

Salario minimo? Sì purchè si consideri il TEC: di che si tratta

CGIA di Mestre: "esonerare" l'apprendistato Pubblicato il 13/06/2022



Considerare come riferimento il Trattamento Economico Complessivo (TEC) e non la paga oraria: lo chiede l'Ufficio studi della Cgia esprimendo parere favorevole al salario minimo legale a 9 euro lordi l'ora.

Salario minimo, sì ma... - Il TEC, infatti, spiega la Cgia, oltre alla retribuzione lorda include anche il rateo delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), della quota dovuta agli enti bilaterali e di altri istituti di fonte contrattuale, come la Riduzione dell'Orario di Lavoro (ROL), **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 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? - Gli ultimi dati disponibili resi noti dall'Istat, segnalano che in Italia ci sono poco più di 700 mila apprendisti; 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 stesso: 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 dall'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 lavoro. Ora, stando ai dati 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 - scrive la CGIA - 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.

Dumping salariale, quanti a rischio? - Al netto dei dipendenti dell'agricoltura e del lavoro domestico - spiegano gli artigiani mestri - 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.**

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 ritorcherà all'insù la retribuzione per i livelli più bassi, la medesima operazione dovrà essere effettuata anche per gli inquadramenti immediatamente 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: di chi è la colpa? - C'è poi da considerare ed è un aspetto tutt'altro che secondario che 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 ricercata 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.**

Tagliare il cuneo e detassare le indennità - Ma, chiarisce l'Ufficio studi della CGIA, 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 contratti 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.**

<https://finanza.lastampa.it/News/2022/06/13/salario-minimo-si-purche-si-consideri-il-tec-di-che-si-tratta/MTQ1XzIwMjltMDYtMTNfVExC>

Salario minimo, le perplessità della CGIA comunque favorevole: ecco perché.

Publicato il 10/07/2023

Nel caso fosse introdotto per legge **il salario minimo a 9 euro lordi all'ora** potrebbe esserci il serio pericolo di veder aumentare nel Paese il lavoro irregolare, in particolare nei settori dove attualmente i minimi tabellari sono molto inferiori alla soglia proposta dal disegno di legge presentato nei giorni scorsi alla Camera. Lo segnala la CGIA sottolineando che spesso, si tratta di comparti **“fiaccati”** da una concorrenza sleale molto aggressiva praticata dalle realtà che da sempre lavorano completamente il **“nero”.**

Stiamo parlando dell'agricoltura, del lavoro domestico e di alcuni comparti presenti nei servizi. In altre parole, non è da escludere che molti imprenditori, costretti ad aggiustare all'insù i minimi salariali, potrebbero essere tentati a licenziare o a ridurre l'orario ad alcuni dei propri dipendenti, **“costringendoli”** comunque a lavorare lo stesso, ma in **“nero”.** L'adozione di questa **“contromisura”** consentirebbe a molte attività di contenere i costi e di non scivolare fuori mercato. A livello territoriale il pericolo potrebbe interessare in particolar modo il Mezzogiorno che, già oggi, conta

una economia sommersa molto diffusa, con una incidenza che sfiora il 38 per cento del totale degli occupati non regolari presenti in Italia (in termini assoluti 1,1 milioni di persone su un totale di 2,9).

Nonostante questa criticità, **la CGIA è comunque favorevole all'introduzione di un salario minimo orario di 9 euro lordi all'ora, purché al trattamento economico minimo (TEM), ovvero i minimi tabellari previsti dai singoli CCNL, si aggiungano le voci che compongono la retribuzione differita.** Elementi questi ultimi presenti nel contratto collettivo nazionale che costituiscono il cosiddetto trattamento economico complessivo (TEC). I ratei delle principali voci da sommare al TEM per ottenere il salario minimo orario lordo sarebbero: bilateralità; fringe benefit (buoni pasto, auto aziendale, cellulare aziendale, voucher, borse di studio, etc.); indennità (trasferta, lavoro notturno, lavoro festivo, etc.); premi; scatti di anzianità; tredicesima; quattordicesima; trattamento di fine rapporto; welfare aziendale

Per la Cgia da questa operazione vanno esclusi gli apprendisti e - concludono gli artigiani mestrini - c'è **"la necessità di elevare le retribuzioni per garantire un tenore di vita più dignitoso, in particolar modo ai lavoratori più deboli"**.

<https://finanza.lastampa.it/News/2023/07/10/salario-minimo-le-perplessita-della-cgia-ecco-perche/MzlfMjAyMy0wNy0xMF9UTEI>