

Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

In questo numero

Lavoro povero, salari, professionalità

- verifica empirica sui salari minimi contrattuali
- struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva
- il caso dei salari nel settore vigilanza privata e servizi fiduciari
- numerosità dei CCNL, complessità dei settori e pluralismo delle professionalità
- professionalità nella retribuzione

N. 2/2023

PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

DIREZIONE

Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;
Roberto Rizza, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;
Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;
Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brolo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Associato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Ordinario di Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Professor, Faculty of Education and Culture, Tampere University, Finland; **Francesco Seghezzi**, Presidente Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Ordinario Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

REDAZIONE

Lilli Viviana Casano (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Emanuele Dagnino**; **Giorgio Impellizzeri**; **Stefania Negri**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Silvia Spattini**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy)
– Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

SOMMARIO - n. 2/2023

Editoriale

SILVIA SPATTINI, <i>Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità</i>	1
--	---

Ricerche: Lavoro povero, salari, professionalità

MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica</i>	5
FRANCESCO ALIFANO, MICHELE DALLA SEGA, FRANCESCO LOMBARDO, GIOVANNI PIGLIALARMÌ, SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica</i>	13
SILVIA SPATTINI, <i>Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità</i>	41
FRANCESCO LOMBARDO, <i>La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati</i>	51
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	101
GIORGIO IMPELLIZZIERI, <i>Trattamenti retributivi e professionalità.</i>	128

Interventi

MICHELE DALLA SEGA, <i>Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne</i>	144
---	-----

Ricerche

Lavoro povero, salari, professionalità

Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica

Michele Tiraboschi*

Sommario: **1.** La giungla retributiva: un *unicum* a livello internazionale. – **2.** Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una chiave di lettura coerente con le dinamiche intersindacali. – **3.** Cosa dice la verifica empirica? – **4.** Qualche prima conclusione.

1. La giungla retributiva: un *unicum* a livello internazionale

La proposta di un salario minimo fissato per legge ha una indubbia forza attrattiva – nella comunicazione politica e nell’immaginario collettivo – perché indica una tariffa oraria di immediata comprensione per tutti, i famosi 9 euro. Non così si può dire delle tariffe contrattuali che sono di non facile lettura persino per gli addetti ai lavori e, come tali, difficilmente comprensibili una volta portate nell’arena del dibattito pubblico sul tema del salario minimo anche perché non parametrize su una quantificazione oraria del salario. Nella prassi delle nostre relazioni industriali non molto è cambiato rispetto alla situazione presente all’indomani della approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori quando, per fare ordine a quella situazione che fu efficacemente definita nei termini di una vera e propria “giungla retributiva”, venne istituita, con la [legge 11 dicembre 1975, n. 625](#), una Commissione parlamentare d’inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi in Italia.

Poco importa che, nel dibattito politico, non sia poi esattamente chiaro (neppure agli estensori delle proposte!) cosa rientri nella tariffa legale

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

oraria lorda – se cioè la paga base oraria, come in molti altri ordinamenti, oppure la retribuzione complessiva mensile inclusi i trattamenti differiti – con tutti gli equivoci e malintesi che da ciò derivano ⁽¹⁾. Alla apparente chiarezza e trasparenza della tariffa legale si contrappone la complessità e spesso l’inaccessibilità delle tariffe contrattuali con la conseguenza che si finisce il più delle volte per confondere il trattamento salariale minimo ordinario con i minimi tabellari fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Una confusione che è certamente un *unicum* a livello internazionale anche in ragione del fatto che altri ordinamenti non conoscono voci retributive tipicamente italiane, frutto di una non facile dialettica tra attori del sistema di relazioni industriali e legislatore, anche in funzione delle dinamiche della imposizione contributiva e fiscale, che pure incidono non poco sull’ammontare della “paga ordinaria”, come la tredicesima, la quattordicesima, l’elemento di garanzia, il trattamento di fine rapporto e altre variegate voci retributive.

2. Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una chiave di lettura coerente con le dinamiche intersindacali

È pertanto pienamente lecito domandarsi, anche per comparare più agevolmente le soglie retributive delle tante proposte di legge sul salario minimo con i trattamenti retributivi contrattuali, se sia possibile determinare una tariffa retributiva oraria nei contratti collettivi nazionali di lavoro tale da indicare un “salario minimo” contrattuale orario standard, valido cioè per tutti i lavoratori del settore collocati in un determinato livello di inquadramento.

In una prospettiva di diritto delle relazioni industriali la risposta è certamente positiva posto che ogni contratto collettivo nazionale di lavoro contiene indicazioni, più o meno precise e più o meno facili da elaborare, per arrivare a una tariffa retributiva oraria da applicare poi al livello di inquadramento contrattuale (e retributivo) di riferimento.

A livello metodologico il criterio da adottare è dunque quello di leggere oggettivamente i contenuti della contrattazione collettiva, contratto per

⁽¹⁾ Si vedano le osservazioni della professoressa M.C. GUERRA, sulla proposta di legge C. 1275, *Disposizioni per l’istituzione del salario minimo*, presentata il 4 luglio 2023 e la mia replica, entrambi in [Chi lavora in Italia sotto la soglia del salario minimo](#), in *Il Sole 24 Ore*, 11 luglio 2023.

contratto, senza pretendere di imporre l'applicazione di un unico criterio di lettura e tanto meno un criterio di lettura diverso da quello adottato, espressamente o anche solo implicitamente, dai soggetti firmatari di ogni contratto collettivo di lavoro. Sono infatti i contratti collettivi a dare indicazioni sulle voci retributive che concorrono al salario ordinario, e cioè voci standard applicabili a tutti i lavoratori.

Sul punto si è recentemente espressa anche la Commissione dell'informazione del Cnel, nel [documento di inquadramento e analisi del problema del salario minimo](#) approvato lo scorso 4 ottobre, dove si legge: «le componenti della Commissione dell'informazione espressione delle categorie economiche e produttive ritengono in prevalenza corretto e imprescindibile attribuire alle sole parti contrattuali che sottoscrivono un contratto la funzione di determinare le voci che compongono i minimi contrattuali, senza applicare dall'esterno un criterio di lettura univoco e universale, che potrebbe falsare le dinamiche contrattuali, come è accaduto in passato con l'elaborazione giurisprudenziale della nozione onni-comprendensiva di retribuzione, poi sconfessata nel 1984 dalle Sezioni unite della Corte di Cassazione».

3. Cosa dice la verifica empirica?

Questo principio è stato applicato nell'ambito di una simulazione, condotta tra agosto e settembre 2023, da un gruppo di ricercatori coinvolti nella redazione del rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia di ADAPT ⁽²⁾, che si sono applicati nella verifica, con riferimento ai soli profili professionali più bassi delle scale di inquadramento contrattuale, dei trattamenti orari desumibili dal contratto collettivo per eccellenza, quello della metalmeccanica, e da altri contratti collettivi tra i più diffusi ovvero tra quelli dove si discute della piena adeguatezza delle tariffe contrattuali.

I settori presi in considerazione sono: metalmeccanico, terziario-distribuzione-servizi (commercio), turismo, pubblici esercizi, vigilanza privata, pulizie e multiservizi, logistica, attività sportive e benessere della

⁽²⁾ Si veda, *infra*, F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARMÌ, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

persona. Sono stati inoltre analizzati i settori dell'agricoltura e del lavoro domestico, per la loro particolarità, con riferimento ai livelli retributivi. La ricerca contiene, per ciascuno dei contratti collettivi di riferimento per questi settori, una scheda di sintesi dei contenuti retributivi utili a identificare il trattamento economico (minimo) ordinario garantito a ogni lavoratore.

Nel condurre l'analisi dei CCNL e successivamente i conteggi delle tariffe orarie, è stato, innanzitutto, identificato il *minimo contrattuale*, composto non soltanto dalla retribuzione tabellare, che rappresenta il valore economico standard minimo della professionalità corrispondente al livello di inquadramento contrattuale del lavoratore, ma anche altri elementi riconducibili alla retribuzione normale, così definita dai singoli contratti collettivi di categoria, erogati a tutti i lavoratori. Nel calcolo del minimo contrattuale, è stato conteggiato, inoltre, l'importo corrispondente a uno scatto di anzianità, poiché si è inteso considerare un lavoratore con una anzianità di servizio minima, considerando che mediamente i dipendenti privati in Italia hanno una anzianità di servizio pari a 10,5 anni ⁽³⁾ e che più del 50% dei dipendenti italiani lavora per lo stesso datore di lavoro da 10 anni o più ⁽⁴⁾.

Sono, invece, state escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o voci accessorie relative a prestazioni peculiari come il lavoro notturno, il lavoro straordinario, le trasferte, ecc.

Si è valutato, poi, di considerare altre voci retributive fisse e certe consistenti in elementi della retribuzione non appartenenti alla retribuzione normale, tuttavia erogati a tutti i lavoratori in assenza di altri elementi retributivi aggiuntivi. Sono ricondotte in questa categoria, per esempio: gli elementi economici di garanzia spettanti ai lavoratori che non godono di altri trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi; elementi distinti della retribuzione erogati in sostituzione al versamento dei contributi a carico del datore di lavoro agli enti e/o ai fondi bilaterali. In questo ultimo caso, se i lavoratori sono iscritti agli organismi bilaterali, non riceveranno questo elemento della retribuzione, ma potranno godere delle tutele e delle prestazioni garantite dalla bilateralità (sotto forma di

⁽³⁾ Si veda, THINK-TANK TORTUGA, [Il mito del posto fisso nella Pa si supera con la mobilità](#), in *Lavoce.info*, 21 agosto 2023.

⁽⁴⁾ Si veda L. ROSTI, [L'Italia è ancora il Paese del posto fisso](#), in *Alley Oop, Il Sole 24 Ore*, 16 maggio 2022.

servizi, rimborsi o anche contributi economici), il cui controvalore è superiore all'importo dell'elemento retributivo sostitutivo.

Ancorché siano elementi retributivi differiti, nell'arco di una annualità, ogni lavoratore percepisce la tredicesima mensilità e dove prevista dalla contrattazione collettiva anche la quattordicesima. Pertanto, queste componenti sono state computate al fine del calcolo del trattamento economico minimo ordinario.

Prendendo in considerazione il *welfare contrattuale*, presente diffusamente nei contratti collettivi, esso non costituisce retribuzione (se erogato nei termini delle disposizioni agevolative di cui ai commi 2 e seguenti dell'articolo 51 del TUIR), tuttavia, ai fini dell'esercizio, si è valutato di considerare l'importo del "credito welfare" (importo da utilizzare in beni e servizi di welfare, anche detti *flexible benefits*) per i contratti collettivi che lo prevedono, poiché è definito contrattualmente (vedi per esempio il CCNL Metalmeccanica) e costituisce un valore che, anche se non erogato in denaro, di fatto consente al lavoratore di godere di prestazioni ma anche acquistare beni che altrimenti dovrebbe acquisire con i proventi della sua retribuzione. Diversamente è stata indicata la presenza di prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, altre prestazioni della bilateralità) di cui possono beneficiare i lavoratori attraverso enti e fondi bilaterali, a seguito del versamento di contributi a carico del datore di lavoro e, a volte, anche del lavoratore.

Infine, nella prospettiva di una valutazione complessiva degli elementi della retribuzione percepiti in modo certo dal lavoratore, legati alla sola prestazione lavorativa ordinaria, l'esercizio di simulazione delle retribuzioni contrattuali ha voluto arrivare a calcolare anche la quota oraria di trattamento di fine rapporto, poiché costituisce a tutti gli effetti un elemento della retribuzione, sebbene erogato soltanto alla cessazione del rapporto di lavoro (salvo le previste deroghe legali e contrattuali).

Metodologicamente, al fine dei calcoli, non sono stati considerati i permessi retribuiti, come le ore di c.d. ROL (riduzione dell'orario di lavoro) o le ex festività, perché conteggiarle, significherebbe ipotizzare che queste ore siano monetizzate, invece che godute dal lavoratore. Benché questo nella prassi possa verificarsi (in particolari in alcuni settori, dove più è difficoltoso godere di tutti i permessi a causa delle caratteristiche o della intensità del lavoro), di principio non pare corretto inserirli nel calcolo della retribuzione in considerazione del fatto che non si tratta di un elemento fisso e certo, poiché appunto diventa retribuzione soltanto nel caso della monetizzazione e peraltro questa ipotesi non dovrebbe essere

la prima opzione, poiché i lavoratori dovrebbero godere dei permessi contrattualmente previsti. Sarebbe sottinteso, ma si ricorda ugualmente, che per le ore di ferie non si pone il problema evidenziato per le ore di permesso, poiché esse costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore; pertanto, non possono essere monetizzate (se non le ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro).

4. Qualche prima conclusione

L'esercizio ha condotto al calcolo di una *tariffa minima oraria*, consistente nella divisione tra il *minimo contrattuale* e il divisore contrattuale (cioè il numero convenzionale di ore mensili retribuite), alle quote orarie relative alle diverse componenti della retribuzione sopra evidenziate, per arrivare alla *tariffa oraria complessiva*, che computa tutti gli elementi.

L'esito del lavoro empirico, fin qui ricostruito, è stato messo a confronto con i parametri tariffari emersi nel dibattito pubblico e suggeriti dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, là dove indica agli Stati membri, nel caso della adozione di un salario minimo legale (e solo in questo caso), il ricorso a «valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio» (art. 5, § 4).

Il salario medio e mediano per l'Italia è fornito dall'Istat sulla base del quadro informativo del registro RACLI ⁽⁵⁾ e sono individuati per il 2019 rispettivamente in 14,19 euro e a 11,41 euro. Pertanto, il 50% del salario medio è arrotondato a 7,10 euro e il 60% del salario mediano è 6,85 euro. Si specifica che la scelta di fare riferimento ai dati del 2019 dipende dal fatto che la stessa Istat ritiene che i dati del 2020 (ancorché disponibili nel database: dati.istat.it) presentino «peculiarità legate all'emergenza sanitaria», mentre i dati del 2021 non sono ancora disponibili ⁽⁶⁾.

⁽⁵⁾ Si veda ISTAT, [Offerta informativa del registro RACLI sulle posizioni lavorative dipendenti: input di lavoro, retribuzioni e contributi sociali](#), 1° agosto 2023.

⁽⁶⁾ Si veda ISTAT, [Esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica](#), 11 luglio 2023.

L'esercizio non è stato facile e ha richiesto molto tempo ma l'esito ⁽⁷⁾ è chiaro e utile per impostare su basi corrette il dibattito politico e sindacale in materia di salario minimo legale. La tariffa legale dei 9 euro lordi proposta in Parlamento risulta infatti inferiore alle tariffe orarie minime desumibili da quasi tutti i contratti collettivi sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil se letti nella loro totalità e complessità (non fermandosi cioè solo alla paga base o minimo tabellare). Fanno eccezione unicamente il settore del lavoro agricolo (dove tuttavia i trattamenti retributivi minimi sono definiti a livello territoriale in ragione di un peculiare sistema di relazioni industriali come documentato nell'[VIII rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia \(2021\)](#) ⁽⁸⁾), il lavoro domestico (dove i trattamenti retributivi sono problematici in ragione delle disponibilità economiche delle famiglie e di un mercato del lavoro sommerso che supera di gran lunga quello regolare), e i servizi fiduciari che hanno una debolezza legata alle peculiarità del settore ⁽⁹⁾. Altra cosa ancora è poi il trattamento economico complessivo, fatto anche di voci di retribuzione variabile previste tanto a livello nazionale che nella contrattazione di produttività del secondo livello, che ovviamente non sono state prese in considerazione per la determinazione del trattamento minimo ordinario e la conseguente comparazione tra le proposte di intervento legislativo e la realtà del nostro sistema di relazioni industriali.

Abstract

Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica

Obiettivi: L'obiettivo del saggio è la definizione di indicazioni teorico-metodologiche per realizzare una verifica dei trattamenti retributivi dei lavoratori previsti dai sistemi di contrattazione collettiva. **Metodologia:** Il contributo, a livello metodologico, procede nella prospettiva del diritto delle relazioni industriali, individuata come la più adeguata per conoscere l'effettività dei salari. **Risultati:** L'analisi diretta delle voci retributive previste dai diversi contratti collettivi consente di calcolare la tariffa

⁽⁷⁾ AA.Vv., *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽⁸⁾ ADAPT, [VIII rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia \(2021\)](#), ADAPT University Press, 2021, pp. 201-223.

⁽⁹⁾ Si veda, *infra*, G. PIGLIALARMI, *La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari*, in *q. Fascicolo*.

*minima oraria dei profili professionali più bassi. **Limiti e implicazioni:** Il risultato della indagine empirica è chiaro e utile per impostare su basi corrette il dibattito politico e sindacale in materia di salario minimo legale. **Originalità:** Il dibattito scientifico intorno al salario minimo legale si è concentrato per lo più su analisi de iure condendo o di inquadramento del tema nel sistema delle fonti giuridiche. L'originalità del contributo sta nel proporre un angolo di visuale, quello dello studio diretto dei sistemi retributivi negoziali, sinora inedito.*

Parole chiave: salario minimo, retribuzione, contrattazione collettiva, minimi contrattuali.

Minimum Wage: Methodological Notes for an Empirical Analysis

Objectives: This paper aims to define a methodological framework to examine worker's remuneration as laid down by national collective bargaining. **Methodology:** This analysis adopts an 'industrial relations law' perspective, which is regarded as the most suitable to investigate remuneration. **Results:** By examining the remuneration items in different collective agreements, it is possible to calculate the minimum hourly rate for the lowest-level occupations. **Limitations and implications:** The research findings can help settle the debate on the legal minimum wage. **Originality:** The scholarly discussion on the legal minimum wage has mostly focused on the legislation and the legal sources to be applied. This analysis aims at providing a fresh perspective, focusing on wage levels as negotiated in collective bargaining.

Keywords: minimum wage, remuneration, collective bargaining, minimum rates.