

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 1804**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del senatore TIBALDI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 SETTEMBRE 2007**

---

Istituzione del salario minimo orario garantito

---

ONOREVOLI SENATORI. - Recita l'articolo 36 della Costituzione: «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». Orbene, è significativamente aumentato negli ultimi anni in Italia il numero di lavoratori che, sfuggendo alle maglie del sistema della contrattazione collettiva, percepiscono retribuzioni che li collocano sotto la soglia di povertà - si tratta di salari di entità pari o sotto al 50 per cento di quello medio - e che perciò non sono idonei a garantire i livelli minimi di sussistenza.

Questo esecrabile fenomeno si traduce nella sostanziale omessa attuazione del sindacato principio costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente, la cui realizzazione viene di fatto delegata all'attività meneutica della magistratura tramite l'applicazione estensiva delle clausole inerenti i minimi salariali dei contratti collettivi nazionali e, ove esistenti, territoriali.

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha elaborato una nozione di retribuzione minima applicabile a tutti i rapporti di lavoro, attribuendo alla disposizione dell'articolo 36 della Costituzione efficacia immediatamente precettiva dalla quale ha fatto discendere l'illegittimità e, quindi, la nullità, delle clausole dei contratti individuali nelle quali fossero previsti livelli retributivi inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi di categoria.

Nel sistema vigente perciò è il giudice che determina la retribuzione minima sufficiente facendo direttamente riferimento ai minimi salariali (minimi tabellari) fissati, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, dai contratti collettivi di categoria vigenti,

indipendentemente dall'iscrizione delle parti ai sindacati stipulanti, attribuendo loro, in tal modo, pure se in forma indiretta e limitatamente agli aspetti retributivi (minimi tabellari), un'efficacia soggettiva più ampia di quella a loro spettante (estensione *erga omnes* degli effetti dei contratti collettivi di categoria).

Nondimeno vi sono numerosi lavoratori che, per diversi ordini di ragioni tra le quali, non ultima, è la condizione di «ricatto» cui essi soggiacciono, sfuggono a tale possibile inquadramento e che per questo percepiscono retribuzioni insufficienti a far fronte alle quotidiane esigenze di vita fino a giungere alle preoccupazioni relative alla cosiddetta «sindrome della quarta settimana».

Ad accentuare il fenomeno dello sfruttamento della prestazione di lavoro ad opera del padronato v'è poi la tendenza, ormai ultradecennale, all'adozione di riforme del mercato del lavoro (le cui tappe più significative sono state la legge 24 giugno 1997, n. 196 - cosiddetto «pacchetto Treu» - la riforma del contratto a tempo determinato attuata col decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; la legge 14 febbraio 2003, n. 30 ed il successivo decreto attuativo 10 settembre 2003, n. 276, caratterizzate da interventi a *spot* volti ad aumentarne il grado di flessibilità «al margine» tramite l'introduzione di figure contrattuali che riducono la protezione, tra l'altro, salariale, dell'impiego.

La conseguenza di tale sistema è un rapporto di lavoro in cui la retribuzione diviene quasi «elemosina» ed il suo valore economico e la sua funzione sociale soppressi, così da creare un grave sbilanciamento nel contratto di lavoro, ove la prestazione resa dal lavoratore viene svilita a prestazione so-

stanzialmente gratuita, con esclusivo vantaggio del datore.

Con questo disegno di legge ci si propone, per la prima volta in Italia, ma, malauguratamente, fanalino di coda in Europa e nel mondo, l'istituzione di un salario minimo orario garantito: una rete di sicurezza universale per dare una piena ed effettiva attuazione al citato articolo 36 della Costituzione, una protezione per tutti i lavoratori non coperti dalla contrattazione collettiva.

Alla luce di quanto ho sin qui esposto, è necessario che si chiarisca che, essendo questo disegno di legge finalizzato, come sopra detto, a dare effettività e concretezza al principio della retribuzione proporzionata e sufficiente, proprio per questa ragione non contempla interventi di carattere assistenzialistico, sul modello francese del *salairé minimum interprofessional de croissance* (SMIC), quali l'introduzione del reddito minimo sociale, prestazione che svuoterebbe nuovamente di contenuto il dettato costituzionale, ma vuole e deve transitare attraverso la valorizzazione del costo della prestazione lavorativa.

La retribuzione deve tornare ad essere una parte sostanziale del sinallagma contrattuale insito nel rapporto di lavoro (prestazione verso corrispettivo), ed a tal fine non può e non deve essere svalutata o sottopagata, ma deve divenire essa stessa parametro di valore della prestazione resa in favore del datore.

Ribadisco che è soltanto tramite questa via, cioè tramite la restituzione della dignità e del valore economico alla prestazione lavorativa, così come del resto previsto dal codice civile, che si può realizzare il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente anche quale diritto fondamentale del *cives* che trova la propria più saliente espressione nel lavoro, mezzo necessario per l'affermazione dei diritti della sua personalità ed al contempo strumento di progresso della società, primo diritto sociale in quanto fonte di sostentamento dell'individuo ed imprescindibile mezzo per la realizzazione della

sua autonomia ed indipendenza e pertanto presupposto per l'esercizio di ogni altro diritto costituzionalmente garantito.

Di qui l'esigenza di istituire un salario minimo orario garantito nazionale (SMOG), non quale forma di sussidio o di elargizione gratuita, ma quale compenso per la disponibilità della forza lavoro, salario che potrà, assieme ovviamente, ad altri interventi, porre una barriera al fenomeno della flessibilizzazione del salario in basso, con tendenza al sostanziale annullamento del costo del lavoro pervicacemente perseguito dal padronato, in modo da far assumere ai lavoratori in genere, ma soprattutto ai giovani, quali soggetti maggiormente penalizzati da tale fenomeno in conseguenza dell'uso ed abuso degli strumenti contrattuali atipici forniti dalla citata legge n. 30 del 2003, un ruolo di propulsione ed indirizzo.

È dunque tempo di adeguarsi alle legislazioni europee che prevedono, appunto, l'istituzione di un salario minimo inderogabile: diciotto Paesi dell'Unione europea - al 1° gennaio 2006 - hanno introdotto per legge la retribuzione minima garantita, che va dai 129 euro della Lettonia ai 1503 del Lussemburgo (questo paese vanta il primato indiscusso del *welfare* europeo. Il 18 per cento dei cittadini del piccolo principato beneficiano di salario minimo, che la legge fissa appunto in 1.503 euro mensili).

Tra i grandi d'Europa, la Francia accorda un salario minimo pari a 1.218 euro, il Belgio fissa per legge la retribuzione a quota 1.234, l'Olanda a 1.273, l'Irlanda a 1.293; invece la Germania, al pari dell'Italia, non figura tra gli Stati dell'Unione europea che hanno fissato per legge il salario minimo. A Berlino, come a Roma, si discute comunque sull'ipotesi di introdurre una riforma del genere. Da non sottacere peraltro che l'Italia è tra i Paesi aderenti alla Convenzione n. 26 del 16 giugno 1928, con la quale l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), dopo aver recepito varie proposte in tema di salari minimi, li formalizzava in una Con-

venzione internazionale. Ad oggi il 90 per cento dei Paesi si sono dotati di una legge istitutiva del salario minimo, a partire dall'Australia (9 marzo 1932) e, per citare tra i molti a scopo meramente esplicativo, la Cina (31 maggio 1934), gli Stati Uniti d'America, Paese non sottoscrittore, (25 giugno 1938), la Svizzera (7 maggio 1948), l'Angola (4 giugno 1976), il Giappone (28 aprile 1972), la Corea del sud (27 dicembre 2002) e molti altri ancora.

Con il disegno di legge che sto illustrando intendo introdurre un salario minimo orario interprofessionale, la cui determinazione iniziale viene devoluta alla competenza regolamentare del Governo concertata con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative e con le associazioni dei datori di lavoro.

Un ulteriore elemento d'interesse, introdotto al fine di garantire l'idoneità del salario minimo garantito ad assicurare ai lavoratori ed alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa, è dato dal suo agganciamento alle variazioni effettive del costo della vita e dalla revisione quadriennale basata su ulteriori indici macroeconomici che possono influire sul potere d'acquisto.

È altresì prevista una differenziazione del salario minimo in base all'età, così come consentito anche dalla normativa comunitaria, per favorire l'accesso dei giovani al lavoro e come tappa verso lavori meglio remunerati. Tuttavia la differenziazione è collegata in questo provvedimento non solo all'età, bensì anche alla presenza di un contratto di apprendistato che valga a promuovere la formazione professionale dei giovani che vedranno remunerato il loro lavoro sia dall'acquisizione di una professionalità specifica sia dalla percezione di un salario non meramente simbolico.

Per garantire l'effettività della tutela proposta con questo progetto di legge è stata prevista una sanzione amministrativa a carico dei datori che violino l'obbligo salariale minimo.

Da ultimo, al fine di fronteggiare il diffusissimo e deprecabile fenomeno di situazioni di ricatto e sfruttamento del lavoratore ad opera del datore, viene introdotta un'aggravante specifica che prevede un aumento della pena sino alla metà del reato di appropriazione indebita, nell'ipotesi in cui il fatto di reato sia commesso dal datore in danno del lavoratore mediante violazione delle norme in materia di minimi salariali.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Istituzione del salario minimo orario garantito)*

1. Al fine di dare piena ed effettiva attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 36 della Costituzione è istituito il salario minimo orario garantito (SMOG).

## Art. 2.

*(Determinazione)*

1. Lo SMOG è fissato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e quelle dei datori di lavoro.

2. Al fine di tutelare il potere d'acquisto dello SMOG, con decreto da emanarsi entro il 1° luglio di ogni anno, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni sindacali maggiormente rappresentative e quelle dei datori di lavoro, provvede ad adeguarne l'entità, tenuto conto di ogni variazione pari a un punto percentuale del valore medio dell'indice ISTAT rilevata rispetto all'anno precedente, nella misura del 100 per cento della suddetta variazione. A tal fine, le frazioni di punto pari o superiori allo 0,50 per cento sono arrotondate all'unità superiore.

## Art. 3.

*(Esclusioni e limitazioni)*

1. Le eventuali indennità ovvero i rimborsi spese spettanti al lavoratore per il lavoro distaccato non sono considerate componente dello SMOG.

2. Non possono in alcun modo confluire nella determinazione dello SMOG gli emolumenti in materia percepiti dal lavoratore.

3. Lo SMOG non può essere in alcun modo impiegato nell'interesse del datore di lavoro. È nullo ogni patto contrario.

4. Lo SMOG è impignorabile.

## Art. 4.

*(Ambito di applicazione)*

1. Le disposizioni relative allo SMOG si applicano a tutti i lavoratori, subordinati, parasubordinati ed autonomi, sia nel settore privato, ivi incluso quello dell'agricoltura, sia in quello pubblico laddove si ricorra a contratti di lavoro atipici di natura privatistica; in ogni caso esse debbono essere rispettate per tutte le categorie di lavoratori e settori produttivi in cui la retribuzione minima non sia fissata dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi non possono fissare minimi salariali inferiori allo SMOG.

2. Per i soggetti assunti con contratto di apprendistato, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, anche non continuativi e presso datori diversi, l'importo dello SMOG può essere ridotto sino alla misura massima del quindici per cento.

## Art. 5.

*(Sanzioni)*

1. Il datore di lavoro che, in violazione delle disposizioni in materia di SMOG di cui agli articoli 2 e 3, corrisponda al lavora-

tore compensi inferiori a quelli legali, è soggetto alla sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 15.000.

2. La pena di cui all'articolo 646 del codice penale è aumentata sino alla metà se il reato è commesso dal datore di lavoro in danno del prestatore d'opera mediante la violazione delle norme della presente legge.

