

## Salario minimo: l'analisi dei Consulenti del Lavoro

Redazione IPSOA Quotidiano

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, nel Documento “Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione”, elaborato sulla base di dati INPS e CNEL, chiarisce come la direttiva comunitaria 2022/2041 non prescriva ai Paesi membri l'introduzione di un salario minimo per legge, ma privilegia il criterio della contrattazione collettiva. L'analisi ha preso in rassegna 63 contratti collettivi, selezionati tra i più rappresentativi e il risultato è che oltre la metà dei CCNL analizzati è superiore alla soglia dei 9 euro: 39 sono al di sopra, 22 al di sotto.

Nel Documento “Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione” la **Fondazioni Studi Consulenti del Lavoro** esamina la previsione riguardante l'introduzione di un salario minimo per legge, esaminando 63 contratti collettivi, selezionati tra i più rappresentativi, individuando per ciascuno il minimo retributivo previsto per il livello di inquadramento più basso comprensivo dei ratei di mensilità aggiuntiva (13a mensilità ed eventuale 14a) nonché la **quota di TFR**, che costituisce una **retribuzione differita**.

Il risultato è che oltre la metà dei CCNL analizzati è superiore alla soglia dei 9 euro: 39 sono al di sopra, 22 al di sotto. Di questi ultimi, 18 sono compresi tra gli 8 euro e gli 8,9, mentre i restanti 4 (industria delle calzature, settore privato dell'industria armatoriale, industria del vetro e delle lampade, operai agricoli e florovivaisti) sono tra i 7 e i 7,9 euro. I

La previsione del **salario minimo** determinerebbe un **innalzamento del costo del lavoro** a carico delle aziende con effetto trascinamento su tutti i livelli retributivi più alti del minimo, con il rischio di un effetto “immersione” in quei settori incapaci di assorbire l'incremento retributivo previsto. È alle parti sociali, quindi, che il documento attribuisce la capacità di sviluppare in modo completo le azioni più coerenti sia per la fissazione del salario, sia per la difesa della dignità dei lavoratori. Dall'analisi, d'altronde, emerge che il **parametro minimo dei 9 euro** viene superato anche togliendo dal computo salariale gli scatti di anzianità e le indennità contrattuali fisse e continuative. Un innalzamento repentino, introdotto per legge, rischierebbe di mettere in crisi le aziende. Per i contratti al di sotto dei 9 euro orari, la soluzione suggerita è di prevedere che retribuzione e trattamento normativo contrattuale dovuto non siano complessivamente inferiori a quelli previsti dai CCNL comparativamente più rappresentativi in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera; oppure, in assenza di questi, di fare riferimento ai parametri retributive e normativi contenuti nel CCNL maggiormente affine.