

**RETRIBUZIONE** Una riflessione sul ruolo di gestione sociale del salario minimo

# Salario minimo legale e contratti nazionali di lavoro

**Francesco Rotondi**

Docente LIUC - Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza  
Avvocato

L'obiettivo del lavoro che segue è quello di fornire un quadro, il più possibile esaustivo e privo da condizionamenti ideologici della tematica del salario minimo.

L'elaborato, infatti, fornisce un'analisi della realtà al momento vigente in Italia ed in Europa. Ancora, il lavoro consente di individuare differenti punti di osservazione a seconda che si guardi al TEM (trattamento economico minimo) o al TEC (trattamento economico complessivo).

Fatta questa doverosa premessa vi sono delle ulteriori considerazioni di ordine latamente sociologico sul dibattito in corso su questi temi che non possono essere, nell'ottica che di seguito si proverà a sintetizzare, limitate al solo istituto del salario minimo ma devono essere estesi a tutte quelle politiche di sostegno al reddito che al di là della platea dei destinatari hanno un impatto di natura etica e sociale.

Il presupposto della riflessione, quindi, non è essere favorevoli o contrari alla "misura" ma di verificare la sua collocazione in



ambito etico, sociale od economico per poi valutarne gli effetti.

Sotto questo profilo, se si accetta l'idea che il salario minimo così come il reddito di cittadinanza sono connessi ad un profilo di etica sociale per cui il lavoratore - cittadino - ha diritto ad un certo importo affinché egli possa considerare soddisfatte le sue esigenze per un tenore di vita socialmente accettabile, allora il tema non può essere valutato sulla base del valore e del costo dell'introduzione di esso.

In altre parole, se si tratta dell'accettazione/condivisione di un minimo salariale che eticamente viene riconosciuto come inderogabile rispetto al sistema di valori dell'ordinamento, allora non deve porsi la domanda del "quanto costa". Diversamente opinando, laddove l'impedimento all'ingresso del sistema fosse il "costo",

significherebbe "derogare per legge" all'impegno arrivato con la Costituzione.

Salario minimo e reddito di cittadinanza: il ruolo di gestione sociale

Il primo spunto di riflessione è quello relativo all'inquadramento del concetto stesso di salario minimo in termini di provvedimento di natura economica o etico/sociale o entrambe. Ferma restando la superiore considerazione di carattere sistemico occorre affrontare un diverso ordine di considerazioni di carattere sociale. In particolare, occorre interrogarsi sull'impatto che determinate politiche di sostegno al reddito hanno avuto, hanno ed avranno sulla tenuta dell'attuale assetto democratico della società civile.

In altre parole, occorre anche considerare il valore di "tenuta

*sociale*” che alcune misure di sostegno al reddito hanno avuto in passato e cosa accadrebbe nel caso del loro venir meno.

In questa prospettiva occorre evidenziare che l'Italia, come molto spesso accade, è stata molto più avanti di altri paesi mostrando grande sensibilità disinnescando via via la potenziale “*rabbia*” sociale.

Sotto questo profilo, a prescindere dalla denominazione e dell'efficacia soggettiva, il nostro paese ha sempre prestato una grande attenzione ai cosiddetti “ammortizzatori sociali” che avessero quale finalità quella della sopravvivenza “*economica*” degli individui e dei nuclei familiari.

Attraverso i diversi istituti giuridici dalla cassa integrazione, alle varie forme di sostegno più o meno lunghe in termini di durata ai lavoratori che involontariamente hanno perso il lavoro, alle anticipazioni del trattamento pensionistico ecc., l'ordinamento ha introdotto nel sistema delle forme di “compensazione” che ha fatto in modo di non attivare la polveriera sociale che in altri Paesi invece è esplosa in tutta la sua violenza. In altre parole, il Legislatore attraverso questi strumenti ha contribuito ad evitare che le relazioni fra chi è titolare di un reddito sufficiente e chi non lo è degenerassero in un conflitto sociale i cui effetti sarebbero diventati imprevedibili con aspetti financo rivoluzionari. Sotto questo aspetto la storia insegna che, nella maggioranza dei casi, ciò che riesce a mobilitare le masse per sovvertire un ordinamento è proprio lo stato di povertà assoluta in cui versano larghe fasce della popolazione.

Evitando l'insorgere di questo stato di povertà attraverso le

politiche messe in campo, l'effetto indotto è stato in ultima analisi quello di “sedare/anestetizzare tale rischio.

In questo quadro il tema delle potenziali conseguenze dello stato di povertà assoluta è alla base del ragionamento sul salario minimo ma anche del reddito di cittadinanza.

---

### **È necessario verificare la collocazione del salario minimo in ambito etico, sociale od economico per poi valutarne gli effetti**

---

Sotto questo profilo, escludendo tutta la dialettica intorno alle condotte fraudolente o distorte, occorre riflettere sul ruolo di “*gestione sociale*” che questi istituti possono attivare.

Occorre, quindi riflettere sulla loro comune capacità di incidere sulle dinamiche sociali.

Per meglio comprendere occorre porre in evidenza che, pur essendo indiscutibile la circostanza per cui dal punto di vista “istituzionale” reddito di cittadinanza e salario minimo sono due strumenti giuridici differenti, dal punto di vista concettuale, nel senso di quale esigenza sociale entrambi vanno a tutelare, vi è una coincidenza di fondo data dalla protezione rispetto alla soglia di povertà.

Tale aspetto di fondo non ha solo e soltanto un contenuto economico rispetto al tema contrasto della povertà ma, porta con sé una funzione sociale nella misura in cui diventa lo strumento per disinnescare quella tensione sociale

che potrebbe portare a reazioni incontrollate che potenzialmente sono tali da minare l'ordinamento democratico.

In questo quadro, i due istituti sono ulteriormente collegati anche sotto il profilo della narrazione di chi sostiene la necessità di mantenere lo strumento del reddito di cittadinanza.

Il collegamento si rinviene, in questa prospettiva, dall'argomento sostenuto da alcuni per quale il reddito di cittadinanza è una misura imprescindibile nell'attuale contesto storico poiché il mercato del lavoro non riesce a garantire un'adeguata retribuzione ai lavoratori.

Il percorso argomentativo conduce, quindi, a sostenere l'assunto per cui sarebbe meglio non lavorare perché “*il reddito di cittadinanza mi permette una qualità della vita migliore rispetto a quella che avrei lavorando a fronte di un trattamento economico uguale o addirittura inferiore rispetto a quello goduto con il reddito di cittadinanza*”.

Tutto questo crea un sostanziale paradosso per il quale l'istituto reddito di cittadinanza, che era stato introdotto con finalità concettualmente lodevoli, diventa sostitutivo e concorrente rispetto al salario perché in grado di soddisfare le esigenze di coloro che non vanno a lavorare ma, ancor meglio, di coloro che andando a lavorare avrebbero percepito un “*salario inferiore*”.

Queste brevi considerazioni sono volte ad evitare che i temi giuslavoristici siano trattati in modo avulso dal contesto nel quale si inseriscono, contesto che a volte è più importante del principio squisitamente giuridico. ●

**RETRIBUZIONE** Diversi i punti di osservazione a seconda che si guardi dal TEM o dal TEC

# Il salario minimo in Europa e in Italia

**Cesare Damiano**

già *Ministro del lavoro*

**Francesco Rotondi**

Docente *LIUC - Università Carlo*

*Cattaneo - LIUC di Castellanza*

*Avvocato*

## Il contesto europeo

Il Parlamento dell'Unione Europea ha recentemente approvato<sup>1)</sup> la Direttiva sui salari minimi adeguati rilanciando, su questo tema, il dibattito politico e sindacale anche nel nostro Paese.

La Direttiva si pone l'obiettivo di "migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive" (Art. 1).

In primo luogo, occorre precisare che la Direttiva non impone uno standard unico europeo di salario minimo e non ricerca l'armonizzazione dei sistemi nazionali di calcolo dei salari legali, laddove esistenti.

L'intento della Direttiva è quello di migliorare il livello salariale dei lavoratori dell'Unione Europea, tutelare i datori di lavoro dalla concorrenza sleale basata su bassi salari ed aumentare la produttività

<sup>1</sup>. La Direttiva è stata approvata dal Parlamento UE il 14 settembre 2022, ma deve essere ancora approvata dalla Commissione UE, che potrebbe apportare modifiche.



investendo sulle persone. Tali obiettivi possono essere perseguiti sia attraverso la contrattazione collettiva, sia tramite il salario minimo legale, lasciando liberi gli stati nazionali di assumere la direzione che ritengono più aderente al loro contesto giuridico e sociale.

La Direttiva prevede, in estrema sintesi, che i Paesi dell'Unione Europea dovrebbero garantire comunque una copertura dell'80% della contrattazione collettiva (limite rispettato da Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Spagna e Svezia). Al di sotto della predetta soglia gli Stati dovranno presentare, previa consultazione delle parti sociali, un piano d'azione alla Commissione Europea in

funzione della promozione della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda il salario minimo legale la Direttiva prevede che i Paesi membri istituiscano le procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali, indicando i criteri a cui attenersi.

Allo stato attuale la situazione del salario minimo legale nei Paesi della UE è quella indicato nella tabella n. 1.

Inoltre, si deve segnalare che è prevista l'istituzione di organi consultivi a livello nazionale anche per la fissazione e l'aggiornamento dei minimi salariali in cui dovrebbero avere un ruolo fondamentale le parti sociali.

Entrando nel merito della

Direttiva ferme restando le finalità sopra indicate, appare necessario sgomberare il campo dalla correlazione diretta tra salario minimo legale e salario dignitoso. Il considerando n. 11 della Direttiva sottolinea che i minimi salariali statuiti per legge dagli Stati membri non garantiscono un reddito elevato o addirittura sufficiente a superare la soglia di rischio di povertà. Diversamente è l'ampia copertura della contrattazione collettiva che può comportare la riduzione del lavoro pagato poco.

Nei Paesi in cui la regolamentazione del salario è affidata alla contrattazione collettiva rimane centrale l'estensione della contrattazione, poiché vi è il concreto rischio che gruppi di lavoratori non siano tutelati. In Italia, secondo le stime più accreditate, il fenomeno si aggira attorno al 20% (Inapp, 2019).

Proprio per questo, la Direttiva tenta anzitutto di valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nel processo di universalizzazione delle tutele salariali, tant'è che le disposizioni dedicate alla sua promozione sono rivolte a tutti gli Stati membri (art. 4). In particolare, gli Stati membri sono chiamati ad aumentare la copertura della contrattazione collettiva attraverso una serie di iniziative (art. 4, c. 1) e, in modo un po' più preciso, a definire un piano d'azione a tal scopo nel caso in cui la copertura sia inferiore all'80% dei lavoratori (art. 4, c. 2).

Occorre inoltre precisare che la Direttiva contiene una definizione ampia di lavoratori beneficiari delle tutele. Infatti, secondo l'art.

2, si tratta di coloro che hanno "un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro", includendo quindi alcune categorie di lavoratori atipici, come i cosiddetti "parasubordinati".

Gli Stati devono definire «in modo stabile e chiaro» i criteri di determinazione e aggiornamento dei salari minimi legali, dovendo

### La definizione del salario minimo di legge e il suo periodico aggiornamento non devono derivare dal solo atto legislativo

necessariamente comprendere quelli elencati all'art. 5:

- > potere d'acquisto dei salari minimi legali;
- > livello generale dei salari lordi e loro distribuzione;
- > tasso di crescita dei salari lordi;
- > andamento della produttività del lavoro.

L'adeguatezza del salario minimo deve altresì essere valutata utilizzando i valori di riferimento indicativi «come quelli comunemente utilizzati a livello internazionale». Il richiamo implicito è all'indice di Kaitz (rapporto tra salario minimo legale e salario mediano oppure medio) nei due indicatori citati nell'articolo 5, ossia il 60 per cento del salario lordo mediano e il 50 per cento del salario lordo medio.

Il **salario medio** è diverso da quello mediano e normalmente è più cospicuo, poiché considera la media statistica di tutti i salari compresi quelli più elevati, mentre quello

mediano è un valore centrale poiché è il salario di quei lavoratori che hanno esattamente lo stesso numero di lavoratori che hanno un salario inferiore e quelli che lo hanno superiore. Il **salario mediano** è considerato più attendibile come criterio di misurazione.

L'indice di Kaitz fornisce una immagine più precisa sulla effettiva valenza del salario minimo legale nei Paesi UE che lo hanno adottato, come illustra la tabella n. 2.

In secondo luogo, la direttiva impone una "stretta" sulle variazioni salariali minime e sulle trattenute, che devono essere limitate, giustificate, proporzionali e non discriminatorie (art. 6). Ad ogni modo, le parti sociali devono essere coinvolte «in maniera tempestiva» ogniqualvolta i salari minimi legali siano determinati, aggiornati e oggetto di variazione (art. 7).

Inoltre, la cooperazione delle parti sociali è imposta per l'adozione delle misure a garanzia dell'accesso effettivo dei lavoratori al salario minimo, come il rafforzamento delle attività ispettive e la diffusione delle informazioni al pubblico (art. 8).

### La situazione in Italia

Sebbene in Italia la copertura della contrattazione collettiva sia superiore all'80% degli occupati, il dibattito sul tema è presente, anche per effetto delle proposte di legge giacenti in Parlamento. Molto sinteticamente, tali proposte vertono sulla necessità di adottare un salario minimo legale di 9 euro/ora (lordi per la pdl Catalfo e netti per la pdl Laus), oppure il 50% del salario medio (circa 7

TABELLA N. 1 - MINIMUM WAGES BY EU MEMBER STATES (FONTE EUROSTAT)

EU member state	Monthly gross minimum wage (EUR)	Monthly minimum wage	Hourly rate in EUR	Effective per
Bulgaria	362,97	710 lev (minimum wage is fixed at an hourly rate)	2,07	1 April 2022
Latvia	500,00		2,93	1 January 2022
Romania	515,00	2.550 lei	3,08	1 January 2022
Hungary	550,00/715,00	200.000 forint (Ft) - 260,000 Ft for skilled employees	3,04-3,33	1 February 2022
Croatia	627,76	4.687,50 kuna	3,14	1 January 2022
Czech Republic	639,27	16.200,00 koruna (minimum wage is fixed at an hourly rate and at a monthly rate simultaneously)	3,57	1 January 2022
Slovakia	646,00	minimum wage is fixed at an hourly rate and at a monthly rate simultaneously	3,71	1 January 2022
Poland	653,50	3.010 zloty	4,27	1 January 2022
Estonia	654,00	minimum wage is fixed at an hourly rate and at a monthly rate simultaneously	3,86	1 January 2022
Lithuania	730,00		4,47	1 January 2022
Malta	792,30	minimum wage is fixed at a weekly rate	4,53	1 January 2022
Portugal	822,50	€ 705 in 14 payments	5,14	1 January 2022
Greece	831,80	€ 713 in 14 payments	4,28	1 May 2022
Slovenia	1.074,43		6,71	1 January 2022
Spain	1.166,66	€ 1.000 in 14 payments	7,82	1 January 2022
France	1.645,58	minimum wage is fixed at an hourly rate	10,85	1 May 2022
Netherlands	1.725,00		9,96	1 January 2022
Germany	1.755,00	minimum wage is fixed at an hourly rate	10,45	1 July 2022
Ireland	1.774,50	minimum wage is fixed at an hourly rate	10,50	1 January 2022
Belgium	1.806,16		10,97	1 April 2022
Luxembourg	2.256,95	minimum wage is fixed at an hourly rate and at a monthly rate simultaneously	13,05	1 October 2021

euro/ora), con alcuni correttivi a livello regionale. Del resto a spingere il dibattito in questa direzione è la particolare situazione delle relazioni sindacali e dei livelli salariali che si è determinata negli ultimi decenni determinata da:

- › il moltiplicarsi del numero dei CCNL: 992 depositati al 31 dicembre 2021 (CNEL – Archivio Primo Piano, segnalazioni 1° febbraio 2022),

- › l'emergere del fenomeno dei "lavoratori poveri"<sup>[2]</sup>,
- › la bassa dinamica dei salari negli ultimi trent'anni
- › una certa quota di lavoratori non tutelati dalla contrattazione collettiva.

Alcuni dati che possono essere utili per un approfondimento si possono ricavare dai minimi tabellari, o trattamento economico minimo (TEM), di un cospicuo numero di Ccnl. L'ultimo

aggiornamento si riferisce ai minimi tabellari al 1° gennaio 2022 ed è relativo a 154 Ccnl delle principali categorie del settore privato.

Sulla base di questa pubblicazione sono stati estrapolati i minimi retributivi delle categorie più basse dei diversi inquadramenti professionali e sono state ricavate le paghe orarie applicando i rispettivi divisori orari previsti dai

2. Il Presidente dell'Inps, Pasquale Tridico, ha recentemente affermato che sono 2 milioni di lavoratori che percepiscono 6 euro/ora, mentre, sempre secondo l'Inps, 4,5 milioni di lavoratori non superano i 9 euro/ora. Vedi anche "Memoria scritta dell'istituto nazionale di statistica", 20 gennaio 2021.

Ccnl. Infine i diversi Ccnl sono stati classificati in ordine crescente sulla base delle fasce di retribuzione minima oraria, come illustrato nella tabella n. 3.

Si può affermare che la paga oraria minima della maggioranza (75%) dei Ccnl si colloca tra i 7 e i 9 euro/ora, ma questo non sembra essere un elemento dirimente per una scelta di merito.

Si deve aggiungere, però, che questi valori hanno un carattere indicativo, poiché le paghe orarie sono state ricavate dai divisori orari contrattuali che sono diversi tra i Ccnl, mentre non è detto che un eventuale intervento legislativo adotterebbe gli stessi divisori.

In ogni modo si ricava che almeno 6 di questi Ccnl hanno una paga oraria della categoria più alta inferiore a 9 euro, mentre altri 12 Ccnl collocano la paga massima tra i 9 e i 10 euro. Ciò significa che una eventuale scelta semplicistica di un salario minimo legale di 9 euro potrebbe annullare del tutto o in larga parte gli inquadramenti professionali di questi Ccnl.

Per approfondire meglio la questione sono stati selezionati 20 Ccnl di vari settori con livelli retributivi molto diversificati. La tabella n. 4 illustra l'elenco dei Ccnl analizzati e contiene una serie di informazioni utili a comprendere meglio il tema.

Nella tabella il dato di riferimento è rappresentato dal (TEM) della categoria più bassa di ogni specifico inquadramento professionale, classificandolo in ordine decrescente sulla base delle rispettive paghe orarie. Sono stati evidenziati anche i divisori previsti dai Ccnl, in modo da far rilevare le significative differenze esistenti nel trasformare la paga

**TAB. 2 - INDICE DI KAITZ SALARIO MINIMO LEGALE IN % SUL MEDIANO**

EU member state	Indice di Kaitz anno 2020
Bulgaria	65,9
Portugal	65,1
France	61,2
Slovenia	58,8
Luxembourg	57,1
Romania	57,0
Poland	55,6
Spain	54,7
Malta	53,6
Slovakia	51,8
Germany	50,7
Greece	49,9
Croatia	49,6
Lithuania	48,8
Ireland	48,4
Netherlands	46,7
Hungary	45,6
Estonia	45,5
Latvia	44,3
Belgium	44,1
Czech Republic	43,9

**Fonte:** Malte Leubker, Thorsten Schulten, Institute of Economic and Social Research of the Hans Boeckler Foundation - WSI Minimum Wage Report 2022 - dati riferiti all'anno 2020

mensile in paga oraria.

Anche in questo caso si può osservare che le paghe orarie delle categorie apicali solo in due Ccnl sono inferiori ai 9 euro.

Nell'indicare le diverse voci retributive sono state ignorate le specifiche indennità contrattualmente previste per particolari mansioni, poiché erogate solamente a una parte dei lavoratori inquadrati nella stessa categoria e non sono state considerate le retribuzioni degli apprendisti per la particolare tipologia di contratto formazione-lavoro. Per semplificare gli

ulteriori calcoli non sono stati considerati gli istituti di welfare aziendale, anche quelli collegati alla previdenza complementare e alla sanità integrativa a cui i lavoratori possono decidere di aderire o meno.

Le voci retributive sono quelle in vigore al 1° giugno 2022; tuttavia, vi sono altri elementi che non sono stati considerati. In particolare, osservando le date di sottoscrizione dei Ccnl, si può dedurre che sono già previsti ulteriori incrementi retributivi per i Ccnl sottoscritti recentemente o, comunque, da un periodo

inferiore a tre anni. Questo poiché gli aumenti del TEM sono normalmente scaglionati di anno in anno per tutta la vigenza del Ccnl che è, di norma, di tre anni.

Ulteriori osservazioni riguardano il fatto che nelle categorie più basse sono generalmente inquadriati numeri molto contenuti o addirittura residuali delle categorie contrattuali considerate per meccanismi di automatico passaggio di livello.

Nella tabella n. 4 sono stati anche indicati gli aumenti periodici di anzianità come fattori di dinamica salariale, poiché si incrementano nel corso del tempo ad intervalli regolari.

Nei fatti, per affrontare il tema del salario minimo legale sarebbe opportuno non considerare solamente il TEM, ma si dovrebbero anche considerare almeno alcuni istituti che fanno parte del trattamento economico complessivo (TEC): le mensilità aggiuntive, il TFR e le eventuali erogazioni di garanzia che scattano in carenza del premio di risultato. Si evince dalla tabella n° 4 che i Co.co.co. dei Call center, che possono rappresentare una parte della forza lavoro, e i lavoratori dell'industria edile non hanno mensilità aggiuntive. La situazione è più complessa per i lavoratori edili, che non percepiscono la tredicesima mensilità poiché questa viene versata alla Cassa Edile (come le ferie), da cui i lavoratori godono i vantaggi relativi. Inoltre, è opportuno aggiungere che i lavoratori edili oltre alla contrattazione nazionale hanno

sviluppato una differenziata contrattazione provinciale, che ha come effetto l'innalzamento di circa un euro della paga oraria minima indicata nella tabella n.

4. Tuttavia, data la variabilità delle cifre in merito, non verranno considerati questi elementi nei calcoli successivi.

Sulla base di quanto sopra si possono impostare i calcoli di cui alla tabella n. 5 che illustrano la paga oraria partendo dai valori del TEM, a cui si aggiungono i ratei di tredicesima, quattordicesima, TFR e 1/12 di garanzia retributiva.

Considerando gli istituti indiretti si determina un innalzamento della paga oraria, portando a 13 Ccnl su 20 ad un valore superiore ai 9 euro, mentre se si considerava unicamente il TEM erano solamente 3 Ccnl su 20 a superare tale soglia. Questi dati confermano che anche i lavoratori delle categorie più basse dei settori industriali superano normalmente i 9 euro/ora, mentre è nei settori dei servizi e dell'agricoltura si trovano le paghe inferiori.

Ovviamente vale sempre l'osservazione fatta in precedenza circa i divisori contrattuali, mentre una eventuale norma di legge, ad esempio, simile al modello tedesco, comporterebbe un divisore unico per tutti i lavoratori.

### Osservazioni conclusive

In conclusione, per la complessità della contrattazione collettiva non è affatto facile

elaborare una proposta semplificatoria di un salario minimo legale. Il rischio di ridurre l'ambito della contrattazione nazionale e di produrre effetti opposti a quelli desiderati è molto forte.

Del resto, secondo una ricerca della Fondazione Di Vittorio<sup>3)</sup> su dati Cnel e Inps, le maggiori organizzazioni sindacali confederali continuano a garantire un'ampia tutela ai lavoratori dimostrando, allo stato, la scarsa incidenza numerica della contrattazione extra confederale e dei contratti non rappresentativi.

Nel dibattito interno sembra, quindi, sempre di più farsi strada l'ipotesi per cui il salario minimo si dovrebbe basare sul riconoscimento di quanto concordato tra le parti sociali nei Ccnl, dando valore legale a quei trattamenti.

Rimane il tema di evitare forme di dumping sociale generate dai scarsamente rappresentativi.

Il punto di riferimento dovrebbero essere solo i contratti "migliori" o per meglio dire che pagano di più nella singola categoria merceologica o sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Allo stesso modo si dovrebbe lasciare alle parti sociali definire il salario minimo per quei lavoratori che non sono tutelati dai Ccnl.

Questa soluzione avrebbe il pregio di evitare fenomeni di dumping sociale, ma come sopra evidenziato, non di superare il tema del lavoro povero rispetto al quale è necessario utilizzare altri strumenti di carattere fiscale e

3. Nicolò Giangrande - Fondazione Giuseppe Di Vittorio – I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro: numero di contratti, lavoratori interessati, ruolo dei sindacati confederali, 3 maggio 2022.

assistenziale ma anche di modifica delle norme sul mercato del lavoro.

In ogni caso, il suggerimento che ci sentiamo di dare, prendendo a riferimento la stessa Direttiva, è che la definizione del salario minimo di legge e il suo periodico aggiornamento, non debbono derivare dal solo atto legislativo: la prima scelta da operare è la costituzione di una apposita commissione Governo e parti sociali per la definizione di questa complessa e delicata materia.

**TAB. 3 - TEM: PAGA BASE + CONTINGENZA DELLA CATEGORIA PIÙ BASSA**

Fascia di paga oraria in euro	Numero Ccnl	%
inferiore a 6	5	3,25
>6 - 6,5	4	2,60
>6,5 - 7	15	9,74
>7 - 7,5	41	26,62
>7,5 - 8	27	17,53
>8 - 8,5	21	13,64
>8,5 - 9	26	16,88
> 9	15	9,74
<b>totali</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>

**TABELLA N. 4 - ALCUNI ESEMPI DI CCNL CON LE RELATIVE TEM**

N	CCNL	A <sup>(6)</sup>	B <sup>(7)</sup>	C <sup>(8)</sup>	D <sup>(9)</sup>	E <sup>(10)</sup>	F <sup>(11)</sup>	G <sup>(12)</sup>	H <sup>(13)</sup>	I <sup>(14)</sup>	J <sup>(15)</sup>
		mesi	aumenti periodici di anzianità	TEM categori a più bassa	garanzia retributi va 1/12	TEM categori a più alta	garanzia retributiv a 1/12	divisore orario da Ccnl	paga oraria più bassa	paga oraria più alta	data stipula Ccnl
1	Credito Cooperativo - Casse rurali ed artigiane	13	8 triennali	1.850,82		4.320,26		\	<b>11,42</b>	26,67	1/9/19
2	Alimentari - Aziende industriali	14	5 biennali	1.587,41	17,52	1.998,07	40,29	173	<b>9,18</b>	11,55	31/7/20
3	Agricoltura Allevatori e Enti zootecnici	14	10 biennali	1.483,45		2.139,09		165	<b>9,01</b>	12,99	22/11/21
4	Chimica - Aziende industriali	13	-	1.558,46	21,00	2.760,48	41,00	175	<b>8,91</b>	15,77	11/6/21
5	Lapidei - Aziende industriali	13	5 biennali	1.538,30	14,17	2.570,28	14,17	174	<b>8,84</b>	14,77	29/10/19
6	Call center - Confcommercio (Co.co.co.)		-						<b>8,75</b>		14/7/16
7	Metalmeccanica - Aziende industriali	13	5 biennali	1.509,07	40,42	2.457,72	40,42	173	<b>8,72</b>	14,21	5/2/21
8	Trasporti - Autorimesse e noleggio automezzi	14	9 biennali	1.476,34	33,33	2.516,19	33,33	173	<b>8,53</b>	14,54	23/10/19
9	Edilizia - Aziende industriali	12	5 biennali	1.470,56		2.578,87		173	<b>8,50</b>	14,91	3/3/22



N	CCNL	A <sup>[6]</sup> mesi	B <sup>[7]</sup> aumenti periodici di anzianità	C <sup>[8]</sup> TEM categori a più bassa	D <sup>[9]</sup> garanzia retributi va 1/12	E <sup>[10]</sup> TEM categori a più alta	F <sup>[11]</sup> garanzia retributiv a 1/12	G <sup>[12]</sup> divisore orario da Ccnl	H <sup>[13]</sup> paga oraria più bassa	I <sup>[14]</sup> paga oraria più alta	J <sup>[15]</sup> data stipula Ccnl
10	Gomma e plastica - Aziende industriali	13	5 biennali	1.444,57	30,00	2.284,58	51,00	173	<b>8,35</b>	13,21	16/9/20
11	Alimentari - Aziende artigiane	13	5 biennali	1.387,62		2.237,60		173	<b>8,02</b>	12,93	6/12/21
12	Poligrafici - Industria della carta	13	5 biennali	1.342,22	20,83	2.596,96	20,83	173	<b>7,76</b>	15,01	28/7/21
13	Terziario - Confcommercio	14	10 triennali	1.283,38		2.619,77		168	<b>7,64</b>	15,59	30/7/19
14	Terziario - Cooperative sociali	13	5 biennali	1.254,62		2.542,83		165	<b>7,60</b>	15,41	21/5/19
15	Turismo - Confindustria - Alberghi	14	6 triennali	1.297,82	9,33	2.291,16	15,50	172	<b>7,55</b>	13,32	14/11/16
16	Tessili - Abbigliamento, maglieria e lana	13	4 biennali	1.251,60	25,00	2.250,29	25,00	173	<b>7,23</b>	13,01	28/7/21
17	Cultura e spettacolo Videofonografica	13	5 biennali	1.232,28	18,33	2.139,04	18,33	174	<b>7,08</b>	12,29	10/7/14
18	Agricoltura Operai agricoli e florovivaisti	14	5 biennali	1.133,99		1.316,51		169	<b>6,71</b>	7,79	19/7/18
19	Terziario - Vigilanza privata	14	6 triennali	1.058,06		1.914,03		173	<b>6,12</b>	11,06	8/1/13
20	Collaboratori familiari non conviventi	13	7 biennali	837,18		1.485,44		173	<b>4,84</b>	8,59	2/2/22

[6] numero di mensilità contrattualmente previste;

[7] aumenti periodici di anzianità o scatti di anzianità

[8] trattamento economico minimo (TEM) della categoria più bassa dell'inquadramento professionale

[9] eventuale garanzia retributiva che agisce in assenza di contrattazione di secondo livello, normalmente viene erogata in una soluzione unica, in questo caso è stata riproporzionata in dodicesimi

[10] TEM della categoria più alta dell'inquadramento professionale, in genere i quadri, per questo nella voce è compresa l'eventuale indennità di funzione

[11] la garanzia retributiva della qualifica più alta in dodicesimi

[12] il divisore orario contrattualmente previsto che si utilizza per convertire il TEM mensile in paga oraria

[13] la paga oraria della categoria più bassa

[14] la paga oraria della categoria più alta

[15] la data di stipula del Ccnl

**TABELLA N. 5 - CALCOLO DELLA PAGA ORARIA CONSIDERANDO ALCUNI ISTITUTI DEL TEC**

N.	CCNL	TEM categoria più bassa	garanzia retributiva a 1/12	rateo 13a	rateo 14a	rateo TFR 6,91%	totale TEC categoria più bassa	divisore orario	paga oraria più bassa	paga oraria apicale
1	Credito Cooperativo - Casse rurali ed artigiane	1.850,82		154,24		138,55	2.143,60	162	<b>13,23</b>	30,89
2	Alimentari - Aziende industriali	1.587,41	17,52	132,28	132,28	127,97	1.997,47	173	<b>11,55</b>	14,64
3	Agricoltura Allevatori e Enti zootecnici	1.483,45		123,62	123,62	119,59	1.850,28	165	<b>11,21</b>	16,17
4	Trasporti - Autorimesse e noleggio automezzi	1.476,34	33,33	123,03	123,03	119,02	1.874,74	173	<b>10,84</b>	18,33
5	Chimica - Aziende industriali	1.558,46	21,00	129,87		116,66	1.826,00	175	<b>10,43</b>	18,50
6	Metalmeccanica - Aziende industriali	1.509,07	40,42	125,76		112,97	1.788,21	173	<b>10,34</b>	16,69
7	Lapidei - Aziende industriali	1.538,30	14,17	128,19		115,15	1.795,82	174	<b>10,32</b>	17,19
8	Gomma e plastica - Aziende industriali	1.444,57	30,00	120,38		108,14	1.703,09	173	<b>9,84</b>	15,59
9	Terziario - Confcommercio	1.283,38		106,95	106,95	103,46	1.600,74	168	<b>9,53</b>	19,45
10	Turismo - Confindustria - Alberghi	1.297,82	9,33	108,15	108,15	104,63	1.628,08	172	<b>9,47</b>	16,70
11	Alimentari - Aziende artigiane	1.387,62		115,64		103,87	1.607,13	173	<b>9,29</b>	14,98
12	Poligrafici - Industria della carta	1.342,22	20,83	111,85		100,48	1.575,38	173	<b>9,11</b>	17,51
13	Edilizia - Aziende industriali	1.470,56				101,62	1.572,18	173	<b>9,09</b>	15,94
14	Terziario - Cooperative sociali	1.254,62		104,55		93,92	1.453,09	165	<b>8,81</b>	17,85
15	Call center - Confcommercio (Co.co.co.)						-		<b>8,75</b>	8,75
16	Tessili - Abbigliamento, maglieria e lana	1.251,60	25,00	104,30		93,69	1.474,59	173	<b>8,52</b>	15,21
17	Agricoltura Operai agricoli e florovivaisti	1.133,99		94,50	94,50	91,42	1.414,41	169	<b>8,37</b>	9,72
18	Cultura e spettacolo Videofonografica	1.232,28	18,33	102,69		92,25	1.445,55	174	<b>8,31</b>	14,34
19	Terziario - Vigilanza privata	1.058,06		88,17	88,17	85,30	1.319,70	173	<b>7,63</b>	13,80
20	Collaboratori familiari - non conviventi	837,18		69,77		62,67	969,61	173	<b>5,60</b>	9,94