



SALARIO MINIMO: SÌ, SOLO SE SI CONSIDERA IL TEC. "ESONERARE" L'APPRENDISTATO. SONO ALMENO 1,5 MILIONI I DIPENDENTI A RISCHIO DUMPING

L'Ufficio studi della CGIA esprime parere favorevole al salario minimo legale a 9 euro lordi l'ora, purché, come riferimento, si consideri il Trattamento Economico Complessivo (TEC) e non la paga oraria. Il TEC, infatti, oltre alla retribuzione lorda include anche il rateo delle mensilità aggiuntive (tredicesima¹ e quattordicesima²), del Trattamento di Fine Rapporto (TFR)³, della quota dovuta agli enti bilaterali⁴ e di altri istituti di fonte contrattuale, come la Riduzione dell'Orario di Lavoro (ROL)⁵, i permessi e le ferie. Ebbene, se il calcolo della retribuzione oraria tiene conto anche di queste voci che compongono il cosiddetto salario differito, è evidente, così come ha avuto modo di segnalare nei giorni scorsi Confindustria, che anche le associazioni datoriali più rappresentative degli artigiani e dei commercianti possono affermare con altrettanta fermezza che gli occupati in questi settori già oggi ricevono una retribuzione lorda

¹ Si ricorda che, per legge, tutti i CCNL prevedono la tredicesima mensilità.

² Secondo una stima dell'Ufficio studi della CGIA sono tra i 7,5/8 milioni i lavoratori dipendenti del settore privato che beneficiano della 14esima mensilità (pari a poco meno del 60% circa dei dipendenti privati totali). I principali CCNL nazionali che prevedono questa mensilità aggiuntiva sono: agricoltura, alimentare, autotrasporto, commercio/turismo/ristorazione e pulizia/multiservizi.

³ In linea generale, ogni lavoratore dipendente del settore privato matura circa una mensilità all'anno.

⁴ Costituiti dalle principali organizzazioni datoriali nazionali dell'artigianato e del commercio assieme a Cgil, Cisl e Uil, gli enti bilaterali hanno l'obiettivo di potenziare il sistema del welfare contrattuale per i lavoratori dei rispettivi comparti. Il sistema della bilateralità coinvolge obbligatoriamente tutte le imprese e i lavoratori di questi due settori e si caratterizza, in particolar modo, per l'erogazione di prestazioni indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore.

⁵ Il ROL altro non è che una riduzione dell'orario lavorativo che il dipendente può chiedere per svolgere delle commissioni urgenti e di vita provata, senza obbligo di giustificazione e altre formalità. Questi permessi sono retribuiti. Se, altresì, il ROL non viene goduto entro termini precisi, lo stesso deve essere liquidato in busta paga dal datore di lavoro. Ricordiamo, infine, che tra ferie, permessi e ROL, un lavoratore dipendente matura circa una mensilità all'anno.

oraria superiore a 9 euro. Senza contare che, grazie alla storica cultura negoziale presente nel nostro Paese, è sempre più diffusa, soprattutto al Centro Nord, la sottoscrizione tra le parti sociali dei contratti di secondo livello (territoriali e/o aziendali) che, assieme al ricorso del welfare aziendale, consentono alle buste paga dei dipendenti di essere ancor più pesanti.

• **Salario minimo agli apprendisti ? No, altrimenti l'istituto rischia l'estinzione**

Gli ultimi dati disponibili resi noti dall'Istat, segnalano che in Italia ci sono poco più di 700 mila apprendisti⁶; vale a dire giovani assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile. La durata del contratto varia in ragione della tipologia dello stesso⁷: mediamente oscilla tra i 3 e i 5 anni. In linea generale, inoltre, la retribuzione mensile di un apprendista si aggira attorno agli 800 euro netti. L'importo è basso perché risponde alla filosofia di questo istituto che, introdotto nel 1955, è rivolto a under 30 che entrano nel mercato di lavoro senza alcuna esperienza lavorativa e al termine di questo percorso, grazie all'attività di tutoraggio realizzata dell'azienda che li ospita, acquisiscono una professione. Per contro, l'investimento realizzato dall'imprenditore viene "premiato" con la possibilità di beneficiare di un forte abbattimento del costo del lavoro⁸. Ora, stando ai dati

⁶ Istat, Atto Comunitario COM (2020) 682 definitivo (Proposta di direttiva del parlamento europeo e del Consiglio relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea), Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica, 11° Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale), Senato della Repubblica, Roma, 20 gennaio 2021.

⁷ Allo stato attuale sono tre le tipologie di apprendistato a cui un imprenditore può ricorrere, rispondenti ciascuna ad una diversa funzione: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante; apprendistato specializzante.

⁸ I principali benefici per le aziende che assumono con il contratto di apprendistato sono (D.Lgs. n. 81/2015, articoli 42 e 47):

- a livello retributivo, la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- a livello contributivo, la possibilità di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario;
- l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.

Inoltre, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano

riportati dall'Istat, oltre il 28 per cento del totale degli apprendisti presenti in Italia (in termini assoluti corrispondono a quasi 205 mila giovani) ha una retribuzione mediana oraria pari a 6,59 euro. Sono dipendenti che nella stragrande maggioranza dei casi sono stati assunti da poco; difatti questi apprendisti con retribuzione oraria sotto soglia presentano un numero medio di ore lavorate inferiore a circa il 20 per cento degli apprendisti più "anziani" che, invece, presentano una retribuzione oraria mediana pari a 9,61 euro. E' evidente che se agli apprendisti neoassunti la retribuzione minima oraria fosse innalzata a 9 euro lordi, nel giro di qualche anno registreremo un crollo dell'utilizzo di questo contratto. Per le imprese, infatti, assumere un giovane alle prime armi senza alcuna esperienza alle spalle con un contratto di apprendistato non sarebbe più conveniente. Altresì, va ricordato che con questo contratto sono tantissime le generazioni di lavoratori che sono diventati dapprima degli ottimi operai specializzati e poi anche degli imprenditori di successo. Anche per queste ragioni storiche e culturali, l'istituto dell'apprendistato va salvaguardato e, pertanto, "esonerato" dall'applicazione del salario minimo legale a 9 euro all'ora.

- **Sono 1,5 milioni i dipendenti a rischio dumping salariale**

Al netto dei dipendenti dell'agricoltura e del lavoro domestico, in Italia i destinatari dei 933 CCNL vigenti alla fine del 2021 sono 12.991.632 occupati. Di questi, il 12 per cento circa (pari a poco più di 1,5 milioni di dipendenti) non è "riconducibile" ai principali CCNL più diffusi del settore che, complessivamente, ammontano a 128 contratti. Verosimilmente, stiamo parlando di CCNL sottoscritti dalle associazioni datoriali (Confindustria, Confartigianato, Cna, Confcommercio, Confesercenti, etc.) e dalle sigle sindacali (Cgil, Cisl e Uil) più rappresentative nel Paese. Per contro, i rimanenti 805 contratti sarebbero stati sottoscritti da realtà imprenditoriali e sindacali "minori", con livelli di rappresentatività molto discutibili e

alle proprie dipendenze fino a 9 addetti uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione per i periodi maturati nei primi 3 anni di contratto (art. 1, comma 645, Legge di Bilancio 2022).

non sempre presenti su tutto il territorio nazionale. Lo stesso CNEL ha avuto modo di affermare che, in questi contratti:

"è molto plausibile supporre che si annidino quelli a più elevato rischio di dumping"⁹.

In altre parole, questi 805 contratti che interessano almeno 1,5 milioni di dipendenti rappresentano un'area "grigia" che, rispetto ai contratti firmati dai "leader", spesso consentono a molte imprese di praticare condizioni economiche al "ribasso" e gravi "lesioni" ai diritti dei lavoratori. In termini percentuali, i settori contrattuali più interessati dalla presenza di dipendenti a rischio dumping salariale sono i poligrafici e spettacolo (32 per cento del totale del comparto)¹⁰, terziario/distribuzione/servizi (17 per cento del totale)¹¹, le aziende di servizi¹² e l'Istruzione, sanità, assistenza e cultura (entrambe con il 14 per cento sempre del totale del settore)¹³.

- **Attenzione all'effetto trascinamento**

Secondo alcune stime, l'applicazione del salario minimo orario per legge a 9 euro lordi comporterebbe un costo aggiuntivo in capo alle imprese di almeno 6 miliardi di euro all'anno. Un importo, secondo l'Ufficio studi della CGIA, comunque sottostimato perché non terrebbe conto dell'effetto trascinamento che l'introduzione del salario minimo per legge avrebbe nei confronti dei livelli retributivi che oggi si trovano sopra i 9 euro lordi. Appare evidente che, se si ritoccherà all'insù la retribuzione per i livelli più bassi, la medesima operazione dovrà essere effettuata anche per gli inquadramenti immediatamente

⁹ CNEL, XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020, pag. 235.

¹⁰ Includono il cartario e cartotecnico, grafico ed editoriale, video-fonografici, filiera del cinema e dell'audiovisivo, teatri e fondazioni, imprese radiotelevisive, giornalisti, aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa, SIAE, produzione culturale e spettacolo, etc.

¹¹ Rientrano in questo comparto: turismo, servizi, pubblici esercizi, aziende ortofrutticole, vigilanza privata, agenti immobiliari, farmacie, fiori, studi professionali, impianti e attività sportive, etc.

¹² Ovvero, imprese di pulizia e servizi integrati, servizi ambientali e servizi postali.

¹³ Sono classificati: scuola non statale, università non statale, formazione professionale, sanità non statale, assistenza non statale, cultura, etc.

superiori. Diversamente, molti lavoratori si vedrebbero ridurre o addirittura azzerare il differenziale salariale con i colleghi assunti con livelli inferiori, pur essendo chiamati a svolgere mansioni superiori a questi ultimi.

- **Retribuzioni basse: colpa anche dell'assenza delle grandi imprese**

E' vero. In questi ultimi 30 anni le retribuzioni medie degli italiani sono diminuite, mentre in quasi tutta UE sono aumentate. Tra le cause di questo risultato sono da annoverare la crescita economica asfittica e un basso livello della produttività del lavoro che dal 1990 ha interessato il nostro Paese, soprattutto nel settore dei servizi. Una delle cause di questo risultato va ricercato anche nel fatto che, a differenza dei nostri principali competitori europei, in questo ultimo trentennio la competitività del nostro Paese ha risentito dell'assenza delle grandi imprese. Queste ultime sono pressoché scomparse, non certo per l'eccessiva numerosità delle piccole realtà produttive, ma a causa dell'incapacità dei grandi player, spesso di natura pubblica, di reggere la sfida lanciata dalla globalizzazione. Sino agli inizi degli anni '80, infatti, l'Italia era tra i leader mondiali nella chimica, nella plastica, nella gomma, nella siderurgia, nell'alluminio, nell'informatica, nell'auto e nella farmaceutica¹⁴. Grazie al ruolo e al peso di molte grandi imprese pubbliche e private (Montedison, Montefibre, Pirelli, Fiat, Italsider, Alumix, Olivetti, Angelini, etc.), la nostra economia ruotava attorno a queste realtà e alle loro filiere che garantivano occupazione, ricerca, sviluppo, innovazione e investimenti produttivi. A distanza di oltre 40 anni, purtroppo, abbiamo perso terreno e leadership in quasi tutti questi settori. E ciò è avvenuto non a causa di un destino cinico e baro, ma a seguito di una selezione naturale compiuta dal mercato che, con l'avvento della globalizzazione, ha colpito soprattutto le grandi industrie e in misura più contenuta anche le nostre Pmi che, comunque, tra difficoltà, limiti e inefficienze continuano ad essere l'asse portante dell'economia del nostro Paese.

¹⁴ Oggi, in parte, in questo settore manteniamo ancora una leadership importante

- **Buste paga più pesanti ? Tagliare il cuneo e detassare le indennità**

L'introduzione di un salario minimo per legge non rappresenta l'unica soluzione per rendere più pesanti le buste paga, principalmente quelle più basse. Sarebbe invece più opportuno ridurre il cuneo, in particolar modo la componente fiscale in capo ai lavoratori dipendenti e bisognerebbe, auspicabilmente, rinnovare i contratti¹⁵ e dar luogo a una decisa detassazione di tutte le indennità (lavoro notturno, lavoro festivo e prefestivo) e di tutti i premi definiti da accordi aziendali o interaziendali (filiera e territori) in modo tale da incidere positivamente sulla produttività senza alimentare l'inflazione. Sono proposte di buon senso e condivise anche da molti autorevoli esponenti del Governo Draghi. Tuttavia, faticano a farsi strada: infatti, quando a dover "pagare il conto" è chiamato il fisco, nel nostro Paese è estremamente difficile passare dalle parole ai fatti.

¹⁵ Secondo il comunicato stampa del CNEL n° 36 del 3 maggio 2022, i CCNL scaduti, al netto dei contratti dei comparti dell'agricoltura e del lavoro domestico, sono 516 pari al 62% del totale a cui si riferiscono 7,7 milioni di dipendenti.