo tabellare, stabilito dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, si applichi a tutti i lavoratori del settore.**

Cesare Damiano: ecco cosa prevede la seconda proposta di legge presentata dal Pd

**Per gli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi è istituito il salario minimo di garanzia, il cui importo sarà determinato da una commissione paritetica costituita dalle parti sociali presso il Cnel. Tale commissione avrà anche il compito di individuare i criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro.**

Al di là di queste iniziative legislative, è bene ricordare che l'applicazione del salario minimo legale è un problema molto complesso che richiede una discussione approfondita



## Salario minimo ok, ma occhio: se fatto male è un boomerang

e un confronto tra il Governo, il Parlamento e le parti sociali.

**In particolare le organizzazioni sindacali hanno espresso il timore che una legge mal concepita diminuisca gli spazi della contrattazione sindacale e abbia l'effetto opposto a quello dichiarato, causando una riduzione delle retribuzioni.**

**Nei fatti, il rischio è che un'eventuale legge induca molte aziende ad uscire dal sistema dei contratti collettivi, applicando solamente il salario minimo legale.**

### Facciamo l'esempio di un operaio metalmeccanico

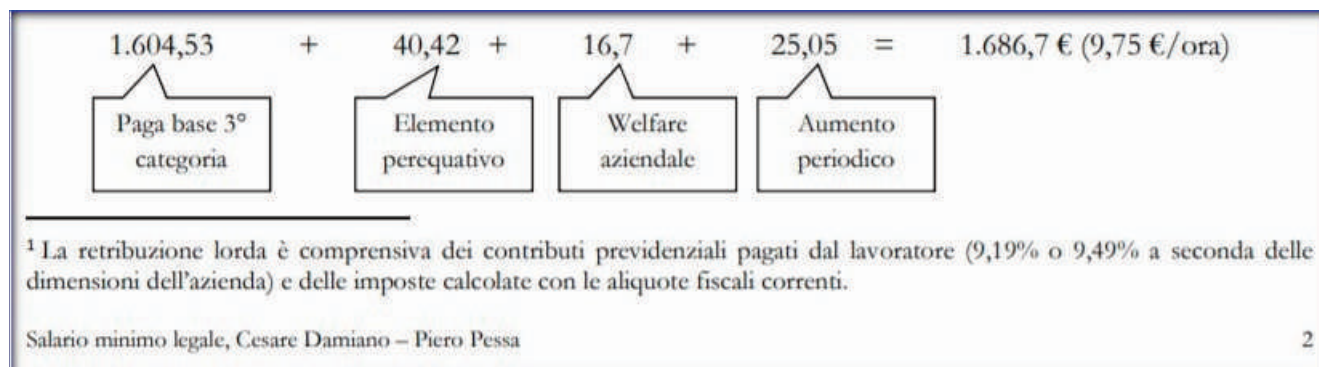
Allo scopo di approfondire la discussione è opportuno fornire alcuni dati relativi alla contrattazione collettiva e alle dinamiche salariali collegate ai percorsi professionali e di anzianità dei lavoratori. A questo fine si è presa a riferimento la retribuzione di un operaio senza particolari qualificazioni, dipendente da un'industria metalmeccanica, inquadrato quindi ai livelli più bassi della retribuzione.

In questo caso l'assunzione normalmente avviene alla seconda categoria del Contratto nazionale (Ccnl) dei metalmeccanici, che prevede attualmente una retribuzione minima lorda<sup>1</sup> di 1.446,92 € mensili, che corrisponde a una paga oraria di 8,36 € lordi (considerato il previsto divisore orario di 173).

A questa si devono aggiungere gli eventuali istituti retributivi previsti dalla contrattazione aziendale, come l'indennità di mensa e il premio di risultato. In assenza di contrattazione aziendale il Ccnl contempla comunque un elemento perequativo di 485 € annui lordi, pari a un rateo mensile di 40,42 €. Inoltre, dal 1/6/2019 sono previsti nel Ccnl, 200 € annui di valore per istituti di welfare aziendale, che corrispondono a un rateo mensile di 16,7 €.

Da questo calcolo escludiamo, per semplificare, i benefit derivanti dalla previdenza e dalla sanità integrative previsti dal Ccnl, ai quali il lavoratore può scegliere di aderire.

In definitiva, escludendo anche per sempli-







## Il Dossier

Analisi del Centro studi 'Mercato del Lavoro e Contrattazione' della associazione 'Lavoro&Welfare'

## Lo Studio. L'indagine di "Lavoro&Welfare" fa esempi concreti: come evitare che le aziende adottino il salario minimo invece dei contratti collettivi

**valori stabiliti dal Ccnl dei metalmeccanici, ignorando i futuri effetti derivanti dall'inflazione e da eventuali altre conquiste contrattuali.**

Inoltre, in questo esempio è stata considerata una progressione di carriera limitata, dalla seconda alla terza categoria, tipica di una parte significativa degli operai, quelli di qualifica medio-bassa. Si avrebbero incrementi retributivi molto superiori se si considerassero progressioni di carriera superiori (ad esempio, fino alla-

quarta categoria od oltre) e una contrat-

rio ulteriormente ridotto, poiché lavorano 7,5 ore al giorno (la mezz'ora di mensa è retribuita) per 37,5 ore settimanali.

Inoltre usufruiscono delle maggiorazioni retributive nelle ore di lavoro notturno con un incremento minimo del 15% della paga base.

Naturalmente queste cifre non vanno confuse con il costo del lavoro a carico delle aziende, decisamente superiore, in quanto comprende una serie di oneri quali i contributi previdenziali e sociali a carico dell'impresa, le assicurazioni per infortuni, il trattamento di fine rapporto e così via.

rità l'eventuale voce di cottimo (pari ad un minimo di almeno 13,3 € mensili), si può considerare che la sommatoria di queste voci porti a una retribuzione mensile lorda di 1.504,04 € (8,7 € orari) come retribuzione di ingresso della seconda categoria per un lavoratore a tempo pieno.

Il Ccnl dei metalmeccanici, inoltre, prevede che dopo due anni di lavoro la retribuzione aumenti per effetto del primo aumento periodico di anzianità e, dopo tre anni, per il passaggio alla categoria superiore.

Per effetto del primo aumento periodico di anzianità (21,59 €) la retribuzione mensile lorda si incrementerà a 1.525,63 €, pari a 8,82 €/ora.

### Come aumenta la retribuzione

La paga base della terza categoria attualmente è di 1.604,53 € lordi, che corrisponde a 9,27 € orari (ma tra due anni sarà probabilmente già aumentata per effetto dei rinnovi contrattuali), a cui si aggiungono le altre voci considerate in precedenza (elemento perequativo e welfare aziendale) e la rivalutazione del primo aumento periodico di anzianità al valore di 25,05 € lordi. **(vedere tabella nella pagina a sinistra).**

**Il Ccnl dei metalmeccanici prevede cinque aumenti periodici di anzianità con cadenza biennale, perciò si può prevedere lo sviluppo retributivo indicato nella prima tabella che segue in alto a destra).**

**Ovviamente questa progressione retributiva è stata calcolata sugli attuali**

	paga base + elem. pereq. + welfare azien.	aumenti periodici di anzianità	paga globale	riduzione orario (costo mensile)	totale comprensivo R.O.	paga oraria
dopo 2 anni	1.504,04	21,59	1.525,63	52,92	1.578,55	9,12
dopo 3 anni	1.661,65	25,05	1.686,70	58,50	1.745,20	10,09
dopo 4 anni	1.661,65	50,10	1.711,75	59,34	1.771,09	10,24
dopo 6 anni	1.661,65	75,15	1.736,80	60,24	1.797,04	10,39
dopo 8 anni	1.661,65	100,2	1.761,85	61,08	1.822,93	10,54
dopo 10 anni	1.661,65	125,25	1.786,90	61,98	1.848,88	10,69

	paga base + elemento pereq. + welfare aziendale	aumenti periodici di anzianità	paga globale	paga oraria
dopo 2 anni	1.504,04	21,59	1.525,63	8,82
dopo 3anni(*)	1.661,65	25,05	1.686,70	9,75
dopo 4 anni	1.661,65	50,10	1.711,75	9,89
dopo 6 anni	1.661,65	75,15	1.736,80	10,04
dopo 8 anni	1.661,65	100,2	1.761,85	10,18
dopo 10 anni	1.661,65	125,25	1.786,90	10,33

(\*) Per effetto del passaggio dalla 2a alla 3a categoria

tazione aziendale che introducesse, ad esempio, l'indennità di mensa e un premio di risultato.

Vi sono altri istituti contrattuali che si devono considerare. Non sono istituti specificamente retributivi, in quanto sono materia dell'orario di lavoro, ma che hanno un peso considerevole nel costo del lavoro aziendale.

**Si tratta innanzitutto delle riduzioni d'orario che sono variabili nei diversi comparti dei metalmeccanici: si tratta di almeno 72 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro, retribuite dalle aziende. Quindi, quantificando anche queste riduzioni di orario la precedente tabella diventa (vedere la seconda tabella dall'alto in questa pagina)**

Queste cifre si incrementano ulteriormente se, invece, consideriamo i lavoratori addetti ai turni avvicendati che hanno un ora-

### Conclusioni

**La complessità di questi istituti dovrebbe indurre il legislatore a porre molta attenzione al tipo di normativa che vuole introdurre, poiché è molto facile provocare effetti opposti a quelli dichiarati, cioè tutelare la retribuzione dei lavoratori.**

**Per questo sarebbe necessario che una legge eventuale assumesse i minimi tabellari definiti, categoria per categoria, nei contratti collettivi nazionali di lavoro, attribuendo ad essi valore legale.**

**Bisogna essere consapevoli che il tema del salario legale trascina con sé un dibattito sull'applicazione degli articoli 36 e 39 della Costituzione e la conseguente definizione dei criteri di rappresentatività delle associazioni sindacali del lavoro e dell'impresa.**