

# 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**

## SOMMARIO - n. 2/2023

### **Editoriale**

SILVIA SPATTINI, <i>Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità</i> .....	000
--	-----

### **Ricerche: Lavoro povero, salari, professionalità**

MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica</i> .....	000
FRANCESCO ALIFANO, MICHELE DALLA SEGA, FRANCESCO LOMBARDO, GIOVANNI PIGLIALARMÌ, SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica</i> .....	000
SILVIA SPATTINI, <i>Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità</i> .....	000
FRANCESCO LOMBARDO, <i>La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati</i> .....	000
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> .....	000
GIORGIO IMPELLIZZIERI, <i>Trattamenti retributivi e professionalità.</i>	000

### **Interventi**

MICHELE DALLA SEGA, <i>Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne</i> .....	000
---	-----

## Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità

Silvia Spattini\*

La questione salariale e il problema del lavoro povero sono tornate all'attenzione del dibattito politico e sindacale da un lato come conseguenza delle dinamiche inflazionistiche che hanno determinato riduzioni nette dei salari, dall'altro lato a seguito delle proposte di introduzione di un salario minimo fissato per legge, visto anche come contrasto al lavoro povero.

Rispetto proprio alla relazione tra lavoro povero e basse retribuzioni, diverse istituzioni hanno dimostrato come i livelli retributivi siano una tra diverse e più rilevanti determinanti del fenomeno dei lavoratori a bassa retribuzione (c.d. *working poors*). Istat evidenzia che «a determinare la condizione di dipendente a bassa retribuzione sono gli effetti legati a una ridotta durata dei contratti di lavoro e a un numero contenuto di ore lavorabili, oltre a quelli – pur rilevanti – legati ad un basso livello di retribuzione oraria» <sup>(1)</sup>. Infatti, i lavoratori a bassa retribuzione annua sono per la grande maggioranza lavoratori “non-standard” (cioè con contratti di lavoro diversi dal tempo indeterminato e tempo pieno), che non riescono a superare la soglia della bassa retribuzione annua, pur avendo livelli di retribuzione oraria superiori alla soglia che individua la bassa retribuzione oraria <sup>(2)</sup>.

Analogamente Inps, sulla base di dati amministrativi, sottolinea che i lavoratori poveri si trovano in modo particolare tra i lavoratori dipendenti

---

\* Direttrice ADAPT.

<sup>(1)</sup> 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, p. 11.

<sup>(2)</sup> Si veda, ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, 2022, p. 223.

a tempo parziale. Invece, i dipendenti a tempo indeterminato che si annoverano tra i lavoratori poveri sono in buona parte riconducibili a due specifiche tipologie contrattuali, quali apprendistato e lavoro intermittente oppure si tratta di lavoratori con riduzione della retribuzione legata ad assenze parziali e discontinue, per esempio per cassa integrazione oppure per malattia o maternità. Infine, l'Inps arriva a concludere che i lavoratori poveri risultano dal punto di vista numerico una componente marginale dell'insieme del lavoro dipendente, mentre la maggior parte si concentra tra partite IVA, posizioni riconducibili a percorsi di formazione professionale (tirocinanti, praticanti, ecc.), posizioni di lavoro autonomo occasionale o parasubordinato, oltre a lavoratori irregolari <sup>(3)</sup>.

I dati disponibili, pertanto, dimostrano che il lavoro povero non è in generale legato a bassi livelli di retribuzione oraria, ma a circostanze che impediscono il raggiungimento di una retribuzione annuale adeguata, come la discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro; una ridotta intensità lavorativa, ossia un basso numero di ore di lavoro nell'anno; forme contrattuali non subordinate (lavoro occasionale) o forme di lavoro senza contratto (tirocinanti), fino al lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di ogni tutela, compresa quella relativa alle tariffe minime contrattuali <sup>(4)</sup>.

In considerazione di quanto emerge sul fenomeno del lavoro povero, da un lato per contrastarlo parrebbe più idoneo affrontare le cause specifiche che lo determinano e prevedere sostegni per questi lavoratori, piuttosto dell'introduzione di un salario minimo fissato per legge, dall'altro è vero che non ci si può riferire a tale fenomeno per sostenere l'incapacità in generale (tranne per alcune identificate basse qualifiche e per alcuni specifici e limitati settori) della contrattazione collettiva di garantire la fissazione di minimi retributivi adeguati perché appunto le posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria sono determinate proprio dalla non applicazione o dalla applicazione non corretta dei contratti collettivi.

In questa prospettiva, tuttavia, l'identificazione e l'analisi degli elementi retributivi stabiliti dai diversi contratti collettivi consente di calcolare la tariffa retributiva oraria anche al fine di confrontarla con gli importi

---

<sup>(3)</sup> Si veda, INPS, *XXII Rapporto Annuale*, Settembre 2023, p. 105.

<sup>(4)</sup> In questa prospettiva, si veda la delibera del Consiglio Nazionale della Economia e del Lavoro del 12 ottobre 2023, CNEL, [\*Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Parte I: inquadramento e analisi del problema; Parte II: osservazioni conclusive e proposte\*](#). *La delibera si può leggere nella parte di documentazione del presente fascicolo della rivista*, 2023.

ipotizzati per un eventuale salario minimo legale. Applicando una precisa chiave metodologica di lettura dei testi contrattuali, nella prospettiva del diritto delle relazioni industriali (M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*), sono stati rilevati gli elementi della retribuzione certi, fissi, continuativi, destinati a tutti i lavoratori. L'esercizio ha condotto al calcolo di una *tariffa minima oraria*, composta dalla retribuzione tabellare, altri elementi riconducibili alla retribuzione normale e uno scatto di anzianità, alle quote orarie relative alle diverse componenti della retribuzione oltre il minimo contrattuale, per arrivare alla *tariffa oraria complessiva* (F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARMI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*). Questi importi sono stati da un lato confrontati con valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio e dall'altro lato con l'importo di 9 euro, tariffa oraria proposta per il salario minimo legale. È possibile constatare che soltanto il CCNL Industria metalmeccanica <sup>(5)</sup> ha una *tariffa minima oraria* per l'ultimo livello dell'inquadramento contrattuale superiore ai 9 euro. Se il confronto viene effettuato con la *tariffa oraria complessiva*, 11 sui 17 CCNL analizzati superano tale soglia.

Tra i CCNL che hanno minimi tabellari e trattamenti retributivi inferiori a tale soglia, esistono situazioni portate più volte all'attenzione della magistratura, come per esempio quella del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari <sup>(6)</sup>, i cui livelli salariali per i mestieri di portiere e custode sono stati giudicati da molti tribunali italiani non rispondenti ai criteri di proporzionalità e sufficienza di cui all'articolo 36 Cost. Dall'esame critico di quali siano le ragioni che hanno condotto a queste posizioni delle pronunce giurisprudenziali, è possibile evidenziarne i diversi orientamenti e i rispettivi limiti. Ciò che tende ad emergere è che i giudici non risultano propensi ad adottare il punto di vista delle relazioni industriali nel valutare l'adeguatezza dei minimi contrattuali in un settore particolare in cui elevati sono i livelli di irregolarità e

---

<sup>(5)</sup> CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti; codice CNEL C011; firmatari: Federmeccanica (Confindustria), Assistal (Confindustria), e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil.

<sup>(6)</sup> CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari; codice CNEL HV17; firmatari: ANIVP, Assvigilanza, UNIV, ASSIV, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), AGCI Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl.

a considerare la funzione del contratto collettivo nella regolazione dello specifico mercato del lavoro (G. PIGLIALARMI, *La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari*).

Dall'analisi dei contratti collettivi per rilevare gli elementi retributivi emerge chiaramente la molteplicità e la complessità degli elementi della retribuzione e la conseguente difficoltà interpretativa. Questo costituisce una criticità poiché può influenzare negativamente la corretta applicazione delle previsioni contrattuali in materia retributiva e l'intelligibilità della busta paga da parte del lavoratore, che pertanto difficilmente può verificare, da solo, la correttezza del suo trattamento retributivo. Maggiore attenzione nella redazione delle norme contrattuali e una razionalizzazione delle voci e della struttura retributiva ridurrebbero i problemi interpretativi e il contenzioso giudiziario, garantendo maggiore trasparenza (F. LOMBARDO, *La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati*).

Nonostante la necessità di tale semplificazione, la numerosità e l'articolazione delle voci retributive rispecchiano la complessità e le peculiarità dei mercati del lavoro, delle relative dinamiche di scambio e dell'organizzazione del lavoro nei singoli settori, nonché il pluralismo delle professionalità presenti in ogni settore, la cui misura è rappresentata dalla retribuzione tabellare (S. SPATTINI, *Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità*). Sempre più il fattore della professionalità sta divenendo criterio dell'inquadramento retributivo del lavoratore e a livello aziendale ci sono sperimentazioni di prassi e procedure che collegano una parte della retribuzione variabile alla professionalità, anche nell'ottica di incrementare la qualità del lavoro e la produttività (G. IMPELLIZZIERI, *Il fattore professionalità nella retribuzione negoziale*). Tali considerazioni viste nella prospettiva dell'introduzione di un salario minimo legale portano a evidenziare che i sistemi semplici con un unico salario minimo non consentono di rappresentare il pluralismo delle professionalità e pertanto di fronte a tale complessità l'argomento della semplicità del salario minimo legale tende a diventare semplicistico.