



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Senato della Repubblica

*Commissione Affari sociali, Sanità, Lavoro pubblico e privato,
Previdenza sociale*

AUDIZIONE SUI DISEGNI DI LEGGE

nn. 957-956-1237

(Disposizioni in materia di salario minimo)

INDICE

Introduzione	2
Analisi Disegno di Legge n. 957	3
Analisi Disegno di Legge n. 956	4
Analisi Disegno di Legge n. 1237.....	5
Un confronto con i modelli internazionali	6
Considerazione conclusive.....	8

ALLEGATO - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE E SALARIO MINIMO: DISCIPLINA ITALIANA E CONFRONTO CON ALTRI STATI COMUNITARI ...	10
---	----

INTRODUZIONE

Il dibattito parlamentare in corso sull'introduzione di un salario minimo legale si inserisce in un contesto complesso, nel quale coesistono esigenze di contrasto alla povertà lavorativa, tutela della dignità del lavoro e valorizzazione delle prerogative delle parti sociali. L'articolo 36 della Costituzione italiana sancisce il diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ma la piena attuazione di tale principio passa necessariamente dal rafforzamento della contrattazione collettiva, che deve tornare a essere il vero cardine della regolazione salariale. Solo attraverso una contrattazione collettiva effettiva, capillare e realmente rappresentativa si può garantire una definizione equa dei trattamenti economici, adeguata alle specificità settoriali e coerente con un sistema produttivo complesso e articolato come quello italiano.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, consapevole della delicatezza della materia e del ruolo della categoria nel presidio quotidiano del mercato del lavoro, intende riaffermare con forza il valore e l'efficacia della contrattazione collettiva come strumento primario per la determinazione delle condizioni retributive. La contrattazione, soprattutto quella siglata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, è in grado di cogliere le peculiarità dei singoli settori produttivi, assicurando non solo un trattamento economico congruo, ma anche un insieme articolato di tutele normative, indennitarie e previdenziali.

Le esperienze comparate, sviluppate sullo studio strutturale della retribuzione nei principali Paesi europei, evidenziano come i modelli più stabili ed efficaci siano quelli che affidano un ruolo centrale alla contrattazione collettiva, considerata la sede naturale per l'individuazione di trattamenti economici coerenti con le dinamiche settoriali e professionali. I sistemi che si basano interamente o in larga parte sulla contrattazione collettiva, dimostrano che un'elevata copertura negoziale accompagnata da un forte riconoscimento istituzionale delle parti sociali può garantire salari adeguati senza la necessità di un salario minimo legale generalizzato. La Francia, pur avendo un salario minimo legale (SMIC), lo integra con un sistema di contrattazione collettiva fortemente sviluppato e supportato da meccanismi pubblici di estensione dei contratti.

La Direttiva (UE) 2022/2041, relativa ai salari minimi adeguati, sottolinea a sua volta la necessità di promuovere la contrattazione collettiva quale primo strumento per la determinazione salariale. Essa raccomanda agli Stati membri con tassi di copertura inferiori all'80% di adottare piani per il rafforzamento della contrattazione, e prevede l'introduzione di salari minimi legali solo come misura sussidiaria, ove la contrattazione risulti insufficiente. In tale ottica, l'introduzione di una soglia minima legale dovrebbe essere considerata come presidio di ultima istanza, applicabile esclusivamente nei settori scoperti da contrattazione o nei casi in cui si manifesti un uso distorto degli strumenti negoziali (dumping contrattuale).

Il presente documento espone, in forma separata e analitica, le osservazioni sui tre disegni di legge in esame (n. 956, 957 e 1237), con l'obiettivo di fornire un contributo tecnico e costruttivo alla discussione parlamentare, orientato al rafforzamento della tutela dei lavoratori e alla promozione di un sistema economico equo, sostenibile e coerente con la tradizione giuridico-costituzionale italiana.

Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva

Fonte: Deputati vari (testo approvato dalla Camera dei Deputati)

Il Disegno di Legge n. 957 si distingue per una chiara opzione a favore della contrattazione collettiva, alla quale viene riconosciuto un ruolo centrale nella determinazione dei trattamenti economici minimi. Piuttosto che introdurre un valore legale fisso del salario orario, la proposta si fonda sull'individuazione dei contratti collettivi nazionali maggiormente applicati come parametro di riferimento, con l'obiettivo di estenderne l'efficacia anche a quei lavoratori non formalmente coperti da un CCNL rappresentativo.

Al Governo viene conferita una delega legislativa per adottare misure volte a rafforzare l'efficacia sostanziale dei contratti collettivi rappresentativi, a partire dall'obbligo, per i datori di lavoro, di dichiarare in modo trasparente il contratto applicato attraverso strumenti informatici come UNIEMENS, buste paga e comunicazioni obbligatorie. Tale impostazione intende contrastare la diffusione di contratti collettivi, sottoscritti da sigle sindacali o datoriali prive di effettiva rappresentatività.

Un'ulteriore criticità deriva dall'assenza di una soglia legale di tutela residuale per quei casi in cui, nonostante l'intervento pubblico a favore della contrattazione collettiva, continuino a esistere aree scoperte o marginali. In tali contesti, l'assenza di una garanzia minima legale può tradursi in una persistente esposizione dei lavoratori a condizioni retributive inadeguate. Ciò appare ancor più problematico se si considera che alcuni settori (come il lavoro domestico, l'assistenza alla persona o alcuni comparti del terziario) risultano strutturalmente meno coperti dalla contrattazione rappresentativa.

Pur presentando una struttura coerente e orientata al rafforzamento del modello contrattuale italiano, il DDL 957 richiede un'attuazione attenta e trasparente delle deleghe da parte del Governo. La coerenza con la Direttiva (UE) 2022/2041 (che raccomanda l'estensione della contrattazione collettiva e, solo in via sussidiaria e in contesti di comprovata carenza, l'introduzione di salari minimi legali) rappresenta un riferimento utile, ma non può costituire una base per legittimare interventi legislativi che surclassino o mortifichino la contrattazione collettiva. Ogni misura normativa, anche in via residuale, deve essere rigidamente finalizzata al rafforzamento del sistema negoziale e non può in alcun modo sostituirsi ad esso. Il Consiglio Nazionale ritiene che il fulcro della regolazione retributiva debba restare in capo alla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa, quale unica sede idonea a garantire l'equilibrio tra giustizia sociale, sostenibilità economica e valorizzazione professionale nei diversi contesti produttivi.

In particolare, va dato ampio spazio e risalto alla contrattazione di secondo livello tramite la quale dare sostegno ai salari per compensare la perdita di potere d'acquisto. In tale direzione vanno tutti gli istituti che concorrono alla formazione della retribuzione tramite la commisurazione al raggiungimento di obiettivi legati all'aumento della produttività. Così si centrerebbero diversi obiettivi, oltre l'aumento della retribuzione individuale: la sostenibilità

aziendale dei maggiori oneri degli aumenti salariali, che non ricadrebbe sul sistema delle imprese. Nonché il miglioramento complessivo della situazione economico-finanziaria delle aziende, e quindi, del Paese.

In definitiva, la proposta costituisce un importante tentativo di valorizzazione istituzionale della contrattazione collettiva come strumento cardine di regolazione salariale, ma necessita di correzioni e integrazioni affinché tale valorizzazione non resti solo formale, bensì produca effetti concreti e uniformi sull'intero mercato del lavoro.

DISEGNO DI LEGGE N. 956

Disposizioni in materia di salario minimo- Fonte: Iniziativa popolare

Il Disegno di Legge n. 956 introduce un salario minimo legale fissato in misura inderogabile a 10 euro lordi l'ora, indicizzato annualmente secondo l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA).

Tuttavia, se da un lato il provvedimento risponde all'esigenza di fissare un presidio minimo inderogabile, dall'altro lato pone interrogativi rilevanti in ordine al raccordo con il sistema della contrattazione collettiva. Il disegno di legge, pur dichiarando di non sostituirsi ad essa, introduce un limite rigido che potrebbe ridimensionare il margine di autonomia negoziale, soprattutto per i contratti che attualmente prevedono trattamenti inferiori. Non è inoltre chiarito in che misura la soglia legale si coordinerà con i trattamenti complessivi definiti dai contratti collettivi rappresentativi, tenuto conto del fatto che molte voci retributive (mensilità aggiuntive, indennità, welfare contrattuale) non si esauriscono nel solo valore orario minimo.

Infine, resta da valutare l'impatto economico complessivo di tale misura, in particolare per le microimprese e per i settori a bassa intensità di capitale, dove il rischio di aumento del lavoro sommerso, di riduzione dell'occupazione regolare o di contrazione degli investimenti non può essere escluso.

Il DDL 956 evidenzia una visione pubblicistica e centralizzata della disciplina salariale, che, pur comprensibile nella logica dell'emergenza sociale, indebolisce certamente il ruolo della contrattazione collettiva se non adeguatamente integrato e armonizzato con essa.

L'introduzione di un salario minimo legale fissato a livello statale pone, in primo luogo, il problema di un coordinamento chiaro e funzionale con i trattamenti economici complessivi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale. I CCNL non si limitano a fissare una paga oraria, ma determinano una complessa articolazione retributiva che comprende mensilità aggiuntive, indennità, premi, welfare integrativo, trattamenti differiti (come il TFR) e altri istituti economici e normativi. L'assenza nel disegno di legge di un meccanismo che armonizzi la soglia legale con tali trattamenti rischia di generare incertezza applicativa e, in alcuni casi, contenzioso giurisprudenziale sulla corretta quantificazione del "minimo" garantito.

In secondo luogo, la previsione di un livello retributivo orario fisso potrebbe produrre un effetto di sostituzione o standardizzazione verso il basso, specialmente in quei comparti dove la contrattazione collettiva è già debole o

esercitata da soggetti non pienamente rappresentativi. Il rischio concreto è che la soglia legale venga percepita come un nuovo riferimento unico, con il conseguente indebolimento della dinamica negoziale. Ciò appare particolarmente problematico nei settori dove la diversificazione contrattuale riflette esigenze organizzative, produttive o territoriali che richiedono un certo margine di flessibilità.

Infine, non può essere sottovalutato il potenziale impatto negativo su specifici segmenti produttivi caratterizzati da scarsa marginalità, limitata dimensione d'impresa e forte incidenza di lavoro povero. In tali contesti (si pensi, ad esempio, a partir del terziario, al lavoro domestico o alle cooperative sociali) un innalzamento rigido del costo del lavoro potrebbe provocare conseguenze controproducenti, come la riduzione dell'occupazione regolare, un incremento del lavoro sommerso o la rinuncia a servizi essenziali da parte degli utenti finali. Questi effetti potrebbero vanificare gli obiettivi stessi della misura e generare nuove forme di disuguaglianza.

DISEGNO DI LEGGE N. 1237

Disposizioni per l'istituzione del salario minimo Fonte: Senatori vari

Il Disegno di Legge n. 1237 propone un impianto normativo che cerca di bilanciare la centralità della contrattazione collettiva con l'introduzione di un presidio retributivo di matrice legale. La proposta si articola su tre assi fondamentali: il riconoscimento della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa quale riferimento primario per la determinazione dei trattamenti economici; la fissazione di una soglia oraria minima inderogabile pari a 9 euro lordi; l'estensione della disciplina anche a categorie di lavoratori tradizionalmente escluse dalle tutele del lavoro subordinato, come i collaboratori coordinati e continuativi, gli agenti e altri lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Questa architettura normativa risponde all'intento dichiarato di colmare le lacune presenti nei settori meno tutelati del mercato del lavoro, offrendo una tutela orizzontale di base a favore di tutti i lavoratori, inclusi quelli in forme contrattuali ibride o atipiche. Al tempo stesso, il disegno di legge ribadisce l'importanza della contrattazione collettiva quale meccanismo principale per l'adattamento delle condizioni retributive alle specificità settoriali, territoriali e professionali. In questo senso, si configura come un modello "misto", che integra l'intervento pubblico con la regolazione pattizia.

Tuttavia, il provvedimento presenta alcune criticità rilevanti. In primo luogo, l'estensione della soglia legale oraria anche a rapporti non subordinati pone notevoli problemi applicativi. La quantificazione dell'orario di lavoro per categorie non soggette a vincoli di durata giornaliera o settimanale – come nel caso delle collaborazioni o delle prestazioni occasionali – richiede criteri oggettivi e strumenti di controllo idonei a evitare abusi o distorsioni, sia in senso elusivo sia in senso sovrastimativo. La mancata previsione di una metodologia chiara rischia di generare un contenzioso diffuso e di rendere difficile la concreta esigibilità della soglia minima.

In secondo luogo, la fissazione di un limite legale unico, per quanto di natura minima, potrebbe introdurre elementi di rigidità eccessiva in contesti produttivi profondamente differenziati. Alcuni settori (soprattutto nei servizi alla persona, nella piccola distribuzione o nell'artigianato) presentano condizioni strutturali, livelli di produttività e dinamiche occupazionali che non si prestano facilmente all'applicazione uniforme di un salario minimo legale. In assenza di clausole di adattamento o di strumenti compensativi, il rischio è quello di colpire proprio quei comparti già fragili, senza rafforzarne realmente la capacità di inclusione lavorativa.

Infine, pur riconoscendo alla contrattazione collettiva un ruolo centrale, il disegno di legge non chiarisce in modo esplicito il meccanismo di raccordo tra il trattamento contrattuale e la soglia legale, né stabilisce quali debbano essere le modalità di verifica e certificazione della rappresentatività delle parti sociali firmatarie dei CCNL di riferimento. Questa lacuna rischia di depotenziare l'effetto ordinatore del sistema contrattuale, favorendo una stratificazione normativa e interpretativa che potrebbe compromettere la certezza del diritto e la coerenza degli interventi.

In sintesi, il DDL 1237 si presenta come una proposta ispirata da finalità di equità e inclusione, che intende ampliare la sfera di tutela retributiva anche ai lavoratori più vulnerabili. Tuttavia, per risultare effettivamente efficace e compatibile con la struttura del nostro ordinamento lavoristico, esso dovrebbe essere meglio calibrato in relazione alle caratteristiche dei rapporti giuridici coinvolti, ai meccanismi di rappresentanza contrattuale e agli strumenti attuativi della soglia legale.

UN CONFRONTO CON I MODELLI INTERNAZIONALI

L'analisi comparata dei sistemi di determinazione salariale nei principali Paesi europei conferma che la stabilità e l'equità delle retribuzioni sono maggiormente garantite nei contesti in cui la contrattazione collettiva è forte, strutturata e socialmente legittimata. In Germania, ad esempio, dove il salario minimo legale è stato introdotto solo nel 2015, la regolazione salariale si è tradizionalmente basata sulla contrattazione collettiva di settore, con un ampio riconoscimento delle parti sociali e della loro autonomia negoziale. L'introduzione del salario minimo, pur avendo dato copertura a segmenti precedentemente non tutelati, non ha mai inteso sostituire i contratti collettivi, ma piuttosto fungere da presidio per situazioni marginali.

In Svezia, come in altri Paesi scandinavi, non esiste un salario minimo legale: il sistema è fondato esclusivamente sulla contrattazione collettiva, la cui copertura supera il 90% dei lavoratori. Qui la funzione regolativa delle parti sociali è sostenuta da una cultura della partecipazione e della responsabilità condivisa, che consente una definizione dei trattamenti economici adeguata ai diversi settori e coerente con la dinamica della produttività.

Anche in Francia, dove esiste un salario minimo legale (SMIC), la contrattazione collettiva continua a svolgere un ruolo fondamentale. Il salario minimo opera come soglia base, ma i contratti collettivi estesi per via amministrativa

introducono miglioramenti significativi e articolati, contribuendo a strutturare un sistema misto in cui la componente pattizia è tutt'altro che marginale.

Confronto internazionale su salario minimo e contrattazione

Paese	Salario Minimo Legale (€/h)	Copertura Contrattazione (%)	Struttura prevalente
Germania	12,41	> 50%	Sistema misto
Francia	11,65	~95%	Sistema misto con estensione amministrativa dei contratti
Spagna	8,45	~80%	Sistema duale con salario minimo legale e ampia contrattazione
Svezia	Non previsto	> 90%	Solo contrattazione collettiva
Romania	3,91	~70%	Salario minimo legale dominante
Italia	Non previsto	~97% (teorica)	Contrattazione collettiva con problemi di dumping

La stessa Direttiva (UE) 2022/2041, che costituisce il principale riferimento sovranazionale in materia, non impone un modello unico ma stabilisce criteri di adeguatezza e copertura. Essa riconosce esplicitamente che nei Paesi con elevata copertura contrattuale il salario minimo legale non è necessario, purché la contrattazione sia effettiva ed inclusiva. In quest'ottica, l'Italia, con una copertura teorica dei CCNL prossima al 97%, si colloca tra i Paesi che possono legittimamente privilegiare la via pattizia, a condizione che siano adottati strumenti efficaci per rafforzare la rappresentatività e la trasparenza della contrattazione.

Alla luce di queste evidenze, il Consiglio Nazionale ritiene che l'obiettivo di garantire salari dignitosi debba essere perseguito rafforzando la contrattazione collettiva e promuovendo un sistema fondato sulla qualità negoziale, anziché mediante l'imposizione di soglie legali generalizzate e potenzialmente disfunzionali. La lezione che

proviene dai modelli esteri è chiara: dove la contrattazione collettiva è solida e legittimata, il bisogno di interventi legislativi si riduce, e con esso il rischio di appiattimento normativo, di irrigidimento salariale e di perdita di adattabilità alle condizioni concrete del lavoro.

Da non trascurare è poi la completezza del sistema retributivo italiano. Sistema che non ha eguali in Europa, così come si può ricavare dalle tabelle di cui all'Allegato 1. Le previsioni di 13esima, TFR e (molto spesso) di 14esima non trovano eguale contemporaneità con altri sistemi retributivi. Questo, unito al sistema di permessi e welfare previsto dalla contrattazione collettiva, fa risultare la retribuzione complessiva in linea con quella degli altri Paesi.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dell'analisi tecnica dei disegni di legge in esame e delle esperienze europee, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ritiene che il tema del salario minimo debba essere affrontato con equilibrio, coerenza e rispetto della tradizione giuridico-costituzionale italiana. Tale tradizione ha da sempre riconosciuto nella contrattazione collettiva il principale strumento di regolazione del lavoro, anche in assenza di una legge che le conferisca efficacia erga omnes.

L'articolo 36 della Costituzione non impone un parametro legale rigido, ma esige che la retribuzione sia proporzionata e sufficiente, tenendo conto della quantità e qualità del lavoro prestato. La contrattazione collettiva è in grado di assicurare questo equilibrio grazie a una regolazione dettagliata che non si limita al solo valore orario, ma include mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto, indennità, ferie, permessi retribuiti, welfare integrativo.

I dati raccolti mostrano come i CCNL rappresentativi non solo prevedano soglie retributive congrue, ma riescano a modulare gli standard economici secondo le specificità settoriali e territoriali, garantendo una distribuzione più equa e sostenibile della ricchezza prodotta. Per questo motivo, ogni intervento legislativo che introduca un salario minimo legale deve evitare di sovrapporsi alla contrattazione collettiva, perché ciò comporterebbe il rischio di appiattire verso il basso le tutele esistenti, sostituendo alla pluralità negoziale un unico parametro standardizzato e rigido.

Anche la Direttiva (UE) 2022/2041 valorizza la contrattazione come prima via da percorrere per garantire salari minimi adeguati, riservando l'intervento legale a una funzione meramente sussidiaria, da attivare solo in presenza di una copertura contrattuale inferiore all'80%. Mentre in Italia, la copertura teorica dei CCNL supera il 97%, sebbene non manchino criticità dovute alla proliferazione di contratti sottoscritti da soggetti non rappresentativi.

L'introduzione di un salario minimo legale rappresenta una scelta che potrebbe, inoltre, non risultare priva di effetti distorsivi sull'assetto complessivo del mercato del lavoro. Tra i principali rischi vi è il cosiddetto effetto trascinamento (o compressione verso l'alto delle retribuzioni), connesso alla dinamica delle relazioni industriali e alla struttura dei salari determinata dalla contrattazione collettiva.

In presenza di un minimo legale che si collochi al di sopra dei livelli retributivi fissati da alcuni contratti collettivi – soprattutto in settori a bassa intensità di capitale o ad alto impiego di manodopera non qualificata – si produce una spinta generalizzata all'aumento delle retribuzioni lungo tutta la scala gerarchica. I lavoratori già collocati su livelli retributivi immediatamente superiori al nuovo minimo, infatti, rivendicano adeguamenti salariali per mantenere le distanze retributive legate a mansioni, responsabilità o anzianità. Il risultato è una tensione al rialzo lungo tutta la struttura salariale, che può determinare un aumento significativo del costo complessivo del lavoro per le imprese, spesso non giustificato da un incremento di produttività.

Tale dinamica può mettere in crisi la sostenibilità economica di molte realtà imprenditoriali, in particolare di piccole e medie imprese operanti in settori a bassa marginalità. Il rischio è quello di una riduzione della competitività, una contrazione delle assunzioni o, nei casi più gravi, del ricorso a strategie elusive come l'esternalizzazione o l'uso improprio dei contratti atipici.

Un altro rischio concreto, legato peraltro all'effetto trascinamento citato, è l'aumento del costo del lavoro per le imprese, con riflessi che non possono essere trascurati. L'aumento delle retribuzioni lorde comporta infatti una crescita delle basi imponibili contributive e fiscali: i costi retributivi, previdenziali e assicurativi di TFR, INPS, INAIL e di eventuali fondi di solidarietà si calcolano infatti in percentuale sulla retribuzione lorda. Senza adeguati strumenti di compensazione – quali sgravi contributivi mirati o crediti d'imposta temporanei – l'incidenza dei contributi a carico delle imprese diventa più gravosa, erodendo ulteriormente la redditività e la capacità di investimento delle imprese stesse.

Nel ribadire la propria contrarietà a qualsiasi misura che mortifichi o sostituisca la contrattazione collettiva, il Consiglio Nazionale sostiene che l'eventuale introduzione di una soglia legale dovrebbe avere natura residuale e limitata esclusivamente ai settori scoperti da contrattazione o caratterizzati da irregolarità sistemiche. Al di fuori di tali ambiti, la regolazione salariale deve restare affidata alla libera e responsabile negoziazione tra le parti sociali. Solo un sistema contrattuale forte, riconosciuto, monitorato e realmente rappresentativo può garantire retribuzioni eque, sostenibili e coerenti con le caratteristiche economiche e produttive del Paese.

In questo quadro, ogni iniziativa legislativa dovrà evitare approcci centralistici e rigidi, promuovendo invece una riforma ordinamentale fondata sulla qualità della rappresentanza, sull'efficacia della contrattazione e sulla piena valorizzazione delle autonomie negoziali, nel solco della nostra Costituzione e nel rispetto della pluralità dei modelli organizzativi del lavoro.

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE E SALARIO MINIMO: DISCIPLINA ITALIANA E CONFRONTO CON ALTRI STATI COMUNITARI

Introduzione

Obiettivo del presente approfondimento è quello di effettuare una comparazione del trattamento economico–normativo previsto nei Paesi presi quale campione di riferimento, nella sua interezza, e non soltanto limitato all'eventuale fissazione di un salario minimo legale, ma che piuttosto metta in risalto la complessiva fisionomia della retribuzione, e la sua composizione generale, includendo anche gli istituti indiretti e differiti.

Quale punto di partenza sarà preso l'assetto della retribuzione prevista nel nostro ordinamento interno, per poi andare ad effettuare un confronto con quanto invece accade in Francia, Spagna, Germania, Romania e Svezia.

La scelta dei Paesi non è stata casuale, ma tesa invece a dare una mappatura sostanzialmente globale delle aree dello spazio comunitario, comprendendo quindi Stati mediterranei, centro–europei, e scandinavi.

Per quanto concerne invece le tematiche di approfondimento, saranno passati in rassegna la definizione generale del trattamento economico e l'eventuale presenza di un salario minimo sancito per legge, la previsione di mensilità aggiuntive rispetto alla retribuzione spettante per il lavoro svolto, nonché di trattamenti indennitari ulteriori, ed infine l'eventuale presenza del Trattamento di Fine Rapporto.

Ciò al fine di raggiungere una definizione complessiva del concetto di retribuzione, in ciascuno stato, comparabile quindi con il trattamento economico e retributivo riconosciuto negli altri stati.

La struttura della retribuzione in Italia

Prima di effettuare considerazioni ed analisi in merito agli altri Paesi sopra citati, è opportuno andare a ripercorrere l'assetto del trattamento economico – specie in merito ai punti focali sopra citati – previsto dal nostro ordinamento interno.

In via generale, il trattamento retributivo è definito dalla contrattazione collettiva, che, sia pur in assenza della legittimazione sindacale connessa alla perpetrata mancata acquisizione della personalità giuridica delle organizzazioni sindacali, di cui all'art. 39 della Costituzione, ha assunto nel corso del tempo quel ruolo che consente di far rientrare i trattamenti economici, dalla stessa previsti, all'interno del perimetro definitorio sancito dall'art. 36 della Costituzione medesima.

Ciò è avvenuto principalmente grazie all'azione congiunta dell'attività del Legislatore – culminata con la definizione contenuta nell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – e della Giurisprudenza.

Grazie a tale impostazione, la preponderanza delle retribuzioni definite dalla contrattazione collettiva rappresentativa ha incarnato quel concetto di sufficienza e di proporzionalità rispetto alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, in ossequio alla c.d. “liberazione dal bisogno” per il cittadino sancita dalla Costituzione.

La cerniera che oggi è garantita dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, che prevede il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, consente di fornire ai soggetti interlocutori la necessaria legittimazione a rappresentare le istanze (e quindi la tutela) della più ampia platea dei lavoratori.

Questo tassello è fondamentale perché garantisce, non solo che le retribuzioni previste siano espressione di una concertazione collettiva, ma anche che i soggetti coinvolti godano di una legittimazione fornita dall'ampia rappresentatività.

Per quanto concerne le retribuzioni ultra-mensili e differite, è opportuno ricordare come nel nostro ordinamento la tredicesima mensilità abbia una derivazione legale (D.P.R. n. 1070/1960) e spetti a tutti i lavoratori subordinati (al netto degli opportuni richiami forniti dalla contrattazione collettiva, che in genere ne definisce le tempistiche di pagamento).

La contrattazione collettiva, d'altro canto, è invece la esclusiva depositaria dell'eventuale previsione di ulteriori mensilità aggiuntive (su tutte la quattordicesima mensilità), così come di eventuali indennità ulteriori, connesse allo svolgimento di particolari mansioni e/o al possesso di determinate qualifiche professionali.

Tornando invece agli istituti che hanno una derivazione normativa, è opportuno ricordare come il Trattamento di Fine Rapporto abbia proprio tale origine, cristallizzata dall'art. 2120 del Codice Civile, il quale prevede il diritto a tale spettanza (fissandone anche le regole per la maturazione ed annessa quantificazione).

Una volta definita la struttura generale del concetto di retribuzione nel regolamento italiano, andremo ad esaminare quanto previsto dai CCNL più diffusi in Italia. Si precisa che sono stati presi in esame i livelli di inquadramento inferiori, cioè quelli "di ingresso" previsti dalle Parti Sociali per le mansioni a minor contenuto professionale, proprio al fine di dare evidenza del posizionamento che può avere il "Salario Minimo" nella contrattazione italiana.

I Ccnl presi in esame

I Ccnl presi in esame al fine di attuare la presente analisi sono tra quelli più applicati nel panorama italiano, che l'INPS già ha avuto modo di annoverare tra i Contratti Collettivi Nazionali maggiormente applicati, ossia:

- Il CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi cod. CNEL H011;
- Il CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C011;
- Il CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C030;
- Il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione cod. CNEL I100;
- Il CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico cod. CNEL C018;
- Il CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo cod. CNEL H05Y.

Retribuzione lorda effettiva in euro, comprensiva di retribuzione di natura indiretta (mensilità aggiuntive) e retribuzione di natura differita (TFR)

CCNL (CODICE CNEL)	CATEGORIA/LIVELLO MINIMO	RETRIBUZIONE TABELLARE	ALTRI ELEMENTI	RATEO 13 ^	RATEO 14 ^	TFR	RETRIBUZIONE MENSILE MINIMA	RETRIBUZIONE ORARIA MINIMA
CCNL per i dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi cod. CNEL H011	7	1.371,58	2,07	114,47	114,47	118,71	1.721,30	10,25

CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C011	D1	1.719,67	-	143,31	-	138,00	2.000,97	11,57
CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti cod. CNEL C030	6	1.475,92	-	122,99	-	118,44	1.717,35	9,93
CCNL logistica, trasporto merci e spedizione cod. CNEL I100	6j	1.464,53	7,58	122,68	122,68	127,22	1.844,68	10,98
CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico cod. CNEL C018	1	1.566,89	5,16	131,00	-	126,15	1.829,21	10,57
CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo cod. CNEL H05Y	7	1.330,48	-	110,87	110,87	114,98	1.667,21	9,69

Il suddetto calcolo al lordo è effettuato con buona approssimazione per consentire una maggiore accessibilità e non tiene conto di un'ulteriore quota di retribuzione indiretta: quella riconducibile a ferie e permessi. In aggiunta,

va evidenziato che, nel presente approfondimento, non si è tenuto conto della (notevole) incidenza rivestita dai servizi, dalle misure e dalle provvidenze ideate, predisposte e consegnate dalla bilateralità (tra cui il "welfare contrattuale" talora presente, oppure le prestazioni degli enti bilaterali), le quali, in tutta evidenza, vanno a integrare l'aspetto meramente retributivo sopra visto, impattando positivamente in via diretta sulla vita dei lavoratori.

Ad ogni modo, una lettura meramente numerica delle retribuzioni di riferimento pare assumere un significato indubbiamente limitato, in quanto eccessivamente circoscritto: la lettura del sistema retributivo, infatti, deve essere

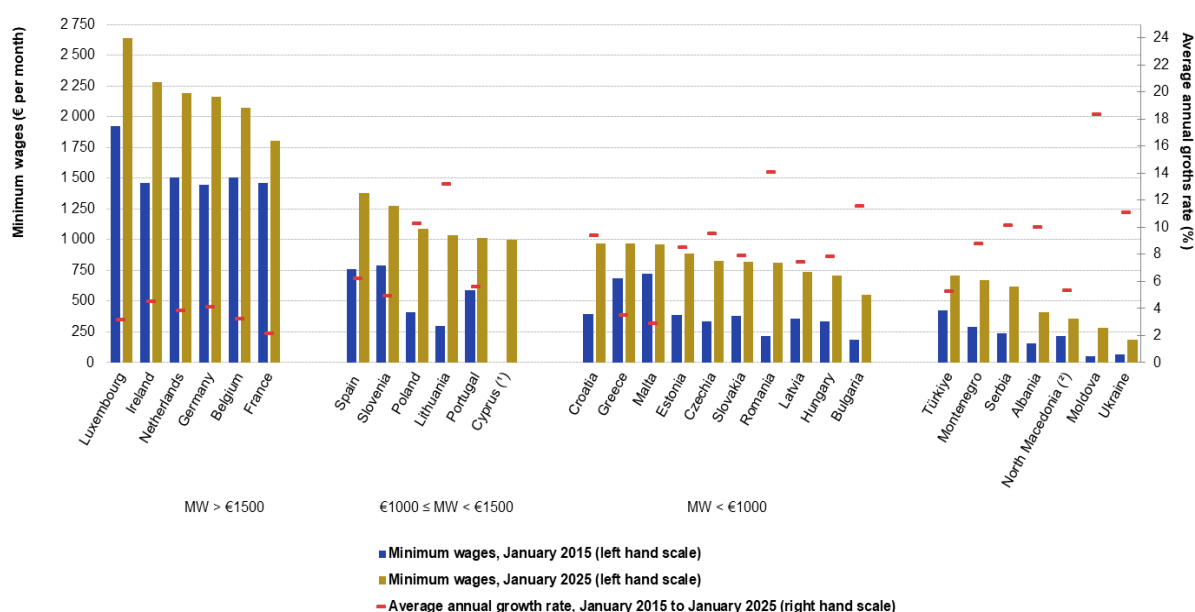
necessariamente “olistica” e valutare, appunto, oltre le tutele retributive di stampo legale, l'intero novero di tutele e indennità, anche specifiche e in correlazione alla mansione, assegnate dalla contrattazione collettiva.

Un'indagine empirica comparata

Una volta esaminata la fisionomia della retribuzione nel nostro ordinamento, così come declinata anche dalla contrattazione collettiva (con particolare riferimento ai minimi tabellari previsti per i livelli inferiori dei CCNL maggiormente diffusi), verrà passato in rassegna lo scenario comunitario, dapprima attraverso un grafico complessivo relativo alla situazione in ciascuno dei 27 Stati membri, e quindi prendendone alcuni di essi a campione; tutto ciò al fine di provare a mettere confronto scenari e contesti molto diversi tra loro.

Salari minimi legali in Europa

Minimum wages, January 2025 and January 2015
(levels, in € per month and average annual growth, in %)



Note: Denmark, Italy, Austria, Finland and Sweden have no national minimum wage.

(*) January 2015 and average annual rate of change not available

(*) Minimum wage level in force on 1 July 2021

Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

eurostat

I Salari minimi di fonte statale presi in esame, al fine di addivenire al predetto riscontro, sono, in particolare, quelli applicabili al 1° gennaio 2025, individuati ufficialmente da Eurostat¹.

Di seguito si riporta la tabella fornita dal sito istituzionale di riferimento, attestante i salari minimi di natura legale al gennaio 2015 e al gennaio 2025.

Le retribuzioni sopra riportate, come evidenzia il sito Eurostat nella sua iniziale “Panoramica generale”, sono da considerarsi al lordo: ossia “prima della deduzione dell'imposta sul reddito e contributi previdenziali a carico del dipendente; tali detrazioni variano da paese a paese”.

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics&action=statexp-seat&lang=it.

La struttura della retribuzione in Francia

Sotto il profilo strutturale, il sistema francese è molto simile al nostro: parallelamente, infatti, alle fonti di matrice normativa, che sono contenute principalmente nel *Code du travail* (letteralmente Codice del lavoro) e che definiscono l'impianto normativo, si collocano le *Conventions collectives*.

In particolare, si ravvisa la presenza di una contrattazione collettiva di settore nazionale, con annesse deleghe alla negoziazione decentrata, anche di livello aziendale

Il ruolo delle fonti negoziali, sotto l'aspetto economico, è nevralgico per quanto riguarda la definizione di spettanze di miglior favore rispetto a quella già prevista per legge e consistente nel salario minimo.

La definizione del trattamento economico da parte della contrattazione collettiva (sia essa nazionale, ovvero aziendale), non può essere deteriore rispetto al salario minimo garantito (indicato con l'acronimo SMIC, che sta ad indicare *Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*), il quale è appunto fissato per legge su base oraria, oltre ad aver fatto registrare nel corso degli anni adeguamenti in base all'andamento inflattivo ed al costo della vita.

Proprio per effetto della opportuna considerazione dell'andamento del costo della vita, l'importo dello SMIC viene periodicamente aggiornato.

Non sono previste per legge mensilità aggiuntive, e questo dato è sicuramente cruciale per collocare in maniera complessiva il salario minimo, nel suo valore assoluto.

È rimesso alle pattuizioni della contrattazione collettiva (sia nazionale, sia aziendale), la definizione di eventuali previsioni in tal senso di miglior favore (con possibilità, ad esempio, di riconoscimenti a titolo di mensilità aggiuntive), che nel caso fanno il paio con quanto previsto a titolo indennitario.

È sempre la contrattazione collettiva, infatti, che può prevedere dei trattamenti indennitari, al concretizzarsi di particolari situazioni (come, ad esempio, la possibilità di spostamento finalizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno di un dato ambito territoriale), ovvero per limitare determinate fattispecie (come una specifica indennità di non concorrenza che presenta importanti assonanze con quanto previsto dal nostro art. 2125 del Codice Civile).

Da ultimo giova richiamare l'indennità di licenziamento (da tenere distinta rispetto alle somme di natura risarcitoria dovute in ipotesi di assenza, ovvero di carenza, di motivazione del recesso datoriale), che seppur corrisposta al momento dell'estinzione del rapporto, non può essere assimilata al nostro TFR, non avendo quella declinazione legale universale che invece caratterizza il trattamento presente nel nostro ordinamento ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile.

Tale indennità, infatti, sebbene corrisposta come detto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, e quandanche commisurata alla sua durata, non è ad esempio prevista in caso di licenziamento disciplinare.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che il "Salario Minimo" in Francia, dal 1° novembre 2024 è di 1.802,00 euro al mese.

La struttura della retribuzione in Spagna

In riferimento alla fisionomia strutturale, anche la Spagna presenta assetti sostanzialmente coincidenti con quelli esaminati in precedenza.

Accanto quindi alla disciplina normativa, se ne affianca poi una di matrice contrattuale collettiva.

La contrattazione collettiva di qualsiasi settore deve in ogni caso rispettare il salario minimo fissato per legge (definito come SMI, acronimo di *Salario Minimo Interprofessionale*) il quale viene periodicamente adeguato all'andamento inflattivo.

La declinazione del salario minimo è in via generale prevista per 14 mensilità (quindi le 12 ordinarie alle quali si aggiungono tredicesima e quattordicesima).

Tale aspetto ha un ulteriore impatto sulla concreta definizione del salario minimo, che sotto il profilo normativo può essere declinato contemporaneamente ed alternativamente su 12 o su 14 mensilità (con il medesimo valore annuo).

La diversa definizione impatta naturalmente sull'importo mensile, che sarà più elevato laddove la declinazione sarà definita su 12 mensilità (comprendendo quindi anche i ratei delle mensilità aggiuntive), e viceversa inferiore quando sarà distribuita su 14.

Anche nel contesto spagnolo è nevralgico il ruolo della contrattazione collettiva, alla quale è demandato tra l'altro il ruolo di prevedere somme indennitarie ulteriori, al ricorrere di particolari fattispecie. Sul punto è interessante sottolineare come sia attualmente in atto un vivace dibattito che coinvolge anche la Giurisprudenza circa la puntuale individuazione delle indennità che possono essere incluse, ovvero debbano essere considerate ulteriori, rispetto alla declinazione legale del concetto di salario minimo legale.

Restando sempre in tema di indennità previste, è opportuno ricordare come anche rispetto a tale aspetto è estremamente variegata la gamma delle previsioni rintracciabili nella contrattazione collettiva e che di fatto ancorano il diritto a tali dazioni a svariate fattispecie.

Quello che emerge dal contesto spagnolo in materia di trattamenti indennitari accessori, è una generale eterogeneità delle previsioni presenti nella contrattazione collettiva, e la tendenziale assenza di uno schema generale che possa in qualche modo fungere da raccordo.

Per quanto concerne il Trattamento di Fine Rapporto, questo non risulta previsto nell'ordinamento spagnolo. Anche in questo caso, invece, può essere prevista una specifica indennità la cui quantificazione è definita dalla contrattazione collettiva, anche sulla scorta della durata del rapporto.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che il "Salario Minimo" (SMI – Salario minimo interprofessionale) in Spagna, dal 2024 è pari, su base annua ad euro 16.576,00, che possono esser espressi in 1.184,00 per 14 mensilità ovvero, euro 1.381,00 rapportato a 12 mensilità.

La struttura della retribuzione in Germania

Anche la Germania ripropone dal punto di vista strutturale lo schema già in precedenza riscontrato, e che prevede fonti preordinate di matrice normativa, e quindi altre di derivazione contrattuale-collettiva.

Anche nel contesto tedesco la contrattazione collettiva può essere di livello nazionale, ovvero decentrato, anche territoriale, aziendale e per gruppi di aziende.

È previsto un salario minimo di derivazione legale, periodicamente aggiornato, per fare in modo che lo stesso risulti adeguato rispetto agli incrementi del costo della vita.

Il salario minimo risulta poi presentare altri due aspetti peculiari intrinseci.

Da un lato infatti è previsto, attraverso fonti di natura contrattuale, una graduazione (al rialzo) dello stesso trattamento rispetto a determinati settori; dall'altro, la consistenza complessiva del trattamento economico complessivo, anche in virtù della previsione di matrice normativa, deve tenere conto dell'assenza di mensilità aggiuntive previste dal Legislatore.

In buona sostanza, quindi, in Germania l'eventuale previsione di tredicesima, quattordicesima, ovvero di ulteriori mensilità, deve necessariamente transitare per una pattuizione di matrice contrattuale-collettiva, mancando completamente una declinazione di stampo normativo.

Altro aspetto che caratterizza la definizione del salario minimo in Germania è dato dall'esclusione dalla platea dei destinatari della sua applicazione di particolari figure, quali giovani di età inferiore a 18 anni, o ancora tirocinanti e coloro che svolgono esperienze di praticantato obbligatorio.

Discorso sostanzialmente analogo può essere fatto per il Trattamento di Fine rapporto, anch'esso assente nel panorama normativo; in concomitanza della cessazione del rapporto lavorativo può, in determinate ipotesi, essere riconosciuta un'indennità che in ogni caso, rispetto al nostro ordinamento (art. 2120 del Codice Civile), risulta essere carente di una espressa tassatività legislativa e di una puntuale definizione quantitativa.

La concreta definizione quantitativa di tale indennità di fine rapporto è quindi rimessa alla contrattazione collettiva, ovvero alla volontà scaturente dalla negoziazione tra le parti.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che la definizione di "Salario Minimo" in Germania è declinata su base oraria e, dal 1° gennaio 2025, è di 12,82 euro orari. In virtù di questa definizione il salario minimo mensile sarà determinato in base all'orario previsto dalla contrattazione collettiva.

La struttura della retribuzione in Romania

Il contesto normativo e contrattuale rumeno ha subito notevoli mutamenti a partire dall'inizio degli anni 2000, vivacità testimoniata, tra gli altri aspetti, dalle frequenti novelle apportate a più riprese al Codice del Lavoro.

Tra le modifiche apportate nella revisione del 2011, spicca anche la soppressione del contratto collettivo nazionale unico di lavoro, con il conseguente decentramento degli accordi sindacali su base settoriale, territoriale, ed aziendale (anche per gruppi di aziende).

Per quanto concerne il ruolo della contrattazione collettiva strutturata in più livelli, la finalità e le funzioni sono sostanzialmente analoghe a quelle già riscontrabili nel nostro contesto interno.

In Romania è previsto un salario minimo fissato su base legale, che può essere migliorato, ovvero integrato dalla contrattazione collettiva (di settore, ovvero decentrata), anche attraverso la previsione di trattamenti indennitari ulteriori.

Da segnalare che il salario minimo legale in Romania è estremamente basso (se comparato ai livelli retributivi, ad esempio, presenti nel nostro contesto nazionale), frutto anche del diverso assetto del potere di acquisto.

Nel contesto rumeno non trovano definizione normativa emolumenti a titolo di mensilità aggiuntive; discorso mutuabile anche in tema di Trattamento di Fine Rapporto.

Come appurato anche relativamente al contesto degli altri Stati sin qui approfonditi, rispetto al momento della cessazione del rapporto, ed in assenza di una definizione normativa di TFR, l'eventuale riconoscimento di una indennità connessa a tale fase è rimessa alla volontà datoriale.

Conclusa la disamina normativa, precisiamo che il "Salario Minimo" in Romania, dal 2025 è di 814,00 euro al mese.

La struttura della retribuzione in Svezia

Da ultima, tra le nazioni prese come campione di indagine, la Svezia ha una fisionomia molto simile a quella che si registra nel nostro contesto nazionale.

In Svezia, infatti, parallelamente alla già riscontrata presenza di fonti normative e contrattuali collettive, si assiste all'assenza della fissazione di un salario minimo di derivazione legale, ed alla conseguente definizione rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva di settore.

Anche in tale contesto, quando si parla di contrattazione collettiva, il livello può essere quello nazionale, ovvero quello decentrato (territoriale, aziendale, gruppi di aziende), con il primo (quello nazionale appunto) che contiene i trattamenti minimi che non possono essere derogati in senso peggiorativo.

È su questo contesto che si snoda la definizione della retribuzione, integralmente demandata alla contrattazione collettiva, la quale può anche prevedere trattamenti indennitari di ulteriore miglior favore, specie al ricorrere di determinate fattispecie, ovvero di specifiche condizioni.

Dalla definizione dell'assetto retributivo resta esclusa la previsione di mensilità aggiuntive rispetto a quelle di calendario; parimenti non è prevista una declinazione legale del Trattamento di Fine Rapporto alla cessazione del vincolo contrattuale.

In particolare, per quanto attiene alle mensilità aggiuntive, la loro eventuale introduzione deve essere contenuta nella contrattazione collettiva.

Per quanto concerne il TFR, anche in questo caso (come appurato per gli altri Stati approfonditi), l'assenza di un trattamento normativamente previsto come accade, invece, nel nostro ordinamento è solo parzialmente bilanciato dalla potenziale previsione di una somma a titolo indennitario riconosciuta in occasione, ed in ragione, della cessazione del rapporto, e limitatamente alle fattispecie di risoluzione connesse a motivazioni economiche. La quantificazione di tale somma indennitaria è rimessa alla contrattazione collettiva, e la concreta definizione può risentire di fattori quali, ad esempio, la durata del rapporto.

Alcune considerazioni conclusive

Una volta effettuate le dovute comparazioni, è quindi possibile pervenire ad alcune considerazioni conclusive riguardanti il contesto italiano.

Se, come visto, il complesso delle tutele a sfondo economico – di tipo diretto, indiretto e differito – in Italia non presenta carenze rispetto agli ulteriori ambiti nazionali analizzati, risultando invero di frequente maggiormente incisivo (si ricordano, nuovamente, la tredicesima mensilità, di derivazione legale, così come il Trattamento di Fine Rapporto), va evidenziato nuovamente il ruolo cruciale della nostra contrattazione collettiva (di qualsiasi livello). In questa sede², infatti, vengono normalmente previste ulteriori indennità e protezioni, opportunamente plasmate sui contesti, settori o luoghi presi a riferimento, che rendono ancor più articolato il sistema di tutele offerto al lavoratore.

Più nel dettaglio, non è raro imbattersi in trattamenti *in melius* di fonte negoziale, che *in primis* integrano le fonti di matrice legale, ma in taluni casi anche quelle di matrice contrattuale-collettiva di un livello differente, andando a costituire un sistema allo stesso tempo complesso, ramificato e minuzioso. Per fare qualche esempio, in alcuni casi la contrattazione collettiva si spinge addirittura oltre la quattordicesima mensilità, disegnando mensilità aggiuntive ulteriori (in alcuni casi denominate come “premi”); in altri casi, la concertazione produce previsioni specifiche afferenti temi di stretta attualità quali il welfare, la conciliazione vita e lavoro e la riduzione di orario a parità di retribuzione, quest'ultima in ordine talora alla necessità di tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori in determinate situazioni a maggior rischio. In uno scenario simile la previsione di un “salario minimo” di derivazione legale potrebbe essere percepito come un elemento di disturbo nel paradigma del dialogo delle parti sociali, normalmente impegnate su un fronte indubbiamente più esteso ed esauriente.

² La quale è caratterizzata da una estensione vasta e capillare, ed al contempo garantista grazie alla previsione di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di rappresentatività.

Un ulteriore aspetto che è centrale nella complessiva valutazione comparata del salario minimo nel contesto comunitario è senza dubbio quello inerente alla valutazione del potere di acquisto e del generale costo della vita, che naturalmente è estremamente differenziato nei vari Stati (ma talora anche a livello territoriale) ed il cui assetto incide fisiologicamente nella definizione delle politiche retributive.

Ciò è indirettamente testimoniato dalla varietà delle soglie di salario minimo, laddove previsto, all'interno del contesto comunitario.

In quest'ottica, la contrattazione collettiva consente di raggiungere un duplice effetto benefico grazie alla sopra richiamata declinazione dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015: da un lato permette di individuare la soglia di retribuzione incarnante il concetto di cui all'art. 36 della Costituzione, e dall'altro di farlo coerentemente con le caratteristiche strutturali di ciascun settore.

In definitiva, se pare senz'altro utile ragionare in termini comparativi, anche al fine di prendere reale coscienza della situazione complessiva, d'altro canto tale ragionamento porta ancora a dover evidenziare la preziosità del nostro sistema contrattuale-collettivo, di natura indubbiamente poliforme, il quale rappresenta un patrimonio, necessariamente da preservare, in ragione delle sue infinite applicazioni e potenzialità.

Tabella riepilogativa:

Paese	Fonte del salario	Salario Minimo Mensile Lordo (€)
Germania	Salario minimo legale (sulle 40 ore)	2.161,00
Francia	Salario minimo legale	1.802,00
Spagna	Salario minimo legale	1.381,33
Romania	Salario minimo legale	814,00
Italia	CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	1.721,30
Italia	CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	2.000,97
Italia	CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo	1.667,21
Italia	CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti	1.717,35
Italia	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione	1.844,68
Italia	CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie del settore metalmeccanico	1.829,21

La Svezia non è stata inserita nella Tabella di comparazione in ragione dell'assenza del salario minimo legale di riferimento.