



Numero 4 / 2024

Paola NATOLI

Il punto di vista del Consulente del Lavoro

Il punto di vista del Consulente del Lavoro

Paola NATOLI

Consulente del Lavoro

Il dibattito nasce dall'emanazione della Direttiva UE 2022/2041, pubblicata il 25.10.2022 sulla GU dell'Unione Europea, che intende perseguire lo scopo di garantire che i lavoratori nell'Unione Europea siano adeguatamente retribuiti, per assicurare condizioni di vita e di lavoro adeguate, nell'ambito più generale degli obiettivi fissati dall'Agenda 2030.

Tali scopi sono comuni sia a sistemi basati su un salario minimo legale, definito per legge, sia a quelli basati sulla contrattazione collettiva; la Direttiva, nello specifico, mira a promuovere innanzitutto la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri.

All'interno della Direttiva è indicato che, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia del 80%, ogni Stato membro debba prevedere un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva per legge, a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime. In alternativa, lo Stato membro potrà arrivare ad una definizione di salario minimo legale.

Gli Stati membri possono, poi, prevedere anche un meccanismo di adeguamento automatico dell'indicizzazione dei salari minimi legali in coerenza con il diritto e le prassi internazionali.

È importante precisare che la Direttiva non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione dei salari minimi.

In Italia, il tema dei livelli minimi retributivi è indissolubilmente legato al principio, fissato dall'art. 36 della Costituzione, di retribuzione proporzionata e dignitosa.

Lo scenario in cui la Direttiva si inserisce è quello di un sistema economico e produttivo caratterizzato da bassa crescita delle retribuzioni, di produttività e di PIL; a ciò si aggiunge il tasso elevato di inflazione degli anni 2021 e 2022, che ha eroso significativamente il potere di acquisto delle famiglie.

Tutto ciò premesso, si vedrà come l'Italia presenta un tasso di copertura dei rapporti di lavoro da parte della contrattazione collettiva superiore alla soglia minima fissata dalla Direttiva (80%): secondo i dati forniti da CNEL, sarebbero circa 13,4 milioni i lavoratori dipendenti di aziende private coperti da contratti collettivi, per una incidenza sul totale degli occupati che si attesta attorno al 96,9%.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, nell'elaborato del 13 luglio 2023, ha esaminato lo scenario retributivo italiano, mettendo a confronto 63 contratti collettivi, individuati tra i più rappresentativi, e la proposta di legge del 2023, che fissava a 9 euro la soglia del salario minimo legale.

Lo studio ha esaminato questi 63 CCNL, indicando per ciascuno il minimo retributivo previsto per il livello di inquadramento più basso, al quale sono stati sommati i ratei di mensilità aggiuntive (13ma mensilità e, laddove esistente, 14ma mensilità), nonché la quota di Trattamento di Fine Rapporto, che costituisce retribuzione differita. La scelta operata da parte della Fondazione Studi consente quindi di mettere a confronto CCNL con impianti retributivi diversi, includendo nei parametri di calcolo anche l'incidenza del TFR: è chiaro che i dati ottenuti dovranno necessariamente essere interpretati alla luce delle modalità di calcolo.

Il risultato dell'analisi ha mostrato come 39 dei 63 CCNL presi a riferimento presentano limiti retributivi superiori alla soglia di 9 euro, mentre solo 22 sarebbero al di sotto di tale soglia; questi ultimi mostrerebbero livelli retributivi compresi tra 8 e 9 euro orari, mentre solo 4 CCNL mostrerebbero livelli retributivi inferiori a 8 euro orari.

L'Istat, nel 2023, ha stimato in 3 milioni i lavoratori con retribuzioni minime inferiori a 9 euro.

È fondamentale comprendere e stabilire come valutare il livello retributivo previsto dalla Contrattazione Collettiva: un salario minimo imposto per legge, infatti, non terrebbe conto degli istituti contrattuali, peculiari di ciascun settore, che completano e migliorano il puro trattamento salariale. Con l'evoluzione dei sistemi economici e del diritto, il trattamento economico complessivo di un lavoratore dipendente non è costituito solamente dal minimo salariale orario, ma è un insieme di fattori che hanno essi stessi un valore economico, sebbene non generino un risvolto finanziario diretto nei confronti del lavoratore: basti pensare all'assistenza sanitaria integrativa prevista dai vari CCNL, al contributo aziendale in caso di adesione alla previdenza complementare dei fondi negoziali, ai piani di incentivazione e di welfare che possono essere previsti dalle contrattazioni di secondo livello; senza addentrarsi in raffronti più complicati quali i trattamenti economici in caso di malattia, ad esempio, o ad altri istituti contrattuali.

La sola statuizione di un livello minimo retributivo, poi, non avrebbe incidenza su altri fattori che determinano la "ricchezza" delle famiglie, e che portano quindi ad un salario complessivo non sufficiente ad un'esistenza libera e dignitosa, quali il ricorso a forme contrattuali atipiche, o all'utilizzo di contratti a tempo parziale, o a termine.

Secondo i dati Istat, quasi la metà dei dipendenti a bassa retribuzione è concentrata in tre specifici settori, quali: i servizi di alloggio e ristorazione; i servizi di supporto alle imprese (imprese di pulizia); i servizi alla persona (di cura, di intrattenimento, istruzione).

I dati del CNEL¹

Nel complesso, alla data del 31 dicembre 2023, risultano depositati al CNEL 1033 CCNL di cui **971** relativi al settore privato, 18 al settore pubblico e 44 accordi economici collettivi che riguardano alcune categorie di autonomi e parasubordinati.

Grazie ai flussi Uniemens e al codice CNEL dei contratti collettivi nazionali di lavoro è tuttavia possibile evidenziare come i 28 CCNL del settore privato con applicazione sopra i 100.000

¹ XXV Rapporto Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva – 18 aprile 2024

dipendenti, pur rappresentando solo il 3,2% dei contratti depositati, coprono quasi 11 milioni di lavoratori, pari al 78,8% della forza lavoro dipendente tracciabile nei flussi Uniemens (esclusi agricoltura e lavoro domestico).

Estendendo l'osservazione dei dati Uniemens, emerge che 99 CCNL vengono applicati ad almeno 10.000 rapporti di lavoro, e che questi, da soli, disciplinano la quasi totalità dei rapporti di lavoro del settore privato: nella fattispecie, si tratta di 13.398.243 rapporti di lavoro, pari al 96,9% della forza lavoro del settore privato tracciata da Uniemens.

Si evidenzia in particolare che 645 CCNL (pari al 72,7% dei contratti depositati) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,3% dei rapporti di lavoro.

Quanto ai soggetti firmatari, va segnalato che dei 971 CCNL del settore privato depositati al CNEL alla data del 31 dicembre 2023:

- 210 CCNL sono sottoscritti da federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil e sono applicati a un totale di 13.362.921 di lavoratori;
- 309 CCNL risultano sottoscritti da organizzazioni sindacali non rappresentate al CNEL e sono applicati solo a 49.561 lavoratori;
- i rimanenti CCNL da organizzazioni sindacali rappresentate al CNEL ma diverse da Cgil, Cisl, Uil.

Pertanto, il 96,5% dei lavoratori del settore privato è coperto da un CCNL sottoscritto da federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil.

Dai dati sono esclusi i lavoratori del settore privato agricoltura e lavoro domestico e di cura, per mancanza di dati, dal momento che in tali settori non si utilizza il sistema Uniemens.

Tabella 1:

CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato depositati al Cnel entro il 31 dicembre 2023 rinnovati e non rinnovati per settore contrattuale - n° dipendenti (dato Uniemens media 2023)

Settore contrattuale	totale	rinnovati	% rinnovati
A-agricoltura	n.d.	n.d.	n.d.
B-chimici	552.096	455.441	82%
C-meccanici	2.645.964	2.126.971	80%
D-tessili	345.192	239.325	69%
E-alimentaristi	445.429	49.484	11%
F-edilizia, legno e arredamento	931.851	813.078	87%
G-poligrafici e spettacolo	306.951	81.380	27%
H-terziario e servizi	5.101.441	259.092	5%
H1-lavoro domestico e di cura	n.d.	n.d.	n.d.
I-trasporti	943.459	641.133	68%
J-credito e assicurazioni	439.386	349.836	80%
K-aziende di servizi	1.000.554	736.404	74%
T-istruzione, sanita', assistenza, cultura, enti	970.620	21.011	2%
V-ccnl plurisettoriali, microsettoriali e altri	710.144	55.326	8%
totale del settore privato	14.393.087	5.828.481	40%

Fonte: dati CNEL (archivio CCNL), INPS (dati Uniemens)

Tabella 2:

CCNL del settore privato depositati al CNEL al 31 dicembre 2023 per soglia dimensionale - n° dipendenti (dato Uniemens media 2023)

Soglie dimensionali	CCNL		dipendenti	
	n°	%	n°	%
CCNL grandi (oltre 100.000 dipendenti)	28	3,2%	11.271.690	78,3%
CCNL medi (tra 10.000 e 100.000 dipendenti)	74	8,4%	2.658.241	18,5%
CCNL piccoli (tra 500 e 10.000 dipendenti)	158	17,9%	407.681	2,8%
CCNL Micro (meno di 500 dipendenti)	622	70,5%	55.475	0,4%
sub totale	882	100,0%	14.393.087	100,0%

Fonte: CNEL (archivio CCNL), INPS (dati Uniemens)

Nota 1: le ultime due colonne della tabella si riferiscono alla platea di lavoratori per i quali il datore di lavoro ha indicato il codice CCNL.

Nota 2: sono esclusi i settori contrattuali “agricoltura” e “lavoro domestico e di cura”

Tabella 3:

CCNL del settore privato depositati al 31 dicembre 2023 per sindacato firmatario rappresentato al CNEL e altri sindacati

Sindacato firmatario	CCNL		dipendenti (media 2023)	
	n°	%	n°	%
CGIL, CISL, UIL	201	22,8%	13.858.739	96,3%
Confisal (compresi CCNL firma separata e adesione)	210	23,8%	564.833	3,9%
Cisal (compresi CCNL firma separata e adesione)	66	7,5%	917.871	6,4%
UGL (compresi CCNL firma separata e adesione)	84	9,5%	5.119.293	35,6%
CIU	152	17,2%	35.878	0,2%
Confintesa	19	2,2%	1.275	0,0%
USB	3	0,3%	2.437	0,0%
altri sindacati non presenti al CNEL	285	32,3%	158.612	1,1%
totale dipendenti in Uniemens	882	100,0%	14.393.087	100,0%

Fonte: CNEL (archivio CCNL), INPS (Uniemens) – Le note sono parti integranti della tabella

Nota 1: la somma dei dati per ciascun sindacato è maggiore dei dati nelle righe dei totali, perché alcuni CCNL sono sottoscritti da diverse categorie sindacali che aderiscono a confederazioni diverse; i totali sono pertanto indicati al netto delle duplicazioni.

Nota 2: sono esclusi i settori contrattuali “agricoltura” e “lavoro domestico e di cura”

Il rapporto della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 13.07.2023

Per ciascun contratto collettivo è stato individuato il minimo retributivo previsto per il livello di inquadramento più basso e a questo sono stati sommati i ratei di mensilità aggiuntiva (13^a mensilità ed eventuale 14^a) nonché la quota di trattamento di fine rapporto.

La determinazione del valore orario si ottiene applicando il divisore orario contrattuale alla somma risultante dal calcolo predetto.

Dai risultati dell'analisi emerge che su 61 contratti selezionati (in due casi, relativi al lavoro in somministrazione, i contratti applicano i minimi retributivi delle società utilizzatrici, pertanto non sono stati calcolati) 39 presentano una retribuzione minima oraria superiore ai 9 euro, mentre 22 una retribuzione inferiore a tale soglia (vedasi Tabella 4).

Tuttavia, la maggioranza dei contratti (18 su 22) che prevede un minimo retributivo inferiore ai 9 euro si colloca su una "forchetta" compresa tra gli 8 e i 9 euro, mentre sono 4 i contratti collettivi (operai agricoli e florovivaisti, industria del vetro e delle lampade, addetti all'industria delle calzature e settore privato dell'industria armatoriale) che prevedono minimi retributivi inferiori agli 8 euro (tab. 5). Esistono poi contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, come il CCNL Vigilanza Privata (vigenza 06/23- 05/26), che hanno minimi retributivi inferiori.

Di contro, 38 contratti prevedono soglie minime superiori ai 9 euro: di questi, 15 rientrano in una forchetta tra i 9 e i 10 euro, mentre 23 presentano minimi retributivi superiori ai 10 euro.

Tabella 4

Retribuzioni minime orarie (comprensive di quota TFR, 13ma e 14ma) previste dal CCNL

Cod. CNEL	CCNL	Retribuzione minima oraria
J241	Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	16,2
J271	Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane	13,2
B254	Industria dell'energia e del petrolio	12,8
J121	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione	12,4
I100	Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	12,1

A141	CCNL per i dipendenti dei Consorzi Agrari	11,1
A131	CCNL per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario	11,0
C01A	PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	10,9
T011	Personale non medico della sanità privata	10,9
C016	Addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche	10,8
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	10,8
IC35	Dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, attività di soccorso stradale ...	10,8
E012	Industrie alimentari	10,7
E018	Piccola e media industria alimentare	10,5
B101	Industria conciaria e settori collegati	10,4
B018	CCNL Unionchimica Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	10,3
B122	Industria delle piastrelle e dei materiali refrattari (Ceramica)	10,3
F051	Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	10,2
B011	Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore Coibentazioni Termiche Acustiche	10,2
F011	CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	10,2
F015	Aziende artigiane del settore edilizia e affini	10,2
A051	CCNL per i dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura	10,1
F018	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a CONFAPI ANIEM	10,1
B371	Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	10,0
C018	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	9,9
C021	CCNL per gli addetti del settore orafo, argentiero e della gioielleria	9,8
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	9,7
H442	Dipendenti degli studi professionali	9,7
H011	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	9,6
E023	CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (Sett. panifici industriali)	9,4

H05Y	Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	9,4
H052	CCNL Turismo	9,4
A221	Operai e impiegati del settore zootecnico	9,4
E015	Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	9,3
G016	CCNL Area Comunicazione	9,2
J153	CCNL per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera	9,2
G022	Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	9,2
K411	Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	9,1
C030	CCNL Area Meccanica	9,0
F060	Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	8,9
K531	Dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	8,9
I022	CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)	8,9
G029	PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	8,9
I810	CCNL dell'industria del trasporto aereo (sett. gestione aeroportuale)	8,9
T151	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	8,8
D231; D271	CCNL per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono addobbi e ornamenti natalizi, giocattoli, giochi, modellismo, articoli di puericultura	8,8
G011	Aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali	8,8
D111	Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni (settore pelle)	8,8
K511	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	8,8
V751	CCNL Area Tessile Moda e Chimica Ceramica * da ripartire nei vari settori secondo l'ATECO (sett. tessile abbigliamento)	8,7
D014	Industrie tessili e dell'abbigliamento	8,7
D018	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	8,6
T141	CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	8,6

A016	Cooperative e Consorzi Agricoli	8,4
H515	Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere	8,3
A021	Quadri e impiegati agricoli	8,2
K521	Dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	8,1
D121	CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	7,9
I391	Settore privato dell'industria armatoriale	7,6
B132	Industria del vetro e delle lampade	7,1
A011	Operai agricoli e florovivaisti	7,0

Fonte: Stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tabella 5

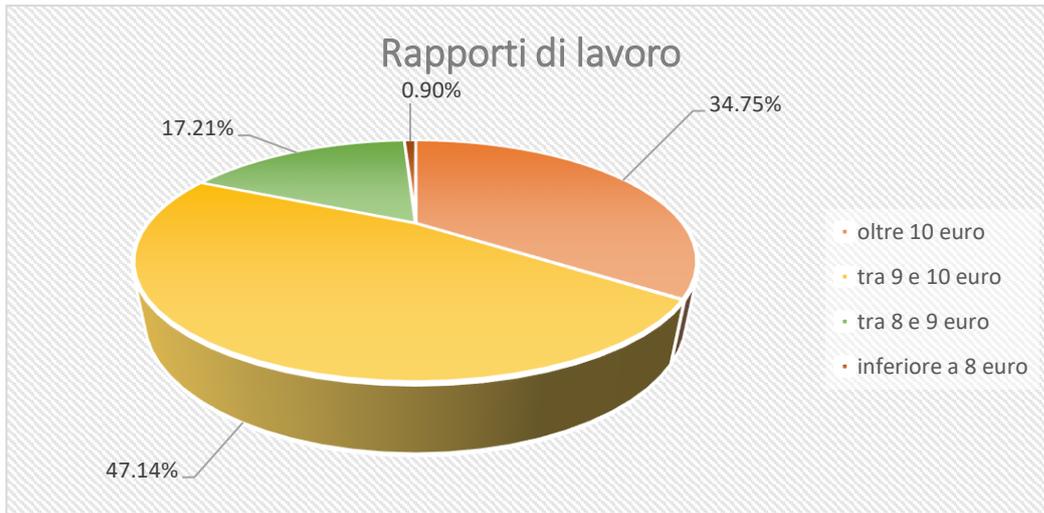
elenco CCNL selezionati, criterio di rappresentatività, numero di aziende e lavoratori interessati²

² Fonte XXV rapporto CNEL – archivio CCNL

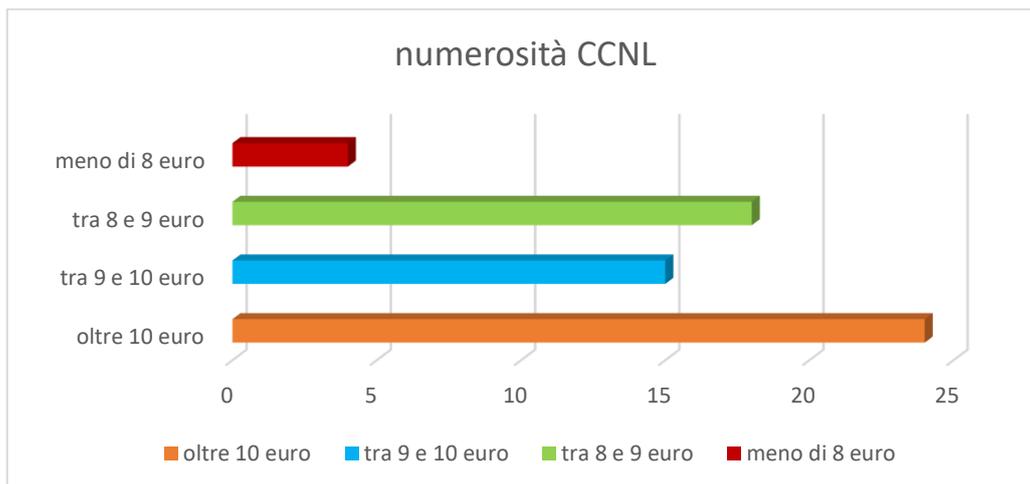
codice CCNL	CCNL titolo	aziende	dipendenti Totale
J241	CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	955,00	285.481,00
J271	quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane	298,00	36.978,00
B254	CCNL Energia e Petrolio	238,00	36.925,00
J121	CCNL per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione	2.137,00	55.699,00
I100	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	36.217,00	546.544,00
C01A	PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	2.091,00	35.098,00
T011	CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris	2.203,00	146.322,00
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	63.159,00	1.676.007,00
C016	addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche	947,00	12.985,00
IC35	dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia a	6.901,00	36.372,00
E012	CCNL per l'industria alimentare	7.197,00	214.170,00
E018	CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare	3.071,00	32.162,00
B101	CCNL per gli addetti delle aziende conciarie	897,00	19.435,00
B018	CCNL Unionchimica Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma	2.861,00	49.629,00
B122	CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso	495,00	26.579,00
B011	Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	3.660,00	221.141,00
F015	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	54.829,00	181.536,00
F051	CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali	5.668,00	114.078,00
F018	CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini	14.163,00	71.916,00
B371	CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	3.859,00	164.358,00
C018	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	34.348,00	379.970,00
C021	CCNL per gli addetti del settore orafa, argentiero e della gioielleria	869,00	15.869,00
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	1.846,00	68.609,00
H442	CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali	129.638,00	327.574,00
H011	CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	377.869,00	2.428.348,00
E023	CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di Panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi	8.517,00	42.116,00
H052	CCNL Turismo	87.329,00	578.488,00
H05Y	aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	93.830,00	670.428,00
E015	CCNL Area Alimentazione-Panificazione	28.418,00	120.762,00
G016	CCNL Area Comunicazione	6.069,00	29.429,00
G022	CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le azi	1.374,00	56.880,00
J153	CCNL per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera	4.317,00	15.355,00
K411	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	1360	131716
C030	CCNL Area Meccanica	120.194,00	510.311,00
F060	CCNL Area Legno-Lapidei	17.155,00	75.784,00
G029	PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	2.559,00	20.632,00
I022	CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)	1.718,00	112.072,00
I810	CCNL dell'industria del trasporto aereo	652,00	49.468,00
K531	CCNL FISE ASSOAMBIENTE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	2.672,00	83.318,00
D111	CCNL per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni	584,00	32.037,00
D231	CCNL per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono addobbi e ornamenti natalizi, giocattoli, giochi, modellismo, articoli di puer	495,00	5.391,00
D271	CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria	175,00	21.724,00
G011	CCNL Grafici Editori	4.713,00	65.665,00
K511	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	10.091,00	389.409,00
T151	CCNL Cooperative Sociali	9.406,00	400.272,00
D014	CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda	7.161,00	163.600,00
V751	CCNL Area Tessile Moda e Chimica Ceramica	25.007,00	142.157,00
D018	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e per	4.936,00	53.358,00
T141	CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	6.313,00	128.973,00
H515	CCNL Area Acconciatura ed Estetica	58.378,00	134.836,00
K521	CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	11.063,00	84.505,00
D121	CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	1.468,00	45.607,00
I391	CCNL unico dell'industria armatoriale	1.198,00	28.462,00
B132	CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade	818,00	28.570,00
Totale		1.274.386,00	11.405.110,00

La risultanza delle rilevazioni determina che, dato un totale di 11.405.110 lavoratori interessati:

- al 34,75% viene applicato un CCNL che prevede un salario minimo superiore a 10 euro (3.963.415 lavoratori);
- al 47,14% viene applicato un CCNL che prevede un salario minimo compreso tra 9 e 10 euro (5.375.855 lavoratori);
- al 17,21% viene applicato un CCNL che prevede un salario minimo compreso tra 8 e 9 euro (1.963.201 lavoratori);
- al 0,9% viene applicato un CCNL che prevede un salario minimo inferiore a 8 euro (102.639 lavoratori).



Rapporti di lavoro	
oltre 10 euro	34,75%
tra 9 e 10 euro	47,14%
tra 8 e 9 euro	17,21%
inferiore a 8 euro	0,90%



numerosità CCNL	
oltre 10 euro	24
tra 9 e 10 euro	15
tra 8 e 9 euro	18
meno di 8 euro	4

Si tratta, è bene ricordarlo, di valori calcolati sul livello più bassi di inquadramento contrattuale previsto dai CCNL considerati, e quindi non al salario medio di inserimento dei lavoratori. Si consideri anche che in molti casi i CCNL prevedono automatismi di progressione di livello di inquadramento, trascorso un determinato periodo al livello minimo contrattuale.

Ricordiamo però, di contro, che mensilmente in busta paga, il dato calcolato dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro può tradursi in un salario/stipendio, minimo orario lordo, inferiore del 16 / 24% del risultato ottenuto sopra esposto.

Possibili conseguenze dell'introduzione di un salario minimo legale

L'introduzione di un salario minimo legale, che non tenga conto dei differenti impianti dei CCNL, può facilmente portare a conseguenze e trattamenti differenti nei diversi settori merceologici, accentuando anche fenomeni di sperequazione già esistenti.

Tuttavia, è innegabile che una misura di questo tipo potrebbe avere un maggiore impatto nei settori in cui la contrattazione collettiva, al momento, prevede un salario di livello inferiore. Le conseguenze potrebbero essere molteplici, e non è nella mia competenza procedere con una analisi economica in tale direzione.

È però facilmente intuibile che un aumento del salario comporterebbe un aumento di reddito, che provocherebbe un innalzamento delle entrate fiscali per lo Stato; d'altro canto, un aumento del reddito potrebbe anche comportare una perdita totale o parziale di misure varie di sostegno al reddito, erogate centralmente o dalle amministrazioni locali.

Un aumento del salario e dei contributi determina certamente un aumento di costo per le imprese, che potrebbero trovarsi nell'impossibilità di sostenere il nuovo livello di spesa, con un riflesso negativo sull'occupazione (per non parlare di un probabile aumento dei fenomeni di irregolarità, specialmente nei settori già a forte incidenza di aree grigie).

Un aumento del salario comporterebbe, altresì, un aumento della spesa contributiva per i datori di lavoro, quindi un aumento delle entrate Inps; tuttavia, un aumento dei contributi comporterebbe anche un incremento della spesa pensionistica futura, considerato che larga parte dei lavoratori oggi attivi andrà in pensione con il sistema contributivo. Infine, un aumento del salario minimo comporterebbe anche un aumento della spesa per Naspi, che viene calcolata sulla media delle retribuzioni precedenti alla perdita del lavoro, e più in generale ad un aumento dei trattamenti salariali previsti dagli ammortizzatori sociali.

In sintesi, l'introduzione del salario minimo legale porterebbe con sé riflessi economici generali positivi, e al tempo stesso negativi.

Nel caso in cui, come è stato anche prospettato, si introducessero esoneri contributivi, quali ad esempio la decontribuzione delle quote di aumento salariale, ovvero altri strumenti atti a consentire alle aziende di sopportare il nuovo costo del lavoro, ecco che verrebbero meno gli effetti "positivi", per le entrate dello Stato, di tale misura.

Il punto di vista del Consulente del Lavoro, quindi, alla luce dei dati esposti, non è di introdurre un salario minimo legale, ma più preferibilmente di incentivare la contrattazione collettiva, anche e soprattutto di secondo livello, e di incentivare il tempestivo rinnovo dei CCNL, specialmente quelli che risultano scaduti da tempo, al fine di adeguare le retribuzioni al potere di acquisto corrente.