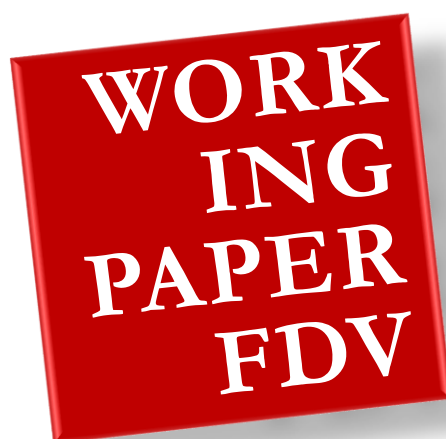




Fondazione Giuseppe Di Vittorio



**La questione salariale in Italia.
Un confronto con le maggiori economie
dell'Eurozona**

The wage question in Italy. A comparison with the Eurozone's largest economies

Nicolò Giangrande
Fondazione Giuseppe Di Vittorio



ISSN 2724-1882

Direttore scientifico della collana

Paolo Terranova	p.terranova@fdv.cgil.it
-----------------	-------------------------

Responsabile dell'area Ricerca

Daniele Di Nunzio	d.dinunzio@fdv.cgil.it
-------------------	------------------------

Coordinamento redazionale

Fabiana Lippa	f.lippa@fdv.cgil.it
---------------	---------------------

Progetto grafico e editing

Antonello Claps	a.claps@fdv.cgil.it
-----------------	---------------------

La collana di pubblicazioni on line Working Paper della Fondazione Di Vittorio (WP-FDV) comprende lavori originali e inediti, espressione delle attività di studio e ricerca svolte dall'Istituto. I contributi sono da considerarsi come pre-print di lavori di ricerca, la cui diffusione risponde all'obiettivo di documentare e divulgare tempestivamente i risultati di studi e ricerche e favorire il dibattito scientifico sui temi di interesse della Fondazione.

Le proposte di lavori scientifici per la pubblicazione nella collana Working Paper possono essere presentate da ricercatori e studiosi della Fondazione Di Vittorio e dai collaboratori ai progetti dell'Istituto. Ogni proposta è sottoposta a un processo di referaggio, da parte di revisori selezionati dal comitato di redazione. Il WP deve essere proposto prima di una sua eventuale pubblicazione su una rivista scientifica. Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione. Il regolamento completo, con le istruzioni per la presentazione delle proposte, è disponibile sul sito web della Fondazione.

La collana è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della collana è numerato, in ordine progressivo.

Tutti i Working Paper sono pubblicati sul sito della Fondazione Di Vittorio e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.

Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BY-NC-SA) e possono pertanto essere distribuite, modificate, create opere derivate dall'originale, ma non a scopi commerciali, a condizione che venga: riconosciuta una menzione di paternità adeguata, fornito un link alla licenza e indicato se sono state effettuate delle modifiche; e che alla nuova opera venga attribuita la stessa licenza dell'originale.

Il testo contenuto all'interno dell'opera, e l'opera stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'opera, la collana e il sito internet della Fondazione Di Vittorio, in cui la collana è pubblicata <https://www.fondazionedivittorio.it/>

N. 3/2020

ISSN 2724-1882

© 2020 FDV

ROMA, dicembre 2020



La Fondazione Giuseppe Di Vittorio è l'Istituto per la ricerca storica, sociale ed economica e per l'educazione e la formazione sindacale fondato dalla Cgil.

Per commenti e/o richieste di informazioni rivolgersi a:

Fondazione Giuseppe Di Vittorio
Via G. Donizetti, 7/b – 00198 Roma
Tel. +39 06 857971
wp@fdv.cgil.it
www.fondazionedivittorio.it

SOMMARIO

Abstract in italiano.....	4
<i>Abstract in English</i>	5
Introduzione.....	6
1. I salari individuali lordi e familiari netti nell'Eurozona.....	7
2. Il mercato del lavoro nell'Eurozona	9
3. La questione salariale in Italia.....	12
Conclusioni	16
Riferimenti bibliografici.....	18

La questione salariale in Italia.

Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona ¹

Abstract in italiano

Questo articolo tratta la questione salariale italiana tramite una comparazione con le maggiori economie dell'Eurozona attraverso l'elaborazione dei dati dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (Ocse), dell'Ufficio statistico dell'Unione Europea (Eurostat), della Commissione Europea (Ameco), dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps) e del Ministero dell'Economia e delle Finanze (Mef). Lo studio analizza le dinamiche salariali e occupazionali dal 2000 al 2019 e presenta un quadro in cui l'Italia, in divergenza rispetto all'Eurozona, si caratterizza per una stagnazione salariale di lungo periodo e da una maggiore presenza delle professioni meno qualificate. L'articolo mostra come la polarizzazione verso il basso in termini salariali e occupazionali sia il risultato di politiche economiche decise dai governi e implementate dalle imprese con l'obiettivo di recuperare competitività attraverso la moderazione salariale.

Classificazione JEL: J31, E24, E64

Parole chiave: salario, occupazione, moderazione salariale

¹Nicolò Giangrande, Ricercatore della Fondazione Di Vittorio (FDV), visiting professor presso il Centro Universitario U:VERSE (Rio Branco, Brasile) e cultore della materia in Economia Politica presso l'Università del Salento (Lecce, Italia), Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo (nicolo.giangrande@unisalento.it).

The wage question in Italy. A comparison with the Eurozone's largest economies

Abstract in English

This paper deals with the Italian wage question through a comparison with the Eurozone's largest economies. The comparison is made by processing data from the Organisation for Economic Co-operation and Development (Oecd), the statistical office of the European Union (Eurostat), the annual macro-economic database of the European Commission (Ameco), the Italian National Institute for Social Security (Inps) and the Italian Ministry of Economy and Finance (Mef). The study analyses wage and employment dynamics from 2000 to 2019 and presents a framework in which Italy, in divergence with the Eurozone, is characterised by a long-term wage stagnation and a greater presence of lower skilled professions. The article shows that this downward polarisation, in wage and employment terms, is the result of economic policies decided by governments and implemented by firms with the aim of regaining competitiveness through wage moderation.

JEL classification: J31, E24, E64

Keywords: wage, employment, wage moderation

Introduzione

In questa ricerca affrontiamo la questione salariale italiana tramite una comparazione con le maggiori economie dell'Eurozona. L'obiettivo di questo studio è verificare le dinamiche salariali nel loro complesso, senza approfondire le differenze in relazione al genere, all'età e al territorio che tratteremo in una successiva ricerca. Si tratta di un lavoro di aggiornamento con gli ultimi dati disponibili (in generale riferiti al 2019) di un precedente contributo del compianto Lorenzo Birindelli, pubblicato dalla Fondazione Di Vittorio (FDV), in cui erano stati analizzati i salari fino al 2017.

L'attuale articolo è così strutturato: nel primo paragrafo compariamo i salari individuali lordi e quelli familiari netti nelle sei maggiori economie dell'Eurozona – Belgio, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi e Spagna - tramite un'elaborazione dei dati dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (Ocse); nel secondo paragrafo valutiamo, sulla base dei dati dell'Ufficio statistico dell'Unione Europea (Eurostat), le distribuzioni degli occupati per professione e orario di lavoro in Italia rispetto alla media dei 19 Paesi che compongono l'Eurozona ed esaminiamo, attraverso i dati della Commissione Europea (Ameco), la dinamica della quota salari nei sei Paesi dell'Eurozona già menzionati; nel terzo paragrafo approfondiamo i cambiamenti intervenuti nelle posizioni contrattuali e nei salari effettivi lordi medi italiani tramite l'elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps), verificandone la corrispondenza fiscale tramite i dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze (Mef); nell'ultimo paragrafo, infine, presentiamo le conclusioni.

1. I salari individuali lordi e familiari netti nell'Eurozona

Come possiamo vedere dalla Tabella 1, il salario lordo annuale medio² (a prezzi costanti 2019) nei Paesi Bassi e in Belgio si attestava nel 2000 a 44,0 mila e 43,4 mila euro rispettivamente e ha registrato a fine 2019 una crescita del +8,8% e +9,9%. Nello stesso periodo, il salario in Germania e in Francia, che nel 2000 era di 35,8 mila e 32,2 mila euro, è cresciuto del +18,4% e del +21,4%. Infine, il salario in Italia e Spagna, che nel 2000 era pari a 29,1 mila e 26,8 mila euro, ha segnato nel 2019 un aumento, rispettivamente, del +3,1% e +2,2%.

Tabella 1- Salario lordo annuale medio per un lavoratore dipendente equivalente a tempo pieno a prezzi costanti in euro (2019) nelle sei maggiori economie dell'Eurozona negli anni 2000, 2007 e 2019

	2000	2007	2019
Belgio	43.414	44.730	47.244
Francia	32.200	35.026	39.099
Germania	35.835	36.490	42.421
Italia	29.124	30.172	30.028
Paesi Bassi	43.997	46.403	48.359
Spagna	26.884	26.676	27.468

Fonte: elaborazione FDV su dati Ocse

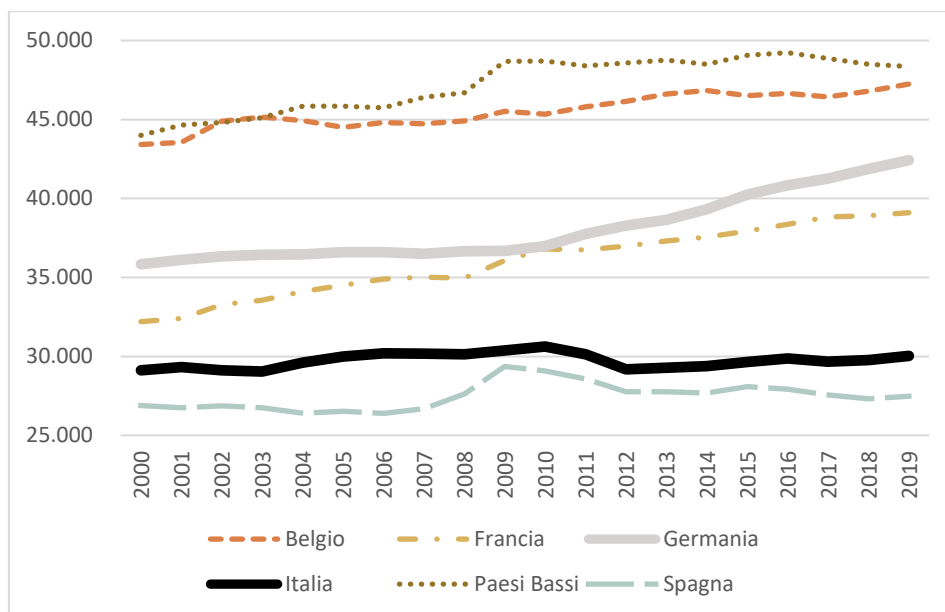
Questo confronto tra le sei maggiori economie dell'Eurozona ci permette di mettere in evidenza tre dinamiche salariali differenti (Figura 1): (i) Paesi Bassi e Belgio, in presenza di salari medi più alti, registrano comunque un'alta crescita; (ii) Germania e Francia, con salari medi che si collocano ad un livello intermedio tra i sei Paesi, registrano l'incremento salariale più alto; (iii) Italia e Spagna, con i salari medi più bassi, si caratterizzano entrambe per una stagnazione di lungo periodo.

Inoltre, nella comparazione tra l'Italia e la Germania – presa come riferimento in quanto maggiore economia dell'Eurozona - possiamo vedere come i salari, dopo un decennio di sostanziale stagnazione (2000-2009), abbiano avuto dinamiche divergenti, pur in presenza di tassi di inflazione ai minimi storici³. Infatti, nel successivo periodo (2010-2019), i salari tedeschi crescono di +5.430 euro (pari a un +14,7%) mentre quelli italiani diminuiscono di -596 euro (pari a un -1,9%). Inoltre, l'Italia è l'unico tra i sei Paesi dell'Eurozona che non ha ancora recuperato il livello salariale pre-crisi (2007) e che ha avuto complessivamente le oscillazioni più contenute.

² L'Ocse calcola i salari annuali medi per dipendente equivalente a tempo pieno dividendo la massa salariale totale basata sui Conti Nazionali per il numero medio di dipendenti nell'economia totale, moltiplicando il dato per il rapporto tra le ore settimanali abituali medie per dipendente a tempo pieno e le ore settimanali abituali medie per tutti i dipendenti. Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla sezione *Average annual wages* dell'Ocse.

³ Dalla nostra elaborazione dei dati dell'Ocse, nel periodo 2000-2009 la media semplice delle variazioni annuali dell'indice dei prezzi al consumo (*all items*) risulta in Italia più alta che in Germania (+2,3% contro +1,6%) mentre nei dieci anni successivi (2010-2019) le stesse medie nei due Paesi si attestano su valori simili (+1,2% contro +1,3%).

Figura 1 - Salario lordo annuale medio per un lavoratore dipendente equivalente a tempo pieno e a prezzi costanti in euro (2019) nelle sei maggiori economie dell'Eurozona (2000-2019)



Fonte: elaborazione FDV su dati Ocse

Per proseguire con la comparazione dei salari nei sei Paesi dell'Eurozona, abbiamo elaborato i dati dell'Ocse relativi ai salari familiari netti nelle otto situazioni-tipo considerate dalla stessa Organizzazione⁴ (Tabella 2).

Da questa comparazione emerge che in Italia il salario di un single al 100% del salario medio (21,6 mila euro) ha uno scarto di oltre 15,7 mila euro con i Paesi Bassi, di oltre 10 mila con la Germania, di 8,4 mila con il Belgio e quasi 5 mila con la Francia. Nel caso del monogenitore al 67% del salario medio con due figli, il salario netto in Italia (pari a 20,6 mila euro) ha uno scarto di oltre 16,7 mila euro con i Paesi Bassi, oltre 8 mila con Belgio e Germania e di 5,8 mila con la Francia, mentre è superiore a quello spagnolo di oltre 2,6 mila euro. Infine, nel caso italiano della coppia bireddito con entrambi i genitori al 100% del salario medio e due figli (45,2 mila euro), lo scarto rispetto alle economie prese a confronto è ancora maggiore in termini assoluti: 34,5 mila con i Paesi Bassi, 23,8 mila con la Germania, 20,3 mila con il Belgio e 10,8 mila con la Francia.

⁴ L'Ocse, tenendo conto che le circostanze familiari variano notevolmente all'interno dei singoli Paesi e da Paese a Paese, ha adottato una metodologia specifica per calcolare statistiche economiche e fiscali comparabili negli Stati membri dell'Organizzazione e si è concentrata su otto tipi di famiglie definite in base ai livelli di reddito (in percentuale del salario medio), allo stato civile (single o coniugati) e alla situazione familiare (presenza, o meno, del coniuge e di figli). Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla sezione *Taxing Wages* dell'Ocse.

Tabella 2- Salario familiare netto in otto situazioni-tipo nelle sei maggiori economie dell'Eurozona in euro correnti (2019) per l'anno 2019

	Belgio	Francia	Germania	Italia	Paesi Bassi	Spagna
Single al 67% del salario medio	22.832	18.970	22.946	16.422	27.986	15.346
Single al 100% del salario medio	30.092	26.563	31.670	21.618	37.396	21.646
Single al 167% del salario medio	43.511	40.772	49.330	31.903	55.142	33.459
Monogenitore al 67% del salario medio, con due figli	28.768	26.472	28.679	20.597	37.358	17.988
Coppia monoreddito al 100% del salario medio, con due figli	40.033	31.493	41.053	25.267	40.338	23.552
Coppia bireddito al 100% e al 67% del salario medio, con due figli	58.181	48.572	60.064	40.361	70.365	37.935
Coppia bireddito, entrambi al 100% del salario medio, con due figli	65.626	56.113	69.075	45.227	79.775	44.236
Coppia bireddito al 100% e al 67% del salario medio, senza figli	52.901	44.826	54.854	38.040	65.382	36.992

Fonte: elaborazione FDV su dati Ocse

Infine, da questa analisi emerge come i salari familiari netti italiani rispetto a quelli tedeschi valgono una quota che va dal 61,5% della coppia monoreddito con due figli e salario pari a quello medio fino al 71,8% del monogenitore con due figli e salario pari a due terzi di quello medio. Inoltre, i dati mostrano come l'Italia nel 2019 abbia registrato il maggiore cuneo fiscale (39,2%) proprio per la coppia monoreddito con due figli e un salario equivalente a quello medio (Ocse, 2020). Questo mette in evidenza come sui salari lordi italiani, già mediamente più bassi degli altri, si eserciti complessivamente una maggiore pressione fiscale.

2. Il mercato del lavoro nell'Eurozona

La stagnazione dei salari in Italia può essere letta anche attraverso la differente composizione della forza lavoro occupata che, a differenza degli altri Paesi dell'Eurozona, soffre di una minore partecipazione dei segmenti più qualificati mentre ha una maggiore presenza dei segmenti meno qualificati.

Nel periodo 2008-19, in Italia si è dimezzata la quota dei dirigenti (dal 2,1% all'1,1%) ed è diminuita sensibilmente quella delle professioni tecniche (-4,7 punti percentuali) mentre nell'Eurozona a 19 Paesi (EZ-19) quelle percentuali sono rimaste stabili. Nello stesso periodo in Italia è cresciuta la percentuale delle professioni intellettuali e scientifiche (+4,8 punti percentuali) come nell'Eurozona (+5,0 punti percentuali), anche se la quota di quelle professioni in Italia e nell'Eurozona resta distante (13,7% contro 18,3%). Nel caso italiano, inoltre, si osserva una maggiore crescita del peso delle professioni legate al commercio e ai servizi (+4,5 punti percentuali) e una maggiore diminuzione di quello relativo alle professioni manuali specializzate e qualificate (-5,6 punti percentuali) rispetto all'Eurozona in cui si registra, rispettivamente, un

incremento di +2,5 e una diminuzione di -5,0 punti percentuali. Infine, in Italia cresce il peso delle professioni non qualificate (+2,0 punti percentuali) mentre nell'Eurozona diminuisce di poco (-0,7 punti percentuali).

Tabella 3 - Distribuzione % dell'occupazione dipendente per grandi gruppi professionali in Italia e nell'Eurozona-19 negli anni 2008, 2017 e 2019

	2008		2017		2019	
	Italia	EZ-19	Italia	EZ-19	Italia	EZ-19
Dirigenti	2,1%	4,3%	1,3%	4,1%	1,1%	4,2%
Professioni intellettuali e scientifiche	8,9%	13,3%	13,5%	17,6%	13,7%	18,3%
Professioni tecniche intermedie	22,3%	18,6%	17,7%	18,4%	17,6%	18,6%
Impiegati di ufficio	14,7%	13,1%	14,9%	12,0%	14,8%	11,8%
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	12,9%	14,1%	17,3%	16,6%	17,4%	16,7%
Professioni manuali specializzate e qualificate	26,6%	24,0%	20,7%	19,4%	21,0%	19,1%
Professioni non qualificate	11,0%	11,1%	13,2%	10,9%	13,1%	10,4%
Totale⁵	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione FDV su dati Eurostat

Dalla nostra analisi dell'orario di lavoro, in particolare del lavoro a tempo parziale (part-time), emerge come il numero medio di ore abituali del part-time in Italia (22,5) sia più alto rispetto alla media dell'Eurozona a 19 Paesi (21,0). Nel 2019, l'orario medio di un part-time in Italia è stato il 57,7% di un tempo pieno (full-time), mentre nell'Eurozona-19 è stato il 52,9%.

Tabella 4 - Orario settimanale abituale medio per dipendenti full-time e part-time nelle sei maggiori economie dell'Eurozona e nella media dell'Eurozona-19 negli anni 2008 e 2019

	Part-time		Full-time		Totale	
	2008	2019	2008	2019	2008	2019
Eurozona-19	20,1	21,0	40,0	39,7	36,1	35,4
Belgio	23,7	25,4	39,1	39,1	35,2	35,5
Francia	23,2	23,5	39,3	39,1	36,6	36,3
Germania	18,1	19,8	40,4	40,2	34,5	34,2
Italia	22,0	22,5	39,2	39,0	36,7	35,6
Paesi Bassi	19,8	20,8	38,9	38,9	29,7	29,3
Spagna	19,3	19,5	40,6	39,6	38,0	36,4

Fonte: elaborazione FDV su dati Eurostat

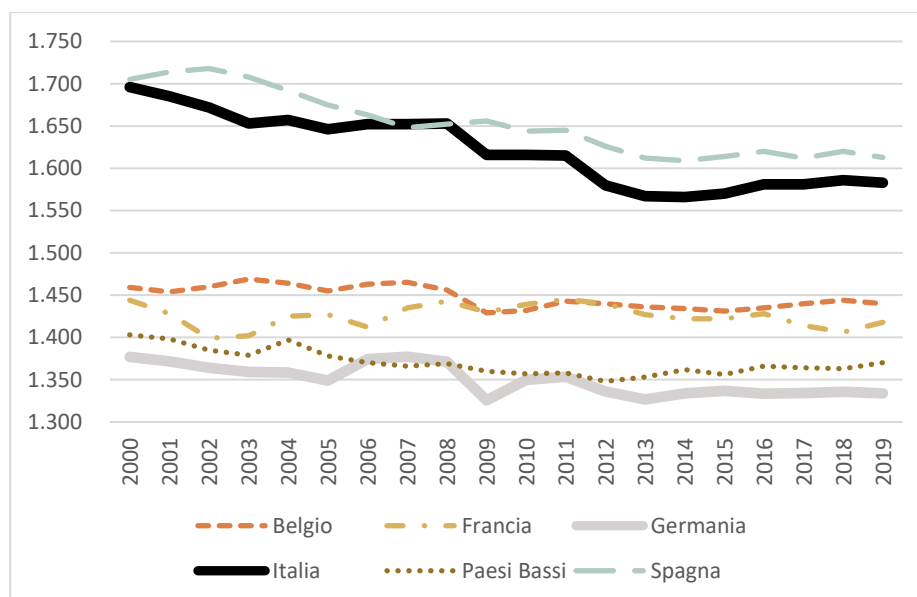
Inoltre, il part-time nel nostro Paese risente di una penalizzazione retributiva che Birindelli (2019) aveva spiegato tramite la composizione della forza lavoro occupata che in Italia è caratterizzata, come abbiamo visto, da una maggiore presenza dei segmenti meno qualificati e,

⁵ Il totale include sia le Forze Armate che le mancate risposte. Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla sezione *Labour market* dell'Eurostat.

quindi, meno retribuiti. Il salario di un part-time (per equivalente a tempo pieno) in rapporto a quello di un full-time in imprese con almeno dieci dipendenti dell'industria e dei servizi (esclusa la Pubblica Amministrazione) è il 70,1% in Italia contro l'83,6% della media dell'Eurozona⁶.

Nel 2019 le ore lavorate annualmente in Italia dai lavoratori dipendenti sono pari a 1.583 (Figura 2). Si tratta di un livello di poco inferiore rispetto alla Spagna (-30 ore) e ben superiore rispetto alla Germania (+249), ai Paesi Bassi (+213), alla Francia (+165) e al Belgio (+143).

Figura 2 - Ore medie lavorate annualmente da un lavoratore dipendente (2000-2019)

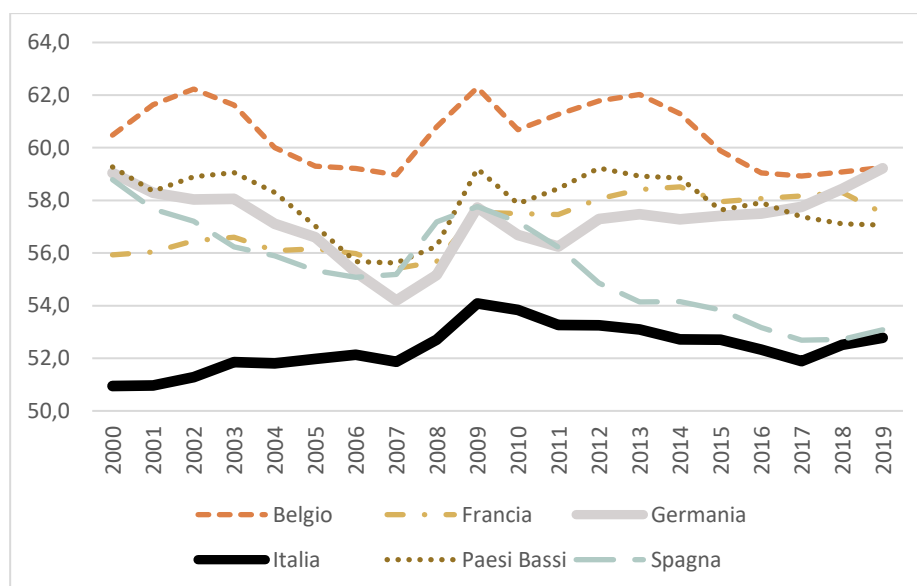


Fonte: elaborazione FDV su dati Ocse

La Figura 3 mostra invece la quota salari in percentuale del Prodotto Interno Lordo (Pil). Questo dato, letto insieme alle ore lavorate annualmente in media, mette in evidenza come in Italia, benché si lavori comparativamente molto di più rispetto agli altri Paesi, la quota di reddito distribuito al fattore *lavoro*, tramite i salari, sia la più bassa tra tutte quelle osservate.

⁶ I due dati si riferiscono al 2014 (Birindelli L. 2019)

Figura 3 - Quota salari in % del PIL a prezzi correnti (2000-2019)



Fonte: elaborazione FDV su dati Ameco

3. La questione salariale in Italia

L'elaborazione dei dati dell'Inps⁷ relativi al numero dei lavoratori dipendenti privati, alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato, in cui abbiamo incluso gli stagionali), all'orario di lavoro (full-time e part-time) e ai periodi di lavoro (inferiori ai 12 mesi e anno intero) e relativa massa salariale, ci consente di creare delle posizioni contrattuali specifiche e di calcolarne il salario effettivo medio lordo.

Come si osserva dalla Tabella 5, nel 2018 il salario effettivo medio lordo varia dai 5,6 mila euro del tempo determinato, part-time e discontinuo ai 35,9 mila euro del tempo indeterminato, full-time e senza discontinuità. Questi due segmenti rappresentano i rapporti di lavoro *non-standard* e *standard* e raggruppano, rispettivamente, 1,7 milioni e oltre 6 milioni di lavoratori. Tra queste due posizioni della nostra classificazione (1^a e 8^a), vi è un'ampia platea - che possiamo definire *parzialmente standard* perché è caratterizzata da almeno un elemento della categoria *standard* - che raggruppa 7,8 milioni di lavoratori (dalla 2^a alla 7^a posizione). È, quindi, possibile notare come le

⁷ I dati Inps si riferiscono ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, esclusi i lavoratori domestici, che abbiano almeno una giornata retribuita nell'anno. Questo dato comprende anche i lavoratori del settore pubblico solo nel caso in cui quest'ultimi siano soggetti al contributo per la disoccupazione. Il lavoratore dipendente con più di un rapporto di lavoro viene considerato una sola volta e classificato in base al suo ultimo rapporto di lavoro mentre il salario si riferisce alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro nell'anno. L'Inps fornisce il dato relativo al periodo di retribuzione disaggregato in quattro categorie: (i) fino 3 mesi, (ii) oltre 3 e fino a 6 mesi, (iii) oltre 6 e meno di 12, (iv) anno intero. In questa ricerca la presenza di discontinuità è intesa come un periodo di lavoro inferiore all'anno intero (categorie i, ii e iii) mentre l'assenza di discontinuità come periodo di lavoro pari all'anno intero (categoria iv). Infine, si ottiene il salario effettivo medio lordo dividendo la massa salariale (pari all'imponibile previdenziale) per il numero di lavoratori. Per ulteriori approfondimenti si rinvia all'*Osservatorio sui lavoratori dipendenti* a cura dell'Inps.

variabili relative al tempo determinato, al part-time e alla discontinuità incidano sui salari medi e, di riflesso, anche sul futuro previdenziale dei più giovani.

Tabella 5 - Posizioni contrattuali, salario effettivo medio lordo (in euro), numero di dipendenti (valore assoluto) e incidenza (%) nel settore privato non agricolo (esclusi i lavoratori domestici)

Posizioni contrattuali	Salario effettivo (€)		N. dipendenti		Incidenza (%)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1 ^a - Tempo determinato, part-time con discontinuità	5.537	5.641	1.615.957	1.734.990	10,6	11,0
2 ^a - Tempo indeterminato, part-time con discontinuità	8.670	8.905	1.481.729	1.528.561	9,7	9,7
3 ^a - Tempo determinato, full-time con discontinuità	9.804	10.014	1.853.783	1.930.749	12,1	12,3
4 ^a - Tempo indeterminato, full-time con discontinuità	14.870	18.678	1.968.113	1.982.815	12,9	12,6
5 ^a - Tempo determinato, part-time senza discontinuità	15.834	14.710	168.776	198.820	1,1	1,3
6 ^a - Tempo indeterminato, part-time senza discontinuità	18.013	16.160	1.920.052	1.947.365	12,5	12,4
7 ^a - Tempo determinato, full-time senza discontinuità	27.262	26.738	260.935	302.205	1,7	1,9
8 ^a - Tempo indeterminato, full-time senza discontinuità	35.480	35.956	6.036.662	6.091.896	39,4	38,8
Totale	21.535	21.713	15.306.007	15.717.401	100,0	100,0

Fonte: elaborazione FDV su dati Inps

Rispetto ai dati del 2017 si registra complessivamente un aumento del salario effettivo medio lordo totale (+178 euro lordi annui) e del numero di lavoratori dipendenti (+411.394 unità).

L'incremento maggiore del numero dei dipendenti - che copre quasi il 30% dell'aumento complessivo - si verifica nella 1^a posizione (tempo determinato, part-time con discontinuità). Si osserva altresì una diminuzione rispetto al 2017 del salario effettivo medio lordo nella 5^a, 6^a e 7^a posizione - caratterizzate tutte e tre dall'assenza di discontinuità - pari a -1.124 euro, -1.853 euro e -524 euro. Nella 4^a posizione risulta, al contrario, un aumento del salario effettivo medio lordo di +3.808⁸ euro determinato da un considerevole aumento della massa salariale (+7,7 miliardi di euro) a fronte di un contenuto aumento del numero di dipendenti (+14.702 unità). Infine, se valutiamo il numero di lavoratori nelle diverse posizioni, osserviamo che, rispetto al 2017, aumenta nel 2019 l'incidenza della 1^a posizione (+0,5 punti percentuali), e anche quella delle altre posizioni caratterizzate dal tempo determinato (+0,2 punti per la 3^a, 5^a e 7^a posizione), mentre si registra una diminuzione dell'incidenza del tempo indeterminato (-0,2 punti per la 4^a e 6^a posizione e -0,7 punti per l'8^a).

⁸ L'aumento del salario effettivo medio lordo della 4^a posizione contrattuale risulta oggettivamente molto rilevante (+25,6%) e potrebbe essere almeno in parte determinato dalla migrazione, nella seconda metà dell'anno, verso il tempo indeterminato full-time di soggetti provenienti da rapporti continuativi a tempo determinato. Si tratterebbe, quindi, di una platea aggiuntiva con rapporti di lavoro ininterrotti nell'arco dell'anno e un monte salari relativamente elevato. Per esprimere un giudizio completo sugli effetti salariali del Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018, ci riserviamo di approfondire i prossimi dati Inps relativi all'anno 2019.

Dei 15,7 milioni di lavoratori dipendenti privati presenti nella banca dati dell’Inps relativa all’anno 2018, 12,4 milioni (il 78,7% del totale) hanno un salario inferiore al salario medio (30 mila euro) e soltanto 3,3 milioni (il 21,3%) hanno un salario sopra la media.

Tabella 6 - Numero assoluto e distribuzione cumulata dei dipendenti del settore privato non agricolo (esclusi i lavoratori domestici) per classe salariale lorda annuale (anno 2018)

Classe salariale (euro)	N. dipendenti	Distribuzione cumulata
Fino a 5.000	2.471.604	2.471.604
5.000 - 9.999	1.877.954	4.349.558
10.000 - 14.999	1.923.781	6.273.339
15.000 - 19.999	1.983.105	8.256.444
20.000 - 24.999	2.348.142	10.604.586
25.000 - 29.999	1.772.034	12.376.620
30.000 - 34.999	1.054.762	13.431.382
35.000 - 39.999	662.067	14.093.449
40.000 - 44.999	429.176	14.522.625
45.000 - 49.999	301.418	14.824.043
50.000 - 59.999	360.482	15.184.525
60.000 - 79.999	290.764	15.475.289
80.000 ed oltre	242.112	15.717.401
Totale	15.717.401	

Fonte: elaborazione FDV su dati Inps

Questa statistica viene sostanzialmente confermata dall’analisi dei dati del Mef relativi alle dichiarazioni dei redditi dell’anno di imposta 2018: su 19 milioni e 636 mila contribuenti dipendenti⁹ (che hanno dichiarato soltanto reddito da lavoro dipendente o soltanto reddito da lavoro dipendente associato a reddito da fabbricati/terreni), 15,6 milioni (il 79,7%) hanno dichiarato fino a 29 mila euro (migliore approssimazione della classe “fino a 30 mila euro”).

⁹ La differenza tra il totale dei dipendenti rilevati dall’Inps (15,7 milioni) e il totale dei lavoratori dipendenti rilevati del Mef (19,6 milioni) si spiega con il fatto che nel primo numero sono calcolati solo i dipendenti del settore privato non agricolo (esclusi i lavoratori domestici) mentre nel secondo sono censiti tutti i dipendenti puri (pubblici e privati) che abbiano dichiarato almeno un euro da lavoro dipendente e nessun altro reddito se non da fabbricati/terreni. Si tratta di un numero compatibile con i quasi 18 milioni di dipendenti – ovvero persone che lavorano con vincoli di subordinazione - stimati dall’Istat in media 2018.

Tabella 7 - Numero assoluto e distribuzione cumulata dei lavoratori dipendenti pubblici e privati per classe di reddito imponibile Irpef (anno imposta 2018)

Classe di reddito (euro)	N. dichiaranti	Distribuzione cumulata
fino a 5.000	2.739.872	2.739.872
fino a 10.000	2.445.508	5.185.380
fino a 15.000	2.502.363	7.687.743
fino a 20.000	2.754.408	10.442.151
fino a 26.000	3.891.602	14.333.753
fino a 29.000	1.322.967	15.656.720
fino a 35.000	1.738.313	17.395.033
fino a 40.000	741.210	18.136.243
fino a 50.000	672.424	18.808.667
fino a 60.000	290.416	19.099.083
fino a 80.000	287.904	19.386.987
oltre gli 80.000	249.197	19.636.184
Totale¹⁰	19.636.184	

Fonte: elaborazione FDV su dati Mef

¹⁰ Il totale comprende i contribuenti che hanno dichiarato solo reddito da lavoro dipendente oppure solo reddito da lavoro dipendente associato a redditi da fabbricati/terreni.

Conclusioni

In questo studio abbiamo analizzato le dinamiche salariali nelle sei maggiori economie dell'Eurozona (tabella 1) fino al 2019, tenendo sempre conto che tra il salario guadagnato e quello che si spende ci sono tre passaggi: la tassazione e/o i trasferimenti che lo modificano da salario lordo a netto; l'inflazione che lo trasforma da salario nominale a reale; e infine l'effetto familiare che può determinare l'aggregazione di diversi salari.

Per l'Italia emerge un quadro caratterizzato da una stagnazione salariale di lungo periodo, con le oscillazioni più contenute e che vede il salario lordo medio a livelli ben inferiori rispetto alla media degli altri Paesi e di poco superiore solo a quello spagnolo (Figura 1). La condizione italiana è ancora più preoccupante se comparata con la dinamica salariale della Germania. Infatti, dopo un decennio di stagnazione salariale nei due Paesi, a partire dal 2010 il salario lordo medio tedesco cresce notevolmente mentre quello italiano continua a stagnare. A questo si aggiunge il fatto che l'Italia è l'unico tra i sei Paesi dell'Eurozona che non ha ancora recuperato il livello salariale precedente alla Grande Recessione del 2008.

Nel passaggio dal salario individuale lordo a quello familiare netto, la situazione italiana risulta essere ancora più allarmante. Si ravvisa, infatti, una differenza di migliaia di euro tra il salario familiare netto italiano e quello delle maggiori economie dell'Eurozona nella maggioranza delle otto situazioni familiari considerate dall'Ocse (Tabella 2): in particolare è possibile notare come il salario familiare netto italiano valga una quota che oscilla tra il 60 e il 70% di quello tedesco, anche a causa di un sistema di tassazione che in Italia penalizza i salari familiari lordi più bassi (di una coppia monoreddito con due figli e un salario equivalente a quello medio).

I cambiamenti intervenuti nella struttura della forza lavoro occupata che, rispetto all'Eurozona, vede oggi una maggiore presenza delle professioni meno qualificate e, quindi, meno retribuite, contribuiscono ad alimentare questa dinamica salariale. Proprio la crescita dei segmenti meno qualificati potrebbe spiegare perché in Italia il rapporto tra il salario part-time e full-time sia particolarmente basso. Inoltre, l'Italia ha un alto numero medio di ore lavorate all'anno per dipendente (Figura 2) e allo stesso tempo la minor quota salari in percentuale del Pil (Figura 3). Insomma, in Italia si lavora di più - a causa della scarsa capacità tecnologica e ai bassi investimenti in innovazione del nostro sistema economico - ma si viene retribuiti molto meno.

Analizzando la posizione contrattuale e la massa salariale italiana relativa ai lavoratori dipendenti privati si nota una disparità salariale di quasi 30 mila euro tra il rapporto di lavoro *non-standard* (tempo determinato, part-time e discontinuo) e quello *standard* (tempo indeterminato, full-time e senza discontinuità). A ciò si aggiunge che, rispetto al 2017, è aumentata ancora l'incidenza sull'occupazione della componente *non-standard* e di tutto il tempo determinato. Inoltre, si registra un contestuale calo del salario effettivo medio lordo delle posizioni *parzialmente standard* caratterizzate dall'assenza di discontinuità, a fronte di un aumento del salario medio relativo alla posizione a tempo indeterminato, full-time discontinuo (Tabella 5). Infine, si evidenzia come il

78,7% dei lavoratori dipendenti privati percepisca un salario al di sotto di quello medio italiano (Tabella 6), dati confermati anche dalle statistiche fiscali (Tabella 7).

Questa polarizzazione verso il basso in termini salariali e occupazionali è il risultato di politiche economiche decise dai governi e implementate dalle imprese, con maggior vigore proprio a partire dal 2008, con l'obiettivo di recuperare competitività attraverso la moderazione salariale. Questa scelta ha aggravato il declino economico italiano e aumentato le nostre divergenze con il resto delle maggiori economie dell'Eurozona perché in un quadro di consolidamento fiscale - caratterizzato da tagli alla spesa pubblica e da un aumento della tassazione verso i redditi più bassi - e con una struttura produttiva composta prevalentemente da micro e piccole imprese, la moderazione salariale ha disincentivato gli investimenti privati e ha contribuito a peggiorare le aspettative delle imprese stesse. Infatti, una diminuzione salariale ha un duplice risvolto: è un minor costo per la singola impresa ma a livello macroeconomico si riflette negativamente sulla domanda aggregata tramite minori consumi.

Le dinamiche salariali e occupazionali analizzate fino al 2019 mostrano un peggioramento complessivo rispetto al precedente studio che si fermava al 2017. I dati parziali del 2020 - anno in cui si è abbattuto sul sistema economico e sociale uno shock esogeno senza precedenti dal secondo dopoguerra in poi - ci indicano un ulteriore aggravamento della situazione salariale e occupazionale, che è stato contenuto grazie a due misure fortemente sollecitate dalle confederazioni sindacali: l'ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti. Infine, si segnala che sulla situazione salariale del 2020 grava anche il ritardo nel rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Ccnl) - i cui tempi medi di attesa sono in aumento (Istat, 2020) - che interessano una platea di lavoratori dipendenti sempre più estesa.

Riferimenti bibliografici

Ameco (2020), *Adjusted wage share: total economy: as percentage of GDP at current prices*, https://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm Accessed on: Oct. 2020

Birindelli, L. (2019), *Retribuzioni e mercato del lavoro: l'Italia a confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, www.fondazionedivittorio.it/it/retribuzioni-e-mercato-del-lavoro-l%E2%80%99italia-confronto-maggiori-economie-dell%E2%80%99eurozona Accesso il: 01/10/2020 Fondazione Di Vittorio, Roma

Cgil (2020), *La politica economica del futuro prossimo*, <http://www.cgil.it/la-politica-economica-del-futuro-prossimo/> cura dell'Area delle Politiche per lo Sviluppo, Roma, 12 ottobre 2020

Eurostat (2020), *Employment by sex, age, professional status and occupation*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais\\$DV_574/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais$DV_574/default/table?lang=en) Accessed on: Oct. 2020

Eurostat (2020), *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ewhuis/default/table?lang=en Accessed on: Oct. 2020

Inps (2019), *Osservatorio sui lavoratori dipendenti (anno 2018)*, www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/dipendenti/main.html Accesso: ottobre 2020

Istat (2020), *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*, www.istat.it/it/archivio/245998 Roma, 29 luglio 2020

Mef (2020), *Analisi statistiche: dichiarazioni 2019 dei lavoratori dipendenti (anno imposta 2018)*, www1.finanze.gov.it/finanze3/analisi_stat/index.php?tree=2019 Accesso: ottobre 2020

Oecd (2020), *Annual Average Wages*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE Accessed on: Oct. 2020

Oecd (2020), *Consumer Prices (all items)*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=G20_PRICES Accessed on: Oct. 2020

Oecd (2020), *Taxing Wages*, www.oecd.org/tax/taxing-wages-20725124.htm Accessed on: Oct. 2020

Oecd (2020), *Average annual hours actually worked per worker (dependent employment)*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> Accessed on: Oct. 2020