

Ediesse

| Lorenzo Birindelli

| Salvo Leonardi

| Michele Raitano

Salari minimi contrattuali e bassi salari nelle imprese del **terziario privato**



Centro Studi
Ffteams CGLL



Centro Multiservizi



EDIESSE

Materiali



Nel 2007 nasce, quale diramazione organizzativa del Ce.Mu. Centro Multiservizi, il Centro studi sociali per il terziario, turismo e servizi Filcams CGIL, al fine di promuovere e coordinare studi e ricerche in campo sociale e del lavoro e sulle tematiche previdenziali, assistenziali e assicurative.

L'azione e l'organizzazione del Centro studi ruotano attorno a una serie di ambiziosi progetti, che puntano alla promozione, all'attuazione e al coordinamento di attività di studio e ricerca nei settori sindacale e del lavoro, della previdenza e della sicurezza sociale, del welfare contrattuale e della responsabilità sociale delle imprese.

Si tratta di progetti di ampio respiro e di grande spessore culturale, sempre con un occhio di riguardo agli scenari, alle tematiche, all'evoluzione e alle innovazioni che, sia a livello nazionale sia internazionale, caratterizzano i comparti del terziario, del turismo e dei servizi.

Particolarmente importante è il lavoro realizzato dal Centro studi per l'Osservatorio sul terziario di mercato, progetto avviato nel 2011 in collaborazione con alcuni tra i maggiori esperti nel settore e condotto continuamente, seppur con tempistiche e uscite differenti.

I dati dell'Osservatorio offrono un insieme articolato e puntuale di informazioni di carattere tecnico, indispensabili elementi di conoscenza nel confronto negoziale tra le parti sociali e nella difesa delle condizioni e dei diritti dei lavoratori.

Il Centro studi cura la raccolta, conservazione e catalogazione, in un apposito archivio storico informatico, di pubblicazioni e materiale documentario relativo all'attività sindacale e alle tematiche del lavoro.

Per il conseguimento e nell'ambito di tali finalità il Centro studi si mette in relazione con organismi universitari e altri enti e gruppi di ricerca, e si avvale della consulenza di ricercatori, studiosi ed esperti nel campo delle problematiche individuate.

Si occupa inoltre di promuovere e stimolare forme di incontro, scambio, comunicazione e confronto, nonché di divulgazione e di collaborazione scientifica interdisciplinare, anche attraverso l'organizzazione di convegni, seminari e ogni altra iniziativa volta a valorizzare, approfondire e diffondere il materiale culturale e informativo prodotto.

Il Centro Multiservizi Ce.Mu. svolge la propria attività nel settore editoriale, della ricerca, della formazione e informazione, della promozione del sistema bilaterale.

In relazione a un'area così vasta e complessa, l'offerta di Ce.Mu. si concretizza in una serie di servizi che rispondono a specifiche esigenze e si sviluppano su più versanti:

- pubblicazione di studi, ricerche, materiale informativo e volumi di pregio ad alto valore culturale, propri e di terzi, anche di carattere digitale, relativi alla sfera sociale e lavorativa;
- impostazione e allestimento di campagne informative e servizi promozionali connessi alla sua attività;
- gestione di siti internet dedicati al settore del terziario e al suo sistema bilaterale, attraverso la redazione di contenuti, notizie, approfondimenti e di una Newsletter periodica che rappresentano un efficace strumento di promozione e conoscenza per aziende, lavoratori, professionisti del settore;
- formazione professionale e sindacale;
- organizzazione di seminari, congressi, convegni e incontri tematici;
- attuazione di capillari campagne informative sulle tematiche previdenziali, assistenziali e assicurative e costruzione, sul territorio, di un servizio di rete al fine di far conoscere a lavoratrici e lavoratori le modalità per usufruire delle prestazioni e dei rimborsi;
- in stretto e costante collegamento con l'Ufficio Stampa Filcams CGIL, Ce.Mu. infine è di supporto a Filcams nella fornitura di servizi connessi all'attività di ufficio stampa e videoconferenza.

La sede operativa è in Viale Glorioso 11, 00153 Roma.

Sito web: www.ce-mu.it • e-mail: info@ce-mu.it

Lorenzo Birindelli, Salvo Leonardi,
Michele Raitano

Salari minimi contrattuali e bassi salari nelle imprese del terziario privato



EDIESSE

© Copyright by Ediesse, 2017

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma

Tel. 06/448701 - Fax 06/44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

Progetto grafico: Antonella Lupi

Copertina di Antonella Lupi, elaborazione grafica

su immagine fonte freepik

Indice

I «minimi» nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro <i>di Lorenzo Birindelli</i>	
Introduzione: perimetro, obiettivi e contenuti dell'indagine	9
1. Dalla retribuzione mensile a quella annualizzata	11
2. Dalla retribuzione annualizzata a quella oraria	21
3. Retribuzioni orarie nei CCNL	24
Appendice statistica	34
Appendice normativa. Minimali di retribuzione giornaliera INPS	38
La distribuzione delle retribuzioni orarie dei lavoratori dipendenti <i>di Michele Raitano</i>	41
1. Obiettivi e dati dell'analisi	41
2. Dalle retribuzioni annue ai salari orari	43
3. Alcune precisazioni su dati ed analisi per settori	44
4. Principali evidenze dell'analisi descrittiva	48
5. Metodologia di analisi delle stime	49
6. Commento dei principali risultati delle stime	50
7. Sintesi e riflessioni di policy	51
Scenario A: orario di lavoro annuo pari a 2.250 ore (inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)	53
Scenario B: orario di lavoro annuo pari a 2.150 ore (inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)	64
Scenario C: orario di lavoro annuo pari a 2.050 ore (inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)	69
Basse retribuzioni, part-time e compressione retributiva <i>di Lorenzo Birindelli</i>	75
1. Dipendenti a bassa retribuzione nel settore privato	75
2. Dipendenti a bassa retribuzione nei settori di area FILCAMS	81
3. Falso part-time	85

Il salario minimo, fra legge e contrattazione.

Una comparazione europea

di Salvo Leonardi

	89
1. Premessa	89
2. I sistemi nazionali per la definizione del salario minimo	92
3. Bassi salari e povertà in Europa	95
4. I livelli salariali minimi in Europa	97
5. Per legge o per contratto? Modelli regolativi a confronto	102
6. Il salario minimo in Germania: cosa è cambiato?	105
7. I salari minimi per via contrattuale	110
8. L'Italia	112
Conclusioni	118
Riferimenti bibliografici	121

Salari minimi contrattuali e bassi salari nelle imprese del terziario privato

I «minimi» nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

di Lorenzo Birindelli*

Introduzione: perimetro, obiettivi e contenuti dell'indagine

Lo scopo della ricerca è fare il punto sulla situazione del *salario iniziale minimo* nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Si tratta dell'importo corrisposto per il più basso *livello di inquadramento* previsto da ciascun CCNL.

Nelle *tabelle retributive* presenti nei CCNL si è preso a riferimento l'importo complessivo, esclusi gli scatti di anzianità. Si tratta quindi, con riferimento alla terminologia in uso fino a tempi abbastanza recenti, del *minimo conglobato*, ossia della somma dei cosiddetti *minimi tabellari* e dell'*indennità di contingenza*.

Analogamente alla scelta relativa agli scatti di anzianità, non vengono presi in considerazione neanche altri istituti previsti in modo differenziato nei CCNL, come le maggiorazioni per turni disagiati e per ore straordinarie/supplementari e l'*Elemento di Garanzia Retributiva* (EGR).

Una precisazione importante riguarda il livello della contrattazione collettiva preso in considerazione: in questo caso, si tratta esclusivamente del primo livello, quello nazionale. *Ciò rappresenta un limite nei settori in cui si registra un ricorso generalizzato alla contrattazione integrativa territoriale*, provinciale e talora regionale (Agricoli, Edili, Turismo), contrattazione peraltro prevista esplicitamente nello stesso livello nazionale. D'altra parte, con un'articolazione territoriale del-

* Esperto statistico-economico del mercato del lavoro *free-lance*, collabora da diversi lustri con l'Istituto di ricerca della CGIL nazionale.

l'indagine, si correrebbe il rischio d'incoerenza con gli obiettivi del lavoro, che è rivolto proprio all'esame dei minimi a *livello nazionale*.

Gli obiettivi cognitivi dello studio sono:

- verificare le differenze esistenti tra i CCNL, sia in termini di importi annualizzati (rispetto al numero di mensilità previste da ciascun contratto) sia di importi orari, alla luce delle differenze esistenti anche sotto tale profilo nei Contratti;
- verificare la tenuta del salario di ingresso nella crisi che ha contrassegnato gli anni recenti;
- esaminare il salario minimo nella prospettiva di un lavoratore temporaneo (discontinuo), che non riesce, o riesce solo in parte, a godere di ferie, festività, permessi e mensilità aggiuntive ed in quella di un lavoratore stabile, che fruisce invece «automaticamente» di tali istituti contrattuali.

Nel primo paragrafo, che segue la presente introduzione, si disegna il quadro comparativo aggiornato a fine 2015, ottenuto moltiplicando la retribuzioni mensile di ciascuno dei CCNL presi in esame per il *numero di mensilità* previste dallo stesso CCNL (*retribuzione annualizzata*). I contratti nazionali presi in considerazione sono 66. Per avere un termine temporale di paragone, si sono raccolti anche i minimi contrattuali a fine 2008, all'inizio cioè della lunga fase recessiva che ha caratterizzato la fine dello scorso decennio e la prima metà dell'attuale. Una particolare attenzione viene rivolta ai CCNL FILCAMS. Con riferimento alla seconda metà del 2015, viene fatto un confronto con il salario minimo fissato per legge negli Stati della UE più simili sotto il profilo economico all'Italia.

Nel secondo paragrafo si passa dalle retribuzioni annualizzate a quelle orarie. Queste ultime possono essere calcolate sia in rapporto alle ore *retribuite* – *al lordo delle ferie* e delle altre riduzioni di orario – sia in rapporto alle ore *lavorative* – *al netto cioè delle ferie e delle altre riduzioni di orario*. Per chiarire le differenza: le ore retribuite annue sono date, nella fattispecie più diffusa, dalle 40 ore settimanali moltiplicate per le 52 settimane annue; le *ore lavorative* annue sono pari a tale quantità al netto di ferie, festività ed altre riduzioni di orario (permessi, ecc.). Gli orari standard settimanali differenziano, come le mensilità aggiuntive, in modo considerevole i contratti collettivi di lavoro; lo stesso vale anche per le riduzioni di orario retribuite

(ferie, festività, permessi, ecc.). La gerarchia della retribuzione oraria non coincide pertanto completamente con quella della retribuzione annualizzata. Nel paragrafo si richiama brevemente il *minimale di retribuzione giornaliera INPS per la generalità dei lavoratori dipendenti*.

Nel terzo paragrafo sono poste a confronto le retribuzioni orarie, sia per ora retribuita sia per ora lavorativa, nei 66 CCNL esaminati. I riferimenti, anche in questo caso, sono al 2015 e al 2008. Anche in tale ambito si dedica un particolare rilievo, come naturale, ai CCNL di area FILCAMS.

Nell'*Appendice statistica*, si riporta il dettaglio delle informazioni retributive per i CCNL per quanto attiene alla situazione a fine 2008, con i valori espressi a prezzi 2015. Infine, si fa il punto sui *minimali di retribuzioni giornaliera* dell'INPS, validi ai fini contributivi.

1. Dalla retribuzione mensile a quella annualizzata

Nelle tabelle retributive di ciascun CCNL è previsto un livello di partenza, nella generalità dei casi espresso come importo mensile¹, come del resto avviene anche per i livelli di inquadramento superiori. La voce corrisponde alla retribuzione lorda, con inclusi, insieme al prelievo IRPEF, anche i contributi a carico del lavoratore. Il riferimento standard per gli importi mensili è quello di un full-time, senza discontinuità.

I CCNL prevedono, oltre ai minimi delle tabelle retributive, maggiorazioni salariali per gli straordinari ed i turni disagiati (notturno, festivo), così come scatti periodici di anzianità. Ci si concentra in questa sede sulla sola componente generale, indipendentemente dalle situazioni (come gli straordinari, appunto) che si declinano a livello individuale.

L'ISTAT nelle elaborazioni della *Indagine sulle retribuzioni contrattuali*, ed in particolare nel calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali², include tra le voci retributive osservate le maggio-

¹ Un'eccezione notevole è rappresentata dal contratto di Colf e Badanti, in cui viene riportato il valore dell'ora retribuita, al netto in questo caso dei contributi a carico del lavoratore.

² ISTAT (2013). L'indagine produce anche informazioni sugli orari contrattuali, nonché ricostruzioni in valore delle retribuzioni per cassa e per competenza. I dati

zioni per turno e gli scatti di anzianità (ma non gli straordinari), così come i ratei delle mensilità aggiuntive e delle festività retribuite.

Non viene computato dall'ISTAT³, l'*Elemento di Garanzia Retributiva* (EGR), volto a tutelare i dipendenti non coperti dalla contrattazione di secondo livello e che non abbiano altri trattamenti economici individuali e collettivi aggiuntivi al trattamento economico previsto dal CCNL. Si tratta di elemento assente anche nelle tabelle retributive di sintesi dei contratti nazionali.

Se si prendono in considerazione tutte le voci direttamente derivanti dal CCNL, l'importo medio è evidentemente maggiore, nel caso di un tempo pieno, di quello della sola parte comune a tutti coloro che sono inquadrati ad un determinato livello, vale a dire le tabelle retributive. C'è però un altro fattore che differenzia i CCNL e che non rientra nella casistica individuale: si tratta del numero delle mensilità aggiuntive⁴. In chiave di comparazione tra i Contratti, si tratta di una differenza che va normalizzata, esprimendo la retribuzione mensile in ragione d'anno, cioè moltiplicando la retribuzione contrattuale per il numero di mensilità previste da ciascun CCNL. Ci si riferisce a tale grandezza come *retribuzione annualizzata*. La retribuzione contrattuale *annualizzata* coincide con la retribuzione contrattuale *annua* effettiva solo nel caso in cui non intervengano aumenti nei 12 mesi considerati.

Per fornire una lettura d'insieme, per quanto possibile esauriente, si sono elaborati i dati riguardanti 66 CCNL di area pubblica e privata.

Il criterio di scelta è stato duplice: da un lato, fornire una panoramica sufficientemente ampia; dall'altro, verificare anche le eventuali differenze tra CCNL che insistono sullo stesso settore economico.

sono diffusi per qualifica, ma non per livello, d'inquadramento. Nella base dicembre 2015, 59 sui 270 di cui alla Circolare INPS 03/05/1999, n. 100 e successive integrazioni (ISTAT, 2013). Nella precedente base dicembre 2005 i contratti osservati erano 76 (ISTAT, 2009). Risultano depositati presso la *DG della tutela delle condizioni di lavoro - Divisione VI* ben 296 CCNL.

³ L'ISTAT ha comunque prodotto uno studio che affronta anche tale argomento nell'ambito di una più generale analisi del modello contrattuale emerso dall'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 (ISTAT, 2010).

⁴ In relazione a lavori di tipo saltuario, la retribuzione contrattuale oraria viene talora espressa comprensiva di tutti gli istituti, tredicesima, ferie, eccetera.

Il riferimento temporale è quello delle tabelle retributive in vigore alla fine del 2015. Per un termine di paragone con la situazione all'inizio della lunga crisi economica, si è scelto di confrontare tali dati con quelli dei minimi in vigore a fine 2008. *Questi ultimi sono espressi a prezzi 2015 utilizzando l'indice armonizzato ISTAT dei prezzi al consumo (IPCA) e quindi risultano comparabili, a meno dell'effetto del fiscal drag, con quelli più recenti.*

Nella figura 1, i contratti sono ordinati in modo decrescente secondo la retribuzione annualizzata. I valori retributivi più elevati si registrano nei comparti finanziari (in alto a sinistra e i più bassi in quelli che hanno come datori di lavoro le famiglie (Portieri, Colf) e in Agricoltura.

Per ragioni di leggibilità grafica, nella figura 1 viene riportata solo la metà dei 66 CCNL presi in considerazione. Tra i 33 comparti riportati nella figura vi sono i dati retributivi dei CCNL FILCAMS elaborati e dei CCNL a maggior diffusione di altre categorie.

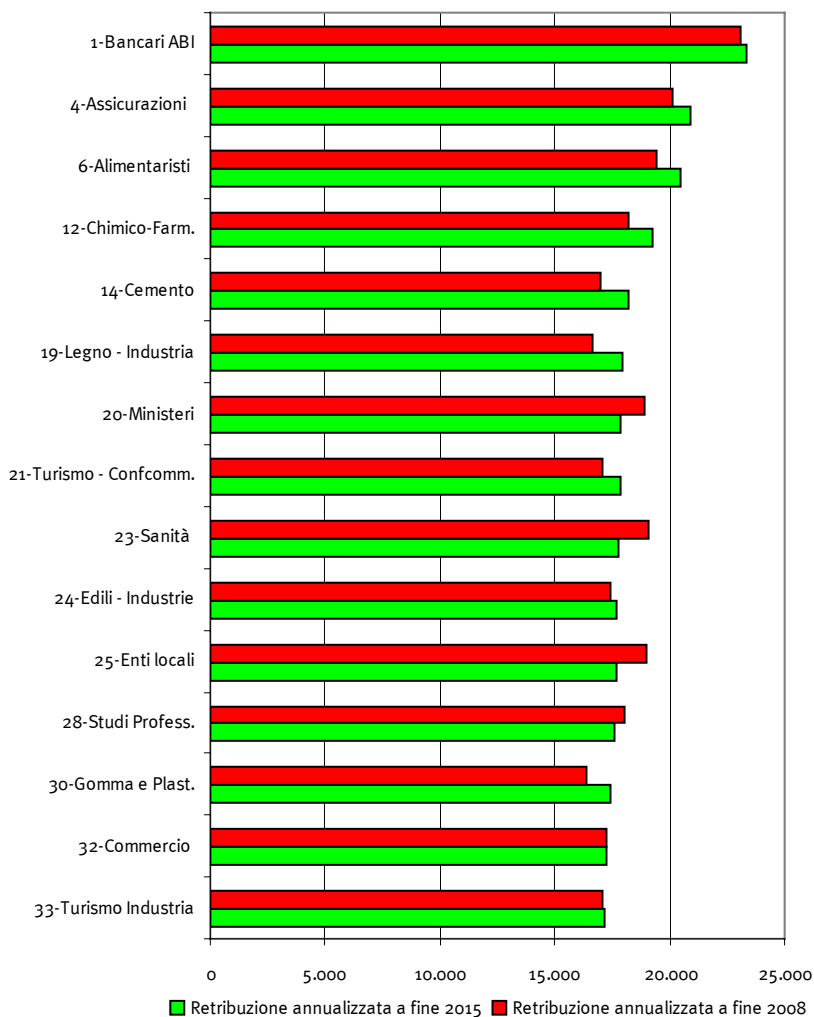
Nelle tabelle 4a e 4b nel paragrafo successivo vengono dettagliati per il 2015: i dati retributivi mensili, quelli annualizzati, quelli orari, la decorrenza ed il numero di mensilità; l'analogo per il 2008 è riportato nelle tabelle 5a e 5b, poste in Appendice.

Le indicazioni principali che emergono dall'esame dalla figura 1 e nella correlata tabella 4 sono:

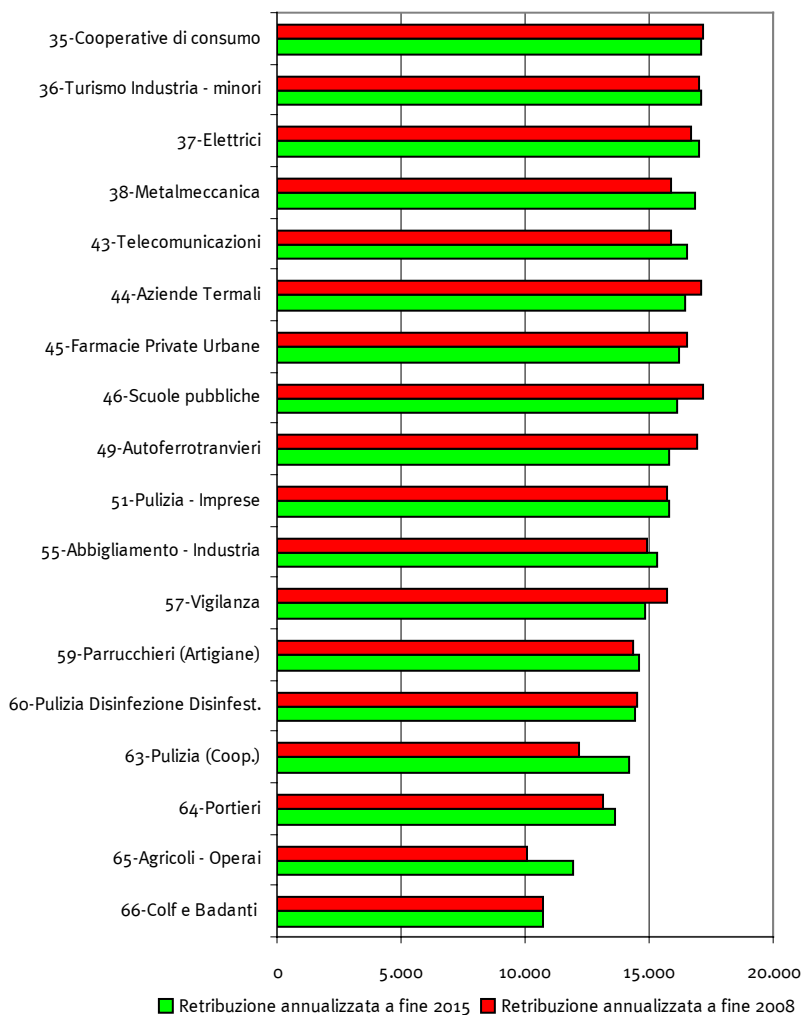
- un *ampio ventaglio dei minimi contrattuali*, che vanno nel 2015 dagli oltre 23 mila euro annui dei Bancari ai circa 11 mila delle Colf, passando per quasi tutta la gamma delle posizioni intermedie;
- complessivamente, una *tenuta problematica* del poter d'acquisto nella fase della crisi, in presenza di comparti che subiscono perdite, ma anche di comparti in cui si verifica l'opposto;
- nel grosso dei comparti FILCAMS, si registra una tenuta, senza rilevanti perdite, o guadagni rispetto all'inflazione.

Nel 2015, la grande maggioranza dei contratti si colloca tra i 15,8 mila delle imprese di Pulizia e i 18,2 mila euro di *Cemento, calce e gesso*. I contratti del Commercio-Terziario (17,3 mila Commercio-Terziario-Servizi; 17 mila Cooperative di consumo) e del Turismo (*Confcommercio* 17,9 mila; *Industria-Aziende maggiori* 17,1 mila) si collocano entro tale intervallo in posizione mediana, così come la Metalmeccanica (16,9 mila). Leggermente più elevato il livello degli Edili, sia delle imprese industriali che di quelle artigiane (17,7-17,8 mila, con

Figura 1. Salario iniziale minimo (in alto i comparti con la retribuzione più elevata) nei comparti FILCAMS e nei CCNL di altre Categorie. Situazione a fine 2015 e a fine 2008. Valori annualizzati 2015 in euro correnti e valori annualizzati 2008 riportati a prezzi 2015 (IPCA)*



(segue)



(*) Il numero si riferisce alla posizione tra i 66 CCNL in ordine decrescente secondo la retribuzione di fine 2015.

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL.

il primo valore riferito al 2008 ed il secondo al 2015) e del *Legno e arredamento* (17,9 mila).

Sopra tali livelli, nella fascia compresa tra i 19 ed i 20 mila euro, si posizionano i minimi di: Chimico-farmaceutiche (19,3 mila); As-sologistica (19 mila) e Poste Italiane (19,4 mila). Sulla quota di 20-20,5 mila euro si attestano i CCNL delle Alimentari (20,5 mila), di *Gas e Acqua* (20,2 mila), di *Pulizia - Igiene Urbana Municipalizzata* (20,3 mila); sui 21-21,5 mila euro si trovano Assicurazioni (20,9 mila) ed *Energia e Petrolio* (21,5). I Bancari si configurano come un gruppo a sé stante, con un *salario iniziale minimo* superiore ai 23 mila euro annui.

Nella parte bassa della graduatoria, nella fascia tra 13,5 mila e 15,5 mila euro, si collocano: Abbigliamento (15,3-15,5 mila); *Servizi Socio-Assistenziali* (15,2 mila); *Vigilanza* (14,8 mila); Parrucchieri (14,6 mila); *Pulizia Disinfezione Disinfestazione - PMI Coop. Artigiane* (14,5 mila); Portieri e custodi (13,6 mila euro).

Gli *Operai Agricoli* si attestano poco sotto i 12 mila euro (senza la contrattazione provinciale)⁵; *Colf e Badanti*, riportando la retribuzione oraria ad un ipotetico full-time, si fermano ad un importo di 10,7 mila euro.

Anche escludendo le retribuzioni dei Bancari, da un lato, e quelle degli Agricoli e delle Colf, dall'altro, l'escursione resta sempre molto ampia, dai 21,5 mila euro di *Energia e petrolio* ai 13,6 mila dei Portieri, con un rapporto di circa 3 a 2, mentre tra i Bancari e le Colf il rapporto è di circa 2 a 1.

A titolo puramente illustrativo (la parte internazionale è sviluppata in un'altra sezione del rapporto), si riportano nella tabella 1 i valori dei salari minimi europei nella seconda metà del 2015⁶. Sono

⁵ Con la contrattazione provinciale, gli importi possono crescere anche del 50%.

⁶ Le statistiche Eurostat si riferiscono ai salari minimi nazionali, fissati in base ad una tariffa che può essere oraria, settimanale o mensile. Tale salario minimo è imposto per legge, spesso dopo una consultazione con le parti sociali, o direttamente da un accordo intersettoriale nazionale. Il salario minimo nazionale si applica in genere a tutti i dipendenti, o almeno a una grande maggioranza dei lavoratori dipendenti nel Paese.

Per i Paesi in cui il salario minimo nazionale non è fissato come importo mensile, la tariffa oraria o settimanale viene convertita in un importo mensile in base a specifici fattori di conversione. Ad esempio: [tariffa oraria × 40 ore × 52 settimane] / 12

stati selezionati nella tabella solo alcuni Paesi della UE, scelti in base ad una generale *prossimità*, al nostro Paese, oltre ovviamente alla condizione di avere tale istituto (il salario minimo fissato per legge). In analogia alle elaborazioni sviluppate in questa sede, il salario mensile è stato riportato ad anno («annualizzato»). Si riportano sia i valori correnti sia i valori espressi a parità di potere di acquisto, ponendo l'Italia=100, e utilizzando il più recente anno a disposizione al momento della stesura di questo capitolo per le *Purchasing Power Parities* (il 2014).

Tabella 1. Salario minimo in alcuni Stati della UE nel secondo semestre 2015: valori annualizzati, correnti e a parità di potere di acquisto; orari contrattuali annui netti; importi orari per ora lavorativa, correnti e a parità di potere di acquisto

	Valori annualizzati correnti in euro	Valori annualizzati in euro a parità di potere d'acquisto (ITA=100)	Orari contrattuali netti annui (2014)	Importi orari correnti in euro	Importi orari in euro a parità di potere d'acquisto (ITA=100)
Belgio	18.022	16.817	1.746	10,3	9,6
Germania	17.676	17.746	1.651	10,7	10,7
Irlanda	17.542	14.810	1.771	9,9	8,4
Spagna	9.080	9.982	1.725	5,3	5,8
Francia	17.490	16.533	1.559	11,2	10,6
Lussemburgo	23.076	19.579	1.789	12,9	10,9
Olanda	18.094	16.655	1.677	10,8	9,9
Regno Unito	18.116	15.181	1.697	10,7	8,9

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat ed Eurofound (2015).

Fatta eccezione per il caso della Spagna, il cui salario minimo è inferiore di un 10% al minimo delle Colf nel nostro Paese, si tratta di valori coerenti con il *range* che si riscontra nel nostro Paese nei salari iniziali minimi. Il livello del Lussemburgo, per coincidenza prossimo a quello dei Bancari italiani almeno a valori correnti, si ridimensiona in modo cospicuo con il calcolo fatto a parità di potere d'acquisto. I 16-18 mila euro di Germania, Francia, Belgio e Olanda

mesi. Quando il salario minimo è pagato per più di 12 mesi l'anno, i dati sono stati rettificati per tenere conto di tali emolumenti. Ad esempio, per i Paesi in cui la retribuzione viene corrisposta per 14 mensilità l'anno, il salario minimo è calcolato come segue: [importo mensile × 14] / 12 (Fonte: Eurostat).

sono allineati con il salario minimo iniziale dei CCNL di più larga applicazione in Italia.

Il discorso sostanzialmente non cambia assumendo come riferimento, al posto degli importi annualizzati, quelli orari (in rapporto agli orari netti, quindi per ora lavorativa). Ciò perché l'orario medio netto italiano (1.702 ore nelle elaborazioni di *Eurofound*) è allineato con la media UE (1.707 ore annue). Germania, Francia e Lussemburgo presentano, a parità di potere di acquisto, un valore orario compreso nell'intervallo 10,5-11 euro; Belgio ed Olanda in quello 9,5-10 euro.

Per quanto riguarda la dinamica 2008-2015, le variazioni percentuali sono riportate nella successiva tabella 2.

Si osserva innanzitutto come due contratti con un *salario minimo iniziale* particolarmente basso (*Operai Agricoli* e *Pulizia Cooperative*) hanno conosciuto un incremento percentualmente cospicuo nel periodo, che è anche il più elevato tra i comparti considerati.

I CCNL che non riescono a mantenere il valore reale della retribuzione sono in buona parte quelli che, abbastanza ovviamente, non hanno rinnovato in tempi recenti i contratti, a iniziare, altrettanto ovviamente, dal Pubblico Impiego e dai contratti di *area pubblica*. Tra questi non si registrano, infatti, aumenti dal 2010, ed in alcuni casi (Sanità, Autoferrotranvieri, Federculture), addirittura dal 2009.

Nei comparti della FILCAMS, il CCNL è scaduto ormai da tempo (lo studio è aggiornato a fine 2015) nelle Aziende termali, dove l'ultimo aumento si è registrato agli inizi del 2010, e nelle Farmacie private, dove l'ultima *tranche* risale a fine 2012. La flessione nelle Termali rispetto ai valori di fine 2008 (riportati a prezzi 2015) è del -3,8% e nelle Farmacie private urbane del -2,3%.

Nei comparti FILCAMS una qualche criticità nei comparti con rinnovi recenti si registra per *Studi professionali* (-2,7%) e *Vigilanza* (-5,8%). Nel caso della *Vigilanza* è cambiata la struttura dei livelli d'inquadramento, e ciò può aver inciso sul risultato non positivo che si riscontra.

Sul fronte opposto, un apprezzabile guadagno si ha per Turismo-Confcommercio (+4,8%) e per Portieri e custodi (+3,8%). Un aumento di un qualche spessore si verifica per i Parrucchieri (+1,6%). Per gli altri comparti FILCAMS si può parlare, come anticipato, di una sostanziale tenuta.

Tabella 2. Salario iniziale minimo nei 66 CCNL considerati. Variazione percentuale tra la situazione a fine 2008 (a prezzi 2015) e quella a fine 2015; valori ordinati per l'entità dell'incremento

Graduatoria variazione	CCNL	Var. %
1	Agricoli - Operai*	+18,5
2	Pulizia (Cooperative) - Lavoratori dipendenti	+16,1
3	Energia e Petrolio - Settore Petrolio	+8,3
4	Legno e arredamento - Industria	+7,6
5	Legno e arredamento - PMI	+7,6
6	Cemento, Calce, Gesso - Industrie	+7,4
7	Cemento, Calce, Gesso - PMI Confapi	+7,3
8	Metalmecanica - PMI - Confapi	+6,9
9	Gomma e Plastica - Industrie	+6,8
10	Chimico-Farmaceutica - Industria	+6,2
11	Abbigliamento - Artigiani	+6,1
12	Metalmecanica - Industria	+6,1
13	Gas e Acqua	+5,8
14	Alimentaristi - Cooperative	+5,7
15	Alimentaristi - Industrie	+5,7
16	Giornalisti ***	+5,6
17	Olearia e Margariniera - Industria ^a	+5,6
18	Chimica - PMI	+5,6
19	Alimentaristi - PMI	+5,4
20	Turismo - Confcommercio - Alberghi	+4,8
21	Cartarie e Cartotecniche - Industrie	+4,7
22	Lavanderie, Tintorie, ecc. - Industrie	+4,4
23	Alimentaristi - Artigiane	+4,2
24	Assicurazioni (AISA-AISSA)	+3,9
25	Portieri e custodi (senza alloggio)	+3,8
26	Telecomunicazioni	+3,8
27	Legno e arredamento - Artigiani	+3,5
28	Assologistica	+3,4
29	Abbigliamento - PMI	+3,4
30	Scuole private (Assoscuola - Aninsei)	+3,3
31	Pulizia - Igiene urbana municipalizzata	+2,5
32	Abbigliamento - Industria	+2,5
33	Ceramica - Industrie	+2,1

(segue)

segue Tabella 2

Graduatoria variazione	CCNL	Var. %
34	Elettrici	+2,1
35	Edili - Industrie	+1,9
36	Parrucchieri (Artigiane)	+1,6
37	Edili - Artigiane	+1,5
38	Bancari ABI	+1,2
39	Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	+1,2
40	Commercio Terziario e Servizi	+0,3
41	Turismo Industria - Alberghi, campeggi e villaggi - Aziende minori	+0,3
42	Turismo Industria - Aziende maggiori	+0,2
43	Pulizia - Imprese	+0,2
44	Colf e Badanti (non conviventi)**	-0,1
45	Pulizia Disinfestazione Disinfestazione (PMI Coop. artigiane)	-0,5
46	Cooperative di consumo	-0,5
47	Chimica - Artigiane	-0,6
48	Ferrovie (Attività Ferroviarie)	-0,9
49	Metalmecanica - Artigiani	-1,7
50	Istituzioni e Servizi socio-assistenziali (UNEBA)	-1,7
51	Poste Italiane	-2,1
52	Farmacie private urbane	-2,3
53	Studi professionali	-2,7
54	Recapito corrispondenza	-3,0
55	Trasporto merci	-3,2
56	Aziende termali	-3,8
57	Sanità (Personale non medico area privata - AIOP)	-4,1
58	Agricoli - Impiegati	-4,6
59	Federcolture	-4,8
60	Ministeri	-5,4
61	Vigilanza	-5,8
62	Scuole pubbliche - personale non docente	-6,1
63	Giornali e Quotidiani (Operai e Impiegati)	-6,4
64	Sanità comparto pubblico	-6,5
65	Autoferrotranvieri	-6,7
66	Enti locali - Regioni	-7,0

(*) Area 3^a, escluso l'integrativo provinciale. (**) Oltre 24 ore settimanali. (***) Praticante in formazione. (a) La 14^a mensilità è corrisposta al 100% nelle imprese con 56 dipendenti e più (successivamente ridotti a 40).

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL.

I comparti che restano sostanzialmente, in termini reali, sui livelli di fine 2008 (espressi, ricordiamo, a prezzi 2015) sono: *Commercio Terziario e Servizi* (+0,3%); *Turismo Industria - Alberghi, Campeggi e Villaggi - minori* (+0,3%); *Turismo Industria - Aziende maggiori* (+0,2%); *Pulizia - Imprese* (+0,2%); *Colf e Badanti* (-0,1%) e *Pulizia Disinfezione Disinfestazione - PMI Coop. Artigiane* (-0,5%); *Cooperative di consumo* (-0,5%).

2. Dalla retribuzione annualizzata a quella oraria

Nelle tabelle retributive dei contratti nazionali vengono riportati, come già accennato, gli importi mensili senza la quota delle mensilità aggiuntive (tredicesima ed eventuale quattordicesima). Analogo discorso vale per ferie, festività e permessi: le tabelle retributive si riferiscono a una mensilità convenzionale in rapporto all'orario di un tempo pieno, così come stabilito da quel contratto di lavoro. Una retribuzione oraria per un lavoro temporaneo dovrebbe includere anche i ratei delle ore retribuite ma non lavorative, pena una rilevante penalizzazione dei lavoratori. Lo stesso ragionamento vale anche per il TFR.

Un ulteriore elemento che differenzia i contratti – con profili diversi talvolta anche all'interno del singolo contratto – è quello dell'orario settimanale – e giornaliero – standard.

Le 40 ore settimanali, come è noto, non sono universalmente applicate nei CCNL. Alle 40 ore standard corrispondono 2.080 ore retribuite annue (40 ore per 52 settimane), mentre ad un orario settimanale di 37 ore e 45 minuti (come nel caso dei Chimici) corrispondono 1.963 ore retribuite annue.

Per passare dalle ore retribuite a quelle lavorative secondo quando stabilito da ciascun CCNL, è necessario sottrarre ferie, festività e permessi retribuiti. Secondo la citata indagine ISTAT sulle retribuzioni contrattuali, si tratta di 330 ore annue per l'insieme dei contratti monitorati dall'Istituto nazionale di statistica⁷.

L'importo orario della retribuzione cambia a seconda che si prendano a riferimento le ore retribuite o quelle lavorative, fermo restando l'importo mensile previsto dal contratto. Le ore retribuite sono, infatti, al *loro* delle riduzioni di orario: ferie, festività e permessi retribuiti. Le ore lavorative sono invece *al netto* di tali riduzioni.

⁷ Si veda la nota 2.

Tabella 3. Importi mensili, annualizzati ed orari (per ora retribuita/lavorativa) delle retribuzioni contrattuali nazionali al livello di inquadramento più basso; numero di mensilità. Situazione a fine 2015 in tre CCNL (Commercio, Metalmeccanica e Ministeri)

	Retribuzione mensile (A)	Numero mensilità (B)	Retribuzione annualizzata (A×B)	Retribuzione per ora retribuita (lavoratori stabili)	Retribuzione per ora lavorativa (lavoratori temporanei)
Commercio Terziario e Servizi	1.235	14	17.286	8,3	10,1
Metalmeccanica - Industria	1.298	13	16.872	8,1	9,8
Ministeri	1.376	13	17.883	9,6	11,5

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Per fornire un ragguglio di cosa ciò comporta, e quindi dei possibili rischi derivanti dall'introduzione di un salario minimo orario per legge che non tenga conto di tale aspetto, si è proceduto al calcolo della retribuzione oraria utilizzando le ore lavorative e, in alternativa, quelle retribuite. Quando si utilizzano le ore lavorate o retribuite annue, la retribuzione di riferimento è sempre quella annualizzata.

Il calcolo del salario fatto secondo le ore retribuite o quelle lavorative non è solo una questione formale: vi è infatti una situazione differente tra i lavoratori dipendenti temporanei e quelli stabili. I primi, devono vedere, per non subire un'ulteriore penalizzazione, nella propria retribuzione oraria contabilizzata la quota parte di quelle voci, ad iniziare dalla tredicesima, che chi non incorre in discontinuità percepisce automaticamente nel corso dell'anno, accanto alla normale retribuzione mensile.

Per fornire un esempio, si riportano nella tabella 3 i calcoli riguardanti tre dei principali CCNL: *Commercio Terziario e Servizi*; *Metalmeccanica-Industria*; *Ministeri*.

Nel *Commercio Terziario e Servizi*, la retribuzione oraria per ora retribuita a fine 2015 è pari ad 8,3 euro. L'orario utilizzato a denominatore include, in questo caso, le ferie e le altre riduzioni (retribuite) di orario. Se, invece, si rapporta la retribuzione annualizzata all'orario netto, cioè alle ore lavorative, si ottiene una cifra più elevata, pari a 10,1 euro, perché comprensiva, oltre che dei ratei delle mensilità aggiuntive (incluse anche nell'altro indicatore), delle ferie e

delle altre riduzioni di orario retribuite. Tale cifra risponde alla situazione che dovrebbe essere prevista per i lavoratori temporanei: questi lavoratori rischiano concretamente, infatti, di non godere – in tutto o in parte – delle ferie ecc. e di non percepire le mensilità aggiuntive. Il caso di scuola è quello dei rapporti di lavoro che durano una sola giornata.

Per rendere più esplicito il problema, se si applicasse la retribuzione per ora retribuita, tipica del lavoratore stabile, all'orario netto lavorativo del Commercio (1.712 ore annue secondo il calcolo fatto dall'ISTAT) la perdita, ragguardevole, sarebbe del -17,7% rispetto al salario minimo iniziale effettivo. Il quadro peggiorerebbe, ovviamente, se dal computo si togliessero anche le mensilità aggiuntive (due, nel caso del Commercio), arrivando ad una, ingentissima, perdita complessiva del -32%. Nel caso della Metalmeccanica, per effetto del minor numero di mensilità, la perdita si attesterebbe comunque sul -25%.

L'importo per ora retribuita è di 8,1 euro nella Metalmeccanica e di 9,6 nei Ministeri. L'importo per ora lavorativa è di 9,8 nella Metalmeccanica e di 11,5 nei Ministeri (per effetto dell'orario inferiore). Nel *Commercio Terziario e Servizi* – si ricorda – i corrispondenti importi sono pari rispettivamente a 8,3 e 10,1 euro. Si tratta, complessivamente, di importi in linea con i parametri di Paesi con economie simili alla nostra: in Francia (si veda la tabella 1) il salario minimo orario (per ora lavorativa) è infatti pari a 11,2 euro, che diventano 10,6 a parità di potere d'acquisto con l'Italia; in Germania l'importo è di 10,7 euro (senza differenze tra valore corrente e a parità di potere di acquisto); in Olanda il valore corrente è di 10,8 euro e di 9,9 a parità di potere di acquisto; in Belgio di 10,3 (corrente) e 9,6 (parità di potere di acquisto). Fissare il salario minimo nel nostro Paese a livelli inferiori significherebbe un allontanamento dall'Europa, penalizzando in particolare i giovani, che soffrono attualmente la mancanza di lavoro e subiranno, in futuro, gli effetti del basso accumulo previdenziale.

Nella pratica e nell'esperienza concreta dei lavoratori, l'importo orario della retribuzione usato per calcolare, con le maggiorazioni previste, la remunerazione dello straordinario è diverso da quelli appena descritti: si tratta infatti dell'importo che discende dall'applicazione del *divisore orario mensile* convenzionale alla retribuzione mensile, divisore che viene anch'esso esplicitato, a differenza degli orari annui, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Tale divi-

sore si applica appunto alla retribuzione mensile⁸, indipendente dal numero di mensilità previsto nel CCNL. Nella quasi totalità dei casi, la retribuzione oraria calcolata con il divisore convenzionale è più bassa di quella calcolata con le ore annue retribuite e, a maggior ragione, di quella calcolata con le ore retribuite.

Nel caso di un dipendente con un orario di 40 ore settimanali nel Commercio il divisore mensile convenzionale è 168. In ragione d'anno (per 14 mensilità) ciò corrisponde a 2.352 ore. Per i Metalmeccanici il divisore mensile è pari a 173, pari a 2.240 ore annue (per 13 mensilità). Per i Ministeri è di 156 ore mensili, per 2.028 ore annue (sempre per 13 mensilità). Il risultato in termini di retribuzione oraria è ovviamente un valore molto basso, poiché «spogliato» delle riduzioni di orario e delle mensilità aggiuntive (base per il calcolo della retribuzione delle ore di straordinario).

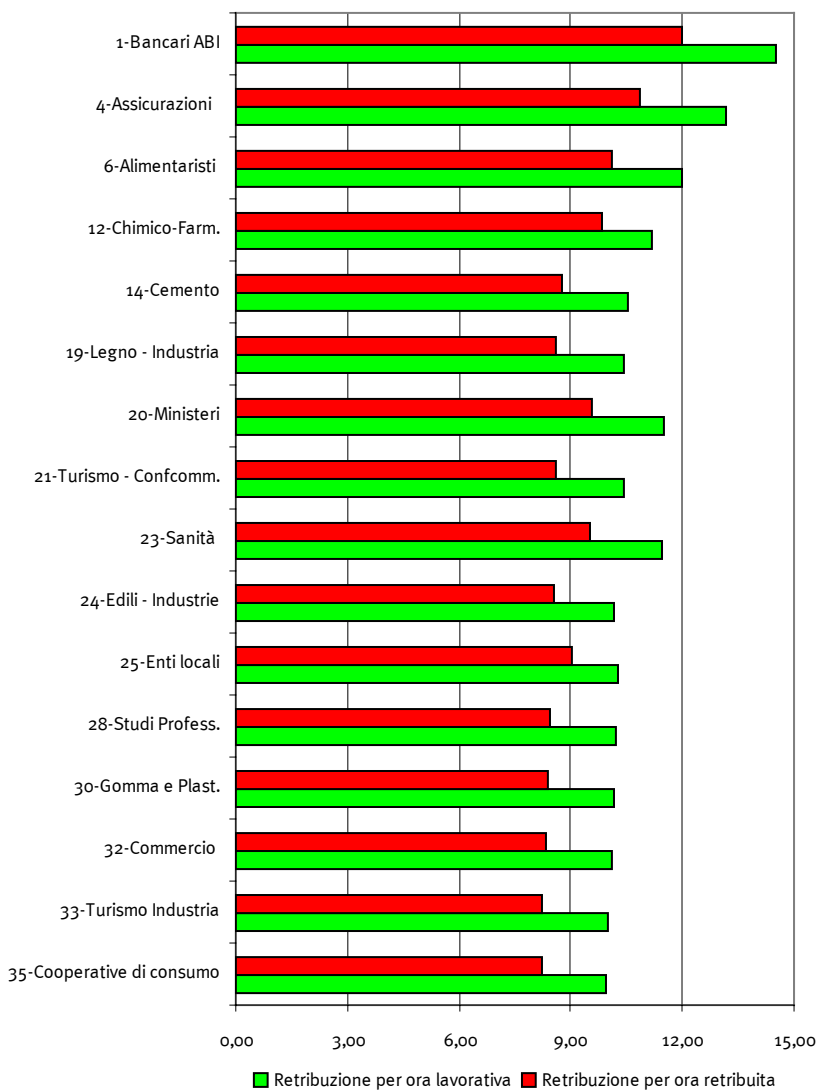
3. *Retribuzioni orarie nei CCNL*

Nella figura 2 si evidenzia l'ampio intervallo di variazione dei *salari iniziali* orari nei contratti nazionali: assumendo a riferimento la retribuzione per ora retribuita (cioè al netto delle riduzioni d'orario), dai 14,5 euro dei bancari si scende fino ai 6 euro delle Colf, con un rapporto quindi di 2,5 a 1. L'escursione e la variabilità sono più ridotte nel caso della retribuzione oraria per ora retribuita (al lordo delle riduzioni d'orario). I dati della figura 2 sono riportati nella tabella 4, che è stata suddivisa per ragioni di spazio grafico in due parti (4a e 4b). Come già fatto nella figura 1, solo una metà dei CCNL viene riportata nel grafico.

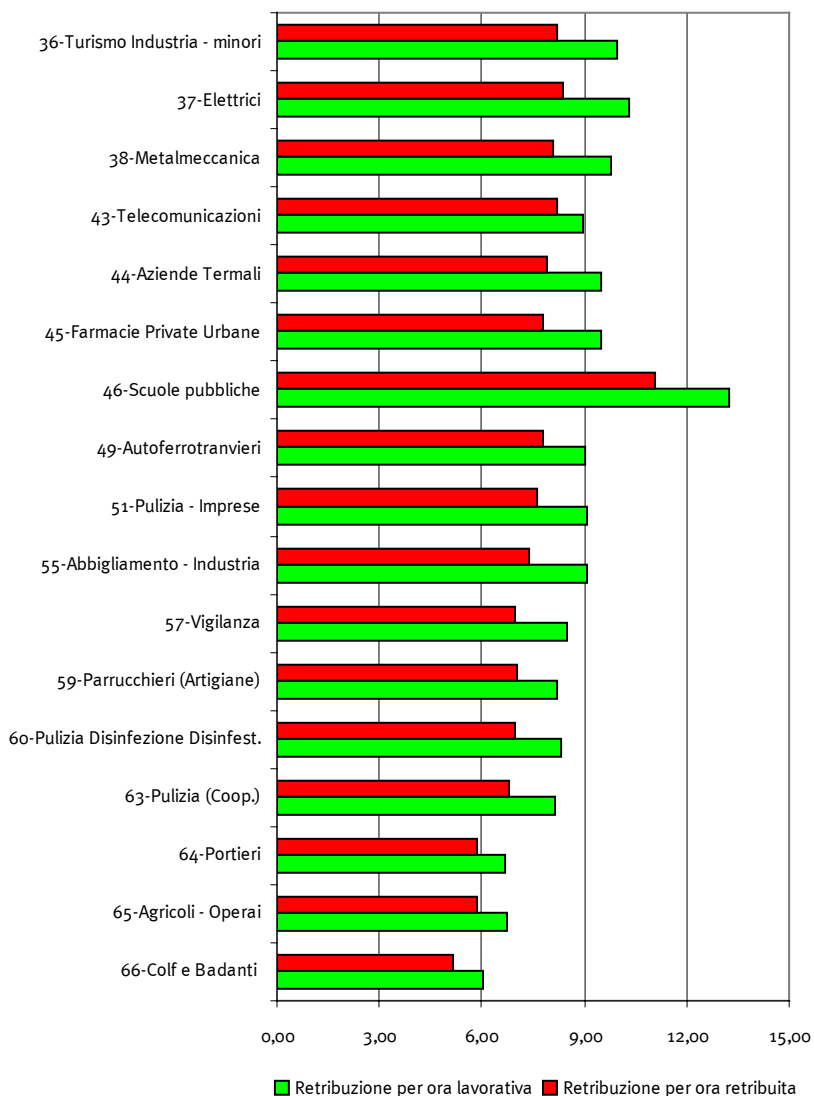
Si nota nella figura 2 e nella tabella 4 collegata una corrispondenza solo parziale delle retribuzioni orarie calcolate secondo le due diverse definizioni di orario (ore retribuite e ore lavorative). Inoltre, dal momento che i settori sono presentati nel grafico nello stesso ordine della retribuzione annualizzata (decescente da sinistra verso destra), si riscontra come non ci sia una corrispondenza piena, per effetto del diverso numero di ore lavorate teoriche, tra la

⁸ Nel caso del CCNL Bancari ABI il divisore è calcolato in rapporto alla retribuzione annua. Per Colf e Badanti la retribuzione contrattuale è oraria.

Figura 2. Importi per ora retribuita e per ora lavorata del salario minimo iniziale contrattuale. Situazione a fine 2015*. Valori in euro a prezzi correnti



(segue)



(*) CCNL in ordine decrescente secondo il valore della retribuzione annualizzata a fine 2015, come nella figura 1.

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

retribuzione annualizzata e quelle orarie. Ciò è particolarmente evidente nei contratti pubblici, dove gli orari settimanali sono più bassi di quelli della generalità degli altri comparti.

I valori orari più elevati per i comparti della FILCAMS si registrano a fine 2015 per *Turismo - Confcommercio - Alberghi*, con 10,4 euro per ora lavorativa, che corrispondono a 8,6 euro per ora retribuita.

Un nutrito gruppo di contratti FILCAMS (Studi Professionali; Commercio Terziario e Servizi; Turismo Industria - Aziende maggiori; Cooperative di consumo; Turismo Industria - Alberghi, Campaggi e Villaggi - minori) ha una retribuzione per ora lavorata (al netto delle ferie, ecc.) intorno ai 10 euro, che corrispondono a circa 8,5 in termini di retribuzione per ora retribuita (al lordo ferie, ecc.). Si tratta di valori mediani tra i contratti osservati, simili a quelli di altri contratti di larga applicazione (Edili, Metalmeccanici).

Aziende Termali e Farmacie Private Urbane si collocano sui 9,5 euro lordi per ora lavorativa, che corrispondono a 7,8-7,9 euro per ora retribuita.

Un altro blocco di contratti FILCAMS (Vigilanza; Parrucchieri; Pulizia - PMI Coop Artigiane; Pulizia - Cooperative Lavoratori dipendenti) si colloca nella parte bassa della distribuzione, con una retribuzione oraria al netto delle riduzioni compresa tra gli 8,1 e gli 8,5 euro (che corrispondono a 6,8-7 euro per ora retribuita). Tra questo gruppo ed il precedente si colloca il CCNL Pulizia - Imprese (9,1 euro per ora lavorata e 7,6 per ora retribuita).

In fondo a questa classifica si trovano i CCNL che hanno come datori di lavoro le famiglie: Portieri (6,7 euro per ora lavorata e 5,8 per ora retribuita) e Colf e Badanti (6 e 5,2 euro rispettivamente per rapporti di lavoro della durata di oltre 24 ore settimanali).

Nella figura 3 si riporta la situazione a fine 2008, all'avvio della grande recessione. La differenza più evidente rispetto al 2015 è nella migliore posizione nell'anno più lontano dei comparti pubblici, contrassegnati (nel 2008 come nel 2015) da una retribuzione oraria (retribuita e per ora lavorata) «fuori linea» rispetto alla retribuzione annualizzata ed anche a quella oraria calcolata con il divisore convenzionale. I dati retributivi sono stati rivalutati al 2015 con l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA). I dati della figura 3 sono tratti da quelli riportati nelle tabelle 5a e 5b nell'Appendice statistica, costruite come le tabelle 4a e 4b, ma relative alla situazione a fine 2008 e con i valori di tale anno rivalutati a prezzi 2015.

Tabella 4a. Salari iniziali minimi contrattuali lordi. Decorrenza, valori mensili, numero di mensilità, numero di mensilità, valori annualizzati e valori orari (ore lavorative/retribuite). Situazione a fine 2015 nei 33 CCNL con la retribuzione più elevata

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
1	Bancari ABI	01/01/2015	1.797	13,00	23.358	14,5	12,0
2	Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	01/06/2014	1.797	13,00	23.358	13,2	11,2
3	Energia e Petrolio - Settore Petrolio	01/10/2015	1.537	14,00	21.515	12,5	11,0
4	Assicurazioni (ALISA-AISSA)	01/01/2014	1.495	14,00	20.937	13,2	10,9
5	Alimentaristi - Cooperative	01/10/2015	1.465	14,00	20.506	12,0	10,1
6	Alimentaristi - Industrie	01/10/2015	1.465	14,00	20.506	12,0	10,1
7	Olearia e Margariniera - Industria ^a	01/06/2015	1.463	14,00	20.484	11,9	10,1
8	Alimentaristi - PMI	01/05/2015	1.460	14,00	20.436	12,0	10,1
9	Pulizia - Igiene urbana municipalizzata	01/10/2013	1.447	14,00	20.263	12,4	10,8
10	Gas e Acqua	01/07/2015	1.439	14,00	20.152	11,8	10,1
11	Poste Italiane	01/09/2012	1.385	14,00	19.391	12,2	10,4
12	Chimico-Farmaceutica - Industria	01/10/2015	1.483	13,00	19.285	11,2	9,8
13	Assologistica	01/10/2015	1.359	14,00	19.022	11,3	9,4
14	Cemento, Calce, Gesso - Industrie	01/06/2015	1.399	13,00	18.189	10,5	8,7
15	Cemento, Calce, Gesso - PMI Confapi	01/02/2015	1.398	13,00	18.180	10,5	8,7
16	Ferrovie (Attività Ferroviarie)	01/10/2014	1.294	14,00	18.116	11,7	9,7
17	Chimica - PMI	01/06/2015	1.391	13,00	18.088	10,5	9,2
18	Legno e arredamento - PMI	01/08/2015	1.381	13,00	17.953	10,4	8,6
19	Legno e arredamento - Industria	01/04/2014	1.381	13,00	17.947	10,4	8,6

(segue)

segue Tabella 4a

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
20	Ministeri	01/07/2010	1.376	13,00	17.883	11,5	9,6
21	Turismo - Confcommercio - Alberghi	01/04/2015	1.277	14,00	17.880	10,4	8,6
22	Edili - Artigiane	01/07/2015	1.369	13,00	17.802	10,2	8,6
23	Sanità comparto pubblico	01/01/2009	1.369	13,00	17.797	11,5	9,5
24	Edili - Industrie	01/07/2015	1.364	13,00	17.726	10,2	8,5
25	Enti locali - Regioni	01/09/2010	1.360	13,00	17.674	10,3	9,0
26	Giornalisti *	01/05/2015	1.355	13,00	17.621	11,4	9,4
27	Recapito corrispondenza	01/07/2015	1.257	14,00	17.601	10,3	8,5
28	Studi professionali	01/04/2015	1.254	14,00	17.559	10,2	8,4
29	Ceramica - Industrie	01/07/2015	1.346	13,00	17.503	10,3	8,4
30	Gomma e Plastica - Industrie	01/01/2015	1.343	13,00	17.458	10,1	8,4
31	Trasporto merci	01/10/2015	1.246	14,00	17.449	10,4	8,6
32	Commercio Terziario e Servizi	01/04/2015	1.235	14,00	17.286	10,1	8,3
33	Turismo Industria - Aziende maggiori	01/04/2013	1.225	14,00	17.443	10,0	8,2

(*) La 14^a mensilità è corrisposta al 100% nelle imprese con 56 dipendenti e più. (*) Praticante in formazione.
 Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Tabella 4b. Salari iniziali minimi contrattuali lordi. Decorrenza, valori mensili, numero di mensilità, numero di mensilità, valori annualizzati e valori orari (ore lavorative/retribuite). Situazione a fine 2015 nei 33 CCNL con la retribuzione annualizzata più bassa

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Ributazione mensile	Numero mensilità	Ributazione annualizzata	Ributazione per ora lavorativa	Ributazione per ora retribuita
34	Metalmecanica - PMI - Confapi	01/06/2015	1.314	13	17.077	9,9	8,2
35	Cooperative di consumo	01/10/2013	1.219	14	17.070	10,0	8,2
36	Turismo Industria - Alberghi, Campeggi e Villaggi - Minori	01/04/2013	1.219	14	17.064	10,0	8,2
37	Elettrici	01/01/2015	1.218	14	17.049	10,3	8,4
38	Metalmecanica - Industria	01/01/2015	1.298	13	16.872	9,8	8,1
39	Lavanderie, Tintorie, ecc.- Industrie	01/06/2015	1.294	13	16.820	9,7	8,1
40	Sanità (Personale non medico area privata - AIOP)	01/09/2010	1.286	13	16.712	10,6	8,9
41	Alimentaristi - Artigiane	01/09/2015	1.281	13	16.650	9,7	8,2
42	Cartarie e Cartotecniche - Industrie	01/01/2015	1.277	13	16.599	9,7	8,0
43	Telecomunicazioni	01/10/2014	1.271	13	16.527	8,9	8,2
44	Aziende termali	01/01/2010	1.175	14	16.445	9,5	7,9
45	Farmacie private urbane	01/12/2012	1.156	14	16.190	9,5	7,8
46	Scuole pubbliche - Personale non docente	01/09/2010	1.242	13	16.146	13,2	11,1
47	Metalmecanica - Artigiani	01/09/2012	1.238	13	16.092	9,3	7,7
48	Chimica - Artigiane	01/07/2015	1.218	13	15.839	9,2	8,1
49	Autoferrotranvieri	01/05/2009	1.130	14	15.814	9,0	7,8
50	Legno e arredamento - Artigiani	01/01/2015	1.216	13	15.809	9,2	7,6

(segue)

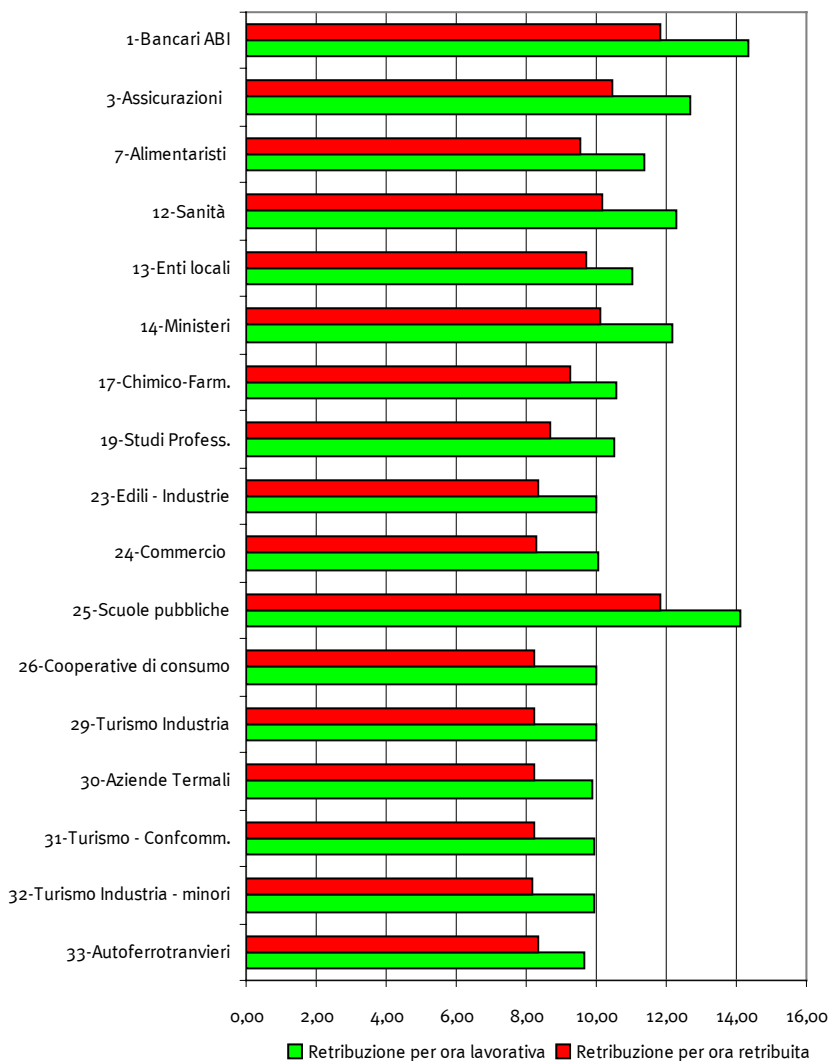
segue Tabella 4b

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
51	Pulizia - Imprese	01/04/2013	1.128	14	15.789	9,1	7,6
52	Federcolture	01/07/2009	1.116	14	15.624	11,7	9,4
53	Abbigliamento - PMI	01/09/2015	1.191	13	15.488	9,2	7,4
54	Abbigliamento - Artigiani	01/04/2015	1.184	13	15.386	9,1	7,4
55	Abbigliamento - Industria	01/09/2015	1.179	13	15.333	9,1	7,4
56	Istituzioni e Servizi Socio-assistenziali (UNEBA)	01/10/2013	1.085	14	15.197	9,0	7,7
57	Vigilanza	01/02/2015	1.058	14	14.813	8,5	7,0
58	Scuole private (Assoscuola - ANINSEI)	01/09/2015	1.131	13	14.705	10,8	9,2
59	Parrucchieri (Artigiane)	01/10/2015	1.121	13	14.574	8,2	7,0
60	Pulizia Disinfezione Disinfestazione (PMI Coop. Artigiane)	01/06/2015	1.112	13	14.460	8,3	7,0
61	Giornali e quotidiani (Operai e Impiegati)	01/12/2009	1.104	13	14.358	9,7	7,9
62	Agricoli - Impiegati	01/12/2012	1.018	14	14.255	8,3	7,0
63	Pulizia (Cooperative) - Lavoratori dipendenti	01/06/2011	1.090	13	14.168	8,1	6,8
64	Portieri e custodi (senza alloggio)	01/01/2014	1.049	13	13.643	6,7	5,8
65	Agricoli - Operai*	01/11/2014	850	14	11.900	6,7	5,9
66	Colf e Badanti (non conviventi)**	01/01/2015	825	13	10.726	6,0	5,2

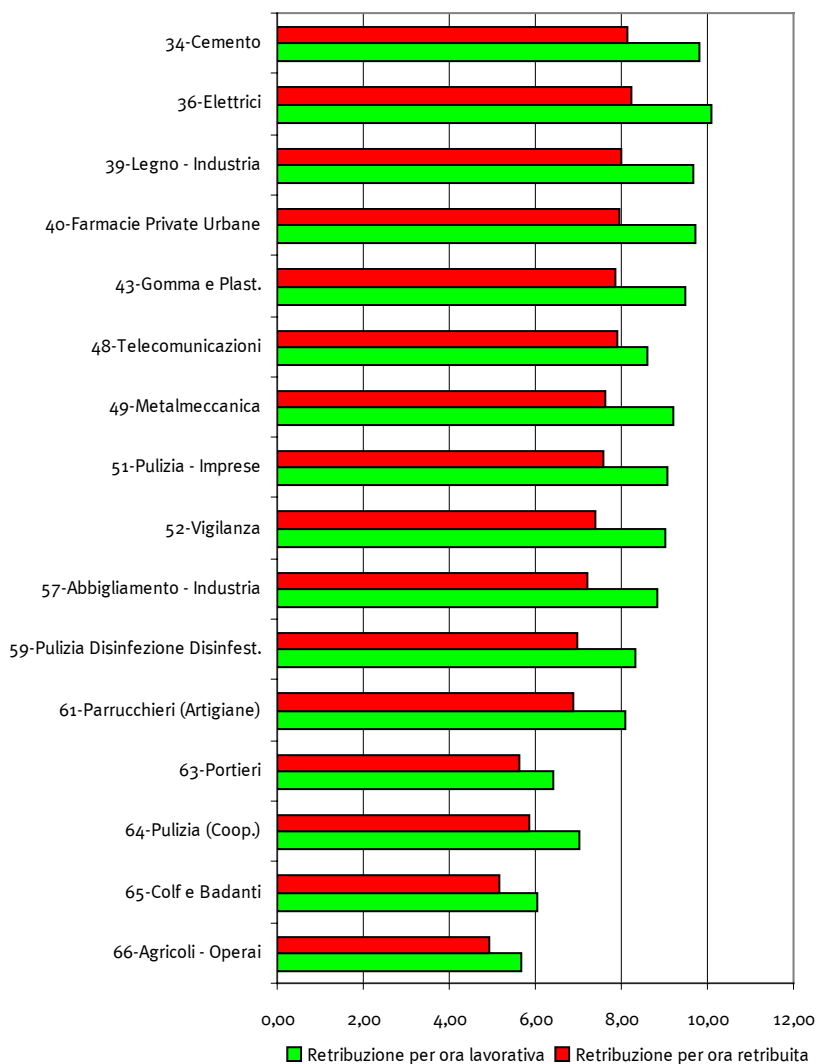
(*) Area 3^a, escluso l'integrativo provinciale (**). Oltre 24 ore settimanali. (***) Praticante in formazione. (a) La 14^a mensilità è corrisposta al 100% nelle imprese con 56 dipendenti e più.

Fonte: Elaborazioni su dati del CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Figura 3. Importi per ora retribuita e per ora lavorata del salario minimo iniziale contrattuale. Situazione a fine 2008*. Valori in euro rivalutati a prezzi 2015 (IPCA)



(segue)



(*) CCNL in ordine decrescente secondo il valore della retribuzione annualizzata a fine 2008, analogamente alla Figura 1.

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Appendice statistica

Tabella 5a. Salari iniziali minimi contrattuali lordi. Decorrenza, valori mensili, numero di mensilità, valori annualizzati e valori orari (ore lavorative/retribuite). Situazione a fine 2008 nei 33 CCNL con la retribuzione più elevata. Valori rivalutati a prezzi 2015 (IPCA)

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
1	Bancari ABI	01/12/2008	1.776	13,00	23.082	14,4	11,8
2	Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	01/12/2008	1.776	13,00	23.082	13,0	11,1
3	Assicurazioni (AISA-AISSA)	01/01/2008	1.439	14,00	20.153	12,7	10,5
4	Energia e Petrolio - Settore Petrolio	01/01/2008	1.419	14,00	19.872	11,6	10,1
5	Poste Italiane	01/09/2012	1.414	14,00	19.802	12,5	10,6
6	Pulizia - Igiene Urbana Municipalizzata	01/10/2008	1.411	14,00	19.761	12,0	10,5
7	Alimentaristi - Cooperative	01/04/2008	1.386	14,00	19.405	11,3	9,6
8	Alimentaristi - Industrie	01/04/2008	1.386	14,00	19.405	11,3	9,6
9	Olearia e Margarina - Industria ^a	01/06/2015	1.386	14,00	19.405	11,2	9,6
10	Alimentaristi - PMI	01/11/2008	1.385	14,00	19.396	11,3	9,6
11	Gas e Acqua	01/07/2015	1.360	14,00	19.045	11,1	9,5
12	Sanità comparto pubblico	01/01/2008	1.464	13,00	19.035	12,3	10,2
13	Enti locali - Regioni	01/07/2008	1.461	13,00	18.999	11,0	9,7
14	Ministeri	01/01/2008	1.453	13,00	18.895	12,2	10,1
15	Assoglistica	01/10/2015	1.314	14,00	18.395	10,9	9,1

(segue)

segue Tabella 5a

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
16	Ferrovie (Attività Ferroviarie)	01/10/2014	1.306	14,00	18.288	11,9	9,8
17	Chimico-Farmaceutica - Industria	01/01/2008	1.397	13,00	18.165	10,6	9,3
18	Recapito corrispondenza	01/07/2015	1.296	14,00	18.146	10,6	8,7
19	Studi professionali	01/10/2008	1.288	14,00	18.038	10,5	8,7
20	Trasporto merci	01/10/2015	1.288	14,00	18.031	10,7	8,9
21	Edili - Artigiane	01/10/2008	1.349	13,00	17.543	10,1	8,4
22	Sanità (Personale non medico area privata - AIOP)	01/01/2006	1.340	13,00	17.422	11,1	9,3
23	Edili - Industrie	01/06/2008	1.338	13,00	17.389	10,0	8,4
24	Commercio Terziario e Servizi	01/12/2008	1.231	14,00	17.236	10,1	8,3
25	Scuole pubbliche - Personale non docente	01/01/2008	1.323	13,00	17.203	14,1	11,8
26	Cooperative di consumo	01/12/2008	1.226	14,00	17.159	10,0	8,2
27	Ceramica - Industrie	01/07/2015	1.319	13,00	17.141	10,1	8,2
28	Chimica - PMI	01/01/2008	1.318	13,00	17.136	10,0	8,7
29	Turismo Industria - Aziende maggiori	01/07/2008	1.222	14,00	17.107	10,0	8,2
30	Aziende Termali	01/01/2010	1.221	14,00	17.098	9,9	8,2
31	Turismo - Confcommercio - Alberghi	01/07/2008	1.219	14,00	17.060	10,0	8,2
32	Turismo Industria - Alberghi, Campeggi e Villaggi - Minori	01/07/2008	1.216	14,00	17.019	9,9	8,2
33	Autoferrotranvieri	01/09/2007	1.211	14,00	16.958	9,7	8,4

(a) La 14ª mensilità è corrisposta al 100% nelle imprese con 56 dipendenti e più.

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Tabella 5b. Salari iniziali minimi contrattuali lordi. Decorrenza, valori mensili, numero di mensilità, valori annualizzati e valori orari (ore lavorative/retribuite). Situazione a fine 2008 nei 33 CCNL con la retribuzione più bassa. Valori rivalutati a prezzi 2015 (IPCA)

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
34	Cemento, Calce, Gesso - Industrie	01/02/2008	1.303	13,00	16.943	9,8	8,1
35	Cemento, Calce, Gesso - PMI Confapi	01/03/2008	1.303	13,00	16.943	9,8	8,1
36	Elettrici	01/07/2008	1.193	14,00	16.698	10,1	8,2
37	Legno e arredamento - PMI	01/10/2007	1.284	13,00	16.687	9,7	8,0
38	Giornalisti ***	01/05/2015	1.283	13,00	16.684	10,8	8,9
39	Legno e arredamento - Industria	01/06/2008	1.283	13,00	16.680	9,7	8,0
40	Farmacie private urbane	01/12/2012	1.184	14,00	16.572	9,7	8,0
41	Federcolture	01/07/2007	1.172	14,00	16.412	12,2	9,9
42	Metalmecanica - Artigiani	01/12/2008	1.259	13,00	16.372	9,5	7,9
43	Gomma e Plastica - Industrie	01/07/2008	1.257	13,00	16.347	9,5	7,9
44	Lavanderie, Tintorie, ecc.- Industrie	01/06/2015	1.239	13,00	16.112	9,3	7,7
45	Alimentaristi - Artigiane	01/12/2008	1.230	13,00	15.985	9,3	7,9
46	Metalmecanica - PMI - Confapi	01/01/2008	1.229	13,00	15.974	9,3	7,7
47	Chimica - Artigiane	01/11/2008	1.226	13,00	15.936	9,3	8,1
48	Telecomunicazioni	01/06/2008	1.225	13,00	15.920	8,6	7,9
49	Metalmecanica - Industria	01/01/2008	1.223	13,00	15.900	9,2	7,6
50	Cartarie e Cartotecniche - Industrie	01/07/2008	1.220	13,00	15.858	9,3	7,6
51	Pulizia - Imprese	01/01/2008	1.126	14,00	15.757	9,1	7,6

(segue)

segue Tabella 5b

Posiz. grad.	CCNL/Area	A decorrere dal:	Retribuzione mensile	Numero mensilità	Retribuzione annualizzata	Retribuzione per ora lavorativa	Retribuzione per ora retribuita
52	Vigilanza	01/01/2008	1.123	14,00	15.718	9,0	7,4
53	Istituzioni e Servizi socio-assistenziali (UNEBA)	01/07/2008	1.105	14,00	15.465	9,2	7,8
54	Giornali e quotidiani (operai e Impiegati)	01/12/2009	1.180	13,00	15.340	10,4	8,4
55	Legno e arredamento - Artigiani	01/12/2008	1.175	13,00	15.272	8,9	7,3
56	Abbigliamento - PMI	01/07/2008	1.152	13,00	14.979	8,9	7,2
57	Abbigliamento - Industria	01/07/2008	1.150	13,00	14.954	8,9	7,2
58	Agricoli - Impiegati	01/06/2008	1.067	14,00	14.943	8,7	7,4
59	Pulizia Disinfezione Disinfestazione (PMI Coop. Artigiane)	01/02/2005	1.118	13,00	14.532	8,3	7,0
60	Abbigliamento - Artigiani	01/02/2008	1.115	13,00	14.499	8,6	7,0
61	Parrucchieri (Artigiane)	01/12/2008	1.103	13,00	14.343	8,1	6,9
62	Scuole private (Ascuola- ANINSEI)	01/01/2008	1.095	13,00	14.229	10,4	8,9
63	Portieri e custodi (senza alloggio)	01/04/2008	1.011	13,00	13.138	6,4	5,6
64	Pulizia (Cooperative) - Lavoratori dipendenti	01/06/2011	938	13,00	12.199	7,0	5,9
65	Colf e Badanti (non conviventi)**	01/01/2008	826	13,00	10.741	6,0	5,2
66	Agricoli - Operai*	01/01/2007	717	14,00	10.042	5,7	5,0

(*) Area 3^a, escluso l'integrativo provinciale (**), Oltre 24 ore settimanali. (***) Praticante in formazione.

Fonte: Elaborazioni su dati dei CCNL e ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali).

Secondo quanto indicato, ad esempio, dalla circolare INPS 11/2015, «nella determinazione della retribuzione minima ai fini contributivi si deve tenere conto anche dei “minimali di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge”». L'importo viene stabilito ad inizio di anno in base al principio che la retribuzione giornaliera non può essere inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno. Questo calcolo produce un minimale giornaliero pari nel 2015 a 47,9 euro «per la generalità dei lavoratori dipendenti»⁹.

La circolare recita anche che, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 1, del d.l. n. 338/1989, «la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo». I minimali si applicano solo nel caso di un valore retributivo effettivo inferiore al minimale sopra descritto.

Il *minimale* è quindi rilevante solo ai fini del versamento contributivo, che non può scendere sotto l'importo determinato, appunto, dallo stesso minimale e dalle aliquote INPS, fermo restando il principio dell'osservanza di quanto dettato dai CCNL. L'interesse dell'argomento rispetto agli obiettivi dello studio sta proprio nello stabilire un minimo retributivo «per la generalità dei lavoratori dipendenti», esattamente la *ratio* del salario minimo.

Per i rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale si specifica nella Circolare INPS che «nell'ipotesi di orario di 40 ore settimanali (ipotesi che ricorre, di norma, per i lavoratori iscritti alle gestioni private), il procedimento del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria è il seguente: $(€ 47,68 \times 6) / 40 = € 7,15$ ». Il minimale retributivo a fini contributivi si riduce quindi in presenza del tempo parziale.

⁹ Vi sono altri minimali specifici di categoria.

Una recente sentenza del Tribunale di Milano riportata dalla stampa¹⁰ risulterebbe escludere che le somme percepite del dipendente a titolo di retribuzione «indiretta» (mensilità aggiuntive, eventuali ferie non godute, eccetera) *non* concorrano a determinare il raggiungimento del minimale retributivo. In caso contrario, il minimale retributivo sarebbe commisurato solo alla retribuzione diretta, e quindi sarebbe dovuta dal datore una contribuzione aggiuntiva, nel caso la retribuzione diretta non superasse da sola tale minimale.

Seguendo l'interpretazione della norma attribuita al Tribunale di Milano, i 7,15 euro orari che derivano dal minimale approssimerebbero il concetto di retribuzione per ora lavorativa *all inclusive*. Si tratta di un valore molto basso, proprio perché applicato implicitamente alla retribuzione per ora lavorativa. Solo un numero molto ristretto di contratti presenta, infatti, (v. la tabella 4b) un importo delle retribuzioni tabellari minime espresse per ora lavorativa pari o inferiore a 7,15 euro (Agricoli, Portieri e Colf).

¹⁰ «I minimali calcolati sull'anno», *Italia Oggi*, 7 aprile 2015.

La distribuzione delle retribuzioni orarie dei lavoratori dipendenti

di Michele Raitano*

1. Obiettivi e dati dell'analisi

L'obiettivo di questa parte della ricerca consiste nell'analisi della distribuzione delle retribuzioni orarie dei lavoratori dipendenti del settore privato. In particolare, in ottica di *policy*, ci si concentra in primo luogo sulla «coda bassa» della distribuzione con l'obiettivo di calcolare quanti, fra i dipendenti privati, percepiscono una retribuzione oraria di bassa entità.

L'analisi della distribuzione delle retribuzioni orarie viene condotta facendo uso del campione longitudinale di micro-dati AD-SILC**, costruito sulla base delle informazioni individuali contenute negli archivi amministrativi dell'INPS e rappresentativo dell'universo dei lavoratori dipendenti italiani¹. Tale campione è particolarmente appropriato ai nostri fini dal momento che le informazioni disponibili permettono di distinguere gli occupati in base a una serie di caratteristiche, quali, ad esempio, il genere, l'area geografica di lavoro e, soprattutto, il settore produttivo.

Ai fini degli obiettivi del presente lavoro il campione AD-SILC presenta numerosi pregi. I principali sono i seguenti:

* Sapienza Università di Roma.

** Si ringrazia la Fondazione Giacomo Brodolini per aver concesso ai fini di questa ricerca l'utilizzo del *dataset* AD-SILC.

¹ Il *dataset* campionario AD-SILC è stato sviluppato nell'ambito del progetto di ricerca europeo INDIW coordinato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dalla Fondazione Giacomo Brodolini. Nello specifico, il campione è stato costruito identificando la popolazione intervistata nell'indagine IT-SILC condotta dall'ISTAT nel corso del 2005 ed estraendo dagli archivi amministrativi tutte le informazioni disponibili relative agli intervistati in IT-SILC dal momento del loro ingresso nel mercato del lavoro.

- Per ogni lavoratore e per ogni rapporto di lavoro avuto in corso d'anno sono rilevate la retribuzione al lordo di imposte personali e contributi a carico del lavoratore (in euro) e il numero di settimane di lavoro o di indennità per CIG, malattia o maternità riferite a tale rapporto di lavoro. La retribuzione lorda annua viene considerata mediante valori a prezzi costanti 2015.
- È presente l'informazione sul tipo di contribuzione versata in ogni periodo dell'anno (da lavoro dipendente, da lavoro come domestico, da malattia, maternità, disoccupazione, mobilità, CIG), la quale consente di identificare con esattezza la tipologia di ogni periodo trascorso al lavoro o non lavorando.
- Per ogni lavoratore e per ogni rapporto di lavoro si conoscono il settore produttivo – registrato attraverso la classificazione Ateco – e il numero di addetti dell'impresa.

Va inoltre sottolineato che negli archivi amministrativi dell'INPS viene registrata la retribuzione lorda effettivamente percepita (N.B. non quella contrattuale) dai lavoratori dipendenti nel settore privato per ogni rapporto di lavoro intercorso in uno specifico anno solare.

L'INPS registra, infatti, la retribuzione utile come base imponibile a fini contributivi: in questa sono, quindi, inclusi tredicesima, eventuale quattordicesima e straordinari. Non è invece compreso il TFR, mentre, trattandosi di retribuzione lorda, è inclusa, come detto, la quota di contributi sociali a carico del lavoratore.

Inoltre va evidenziato che, nel caso di periodi trascorsi ricevendo indennità per malattia, maternità e cassa integrazione (in costanza, dunque, di rapporto di lavoro) viene registrato anche l'importo di retribuzione persa a causa dell'evento (non viene, invece, riportato l'importo dell'indennità effettivamente ricevuta dal lavoratore). La somma fra retribuzione effettivamente percepita e «retribuzione persa» indica, quindi, la retribuzione potenziale connessa al rapporto di lavoro, da prendere a riferimento per valutare la distribuzione dei salari depurandola da eventuali periodi di non lavoro per malattia, maternità e cassa integrazione.

Tuttavia, gli archivi amministrativi dell'INPS non registrano le retribuzioni orarie, ma solo quanto si riceve complessivamente (come retribuzione effettiva o «persa») per ogni rapporto di lavoro avuto nell'anno. Inoltre non viene registrato l'orario di lavoro contrattuale – si riporta solo se il contratto è a tempo pieno o parziale, sen-

za specificare il numero di ore connesse a tale contratto – né, tantomeno, si riporta il CCNL a cui si riferisce il rapporto di lavoro. Passare dalla retribuzione complessiva a quella oraria richiede, dunque, di effettuare alcune assunzioni.

In primo luogo, non avendo informazioni sull'orario settimanale effettivo o abituale si deve eliminare dall'analisi chi lavora part-time nell'intero anno, o in parte di questo, dal momento che per i contratti a tempo parziale è particolarmente problematico imputare l'orario di lavoro. In secondo luogo, si ha informazione solo sulle settimane di contribuzione effettiva e non sui giorni effettivamente lavorati; per evitare distorsioni nell'imputazione delle retribuzioni orarie a chi non è impiegato l'intero anno si è, quindi, ristretto il campione solo agli individui occupati per l'intero anno.

Di seguito ci riferiamo, pertanto, al sottogruppo dei soli «lavoratori forti», ovvero quelli che riescono a lavorare continuativamente in corso d'anno e sempre con un contratto a tempo pieno. Eventuali criticità – connesse ad esempio a maggiore debolezza retributiva per chi lavora con contratti a tempo parziale o ha frequenti interruzioni dell'attività lavorativa (perché licenziato, occupato a termine o stagionale) – non sono, dunque, colte in quest'analisi. Tuttavia, al fine di verificare l'effettiva capacità dei contratti collettivi nazionali di fornire un adeguato pavimento alle retribuzioni orarie effettive, appare utile proprio concentrarsi sui lavoratori «più forti», senza trascurare il fatto che, in tutta probabilità, i «più deboli» – in questo caso i lavoratori con contratto a tempo parziale e a tempo determinato o quelli con interruzioni lavorative nel corso dell'anno – presentano alcune caratteristiche (in termini di settore, anzianità, età, genere, tipologia contrattuale, ecc.) che li espongono a rischi più elevati di posizionarsi nella «coda bassa» della distribuzione delle retribuzioni orarie effettive (anche a causa di un'eventuale minore frequenza di ore di straordinario e della ridotta quota di tredicesime mensilità che verrebbero a percepire in seguito a «buchi» lavorativi).

2. Dalle retribuzioni annue ai salari orari

Una volta ristretto il campione ai soli occupati full-time per l'intero anno si deve trasformare la retribuzione lorda annua (considerata inclusiva anche di eventuali quote di retribuzione persa per indennità di

malattia, maternità e cassa integrazione) in un salario orario. Questa operazione necessita, quindi, della definizione del monte ore annuo complessivo (di ore contrattuali, straordinari, tredicesime e ferie).

In assenza di un'informazione specifica, l'analisi è stata condotta attraverso 3 diversi scenari nei quali si ipotizzano come orario complessivo annuo, rispettivamente, 2.250, 2.150 e 2.050 ore (rispettivamente, scenari A, B e C).

In coerenza con quanto mostrato, in base a diversa metodologia di analisi, nel primo saggio di Birindelli in questa ricerca, lo scenario preferito è quello con 2.250 ore annue (corrispondenti a 40,2 ore settimanali per 56 settimane). Si presentano comunque le elaborazioni principali anche per gli altri due scenari (corrispondenti, rispettivamente, a 38,4 e 36,6 ore settimanali per 56 settimane).

Di seguito si presentano, nei 3 scenari, una serie di tabelle descrittive in cui si mostra la distribuzione dei lavoratori per fasce di salario orario lordo, ponendo particolare attenzione alla quota di lavoratori con salari orari non superiori a 7 o 8 euro, soglie intorno alle quali dovrebbe fissarsi un eventuale salario minimo nazionale, in base a quanto trapelato sulla stampa.

La distribuzione dei salari viene mostrata distinguendo per una serie di caratteristiche dei lavoratori – genere, cittadinanza, tipologia contrattuale (a termine o a tempo indeterminato), qualifica (dirigente/quadro/impiegato, operaio, apprendista), macro-area geografica di lavoro ed esperienza nel mercato del lavoro (distinguendo chi è attivo da più o meno di 5 anni).

La scomposizione della distribuzione dei salari lordi orari in base a queste caratteristiche viene mostrata sia per il totale del lavoro dipendente privato, sia distinguendo per settori produttivi.

3. Alcune precisazioni su dati ed analisi per settori

Prima di procedere alla presentazione delle elaborazioni condotte in questa analisi, vanno effettuate alcune precisazione sui dati a disposizione e sulla distinzione dei lavoratori per settore produttivo considerata in questo lavoro.

I dati campionari a disposizione sono rappresentativi della popolazione italiana. Il modo in cui è costruito il campione – non consentendo di definire pesi campionari di riporto all'universo in modo

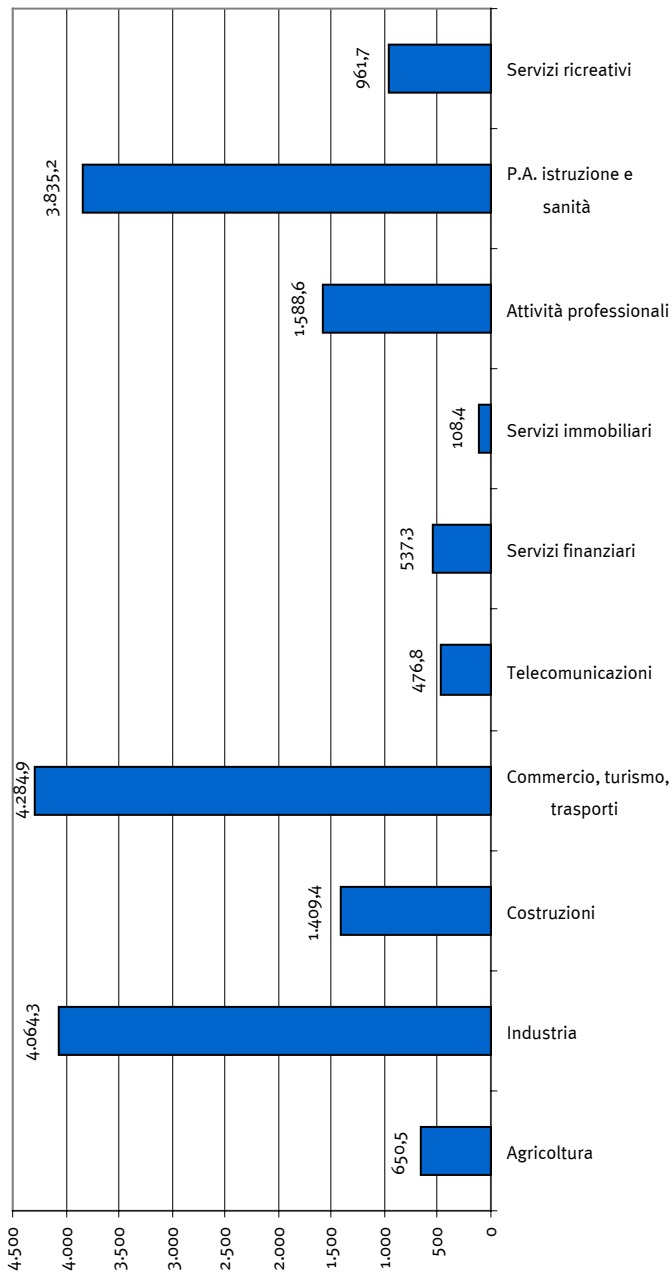
univoco – non permette però di ricostruire con precisione, a partire da questo, la popolazione dell'«universo» di riferimento, ovvero il numero assoluto di individui residenti in Italia in possesso di determinate caratteristiche. Per tale ragione, nel seguito del lavoro si è scelto di presentare i dati mostrando la distribuzione percentuale per fascia di salario orario dei lavoratori appartenenti ai vari settori, anziché una stima del loro numero assoluto.

A mo' di confronto si presentano di seguito i dati (da fonte Eurostat) dei dipendenti occupati full-time in Italia per settore produttivo nel 2013, quando il totale degli occupati a tempo pieno corrispondeva a 17,917 milioni di individui. Si noti, tuttavia, che i dati a disposizione – più aggregati nella definizione dei settori di quelli da fonte INPS utilizzati in questo lavoro – non consentono di distinguere nel dettaglio il settore del commercio, quello degli alberghi e ristoranti – in figura 1 indicato sinteticamente come «Turismo» – e quello dei trasporti (il settore «Industria» dei dati Eurostat coincide con il settore «Manifattura» della classificazione Ateco che si segue in questo lavoro, mentre fra le «Attività professionali» rientrano principalmente le libere professioni – che non si osservano in questo lavoro che è invece focalizzato sul lavoro dipendente). Nel complesso nel 2013 il numero di occupati full-time in questi 3 settori corrispondeva a poco meno di 4,3 milioni di individui.

Nella figura 2 si riporta invece la distribuzione percentuale dei dipendenti privati con contratto a tempo pieno e occupati continuativamente per l'intero anno in base ai settori produttivi che abbiamo considerato in questo lavoro (rispetto a quelli della figura 1 sono stati esclusi l'agricoltura e i settori della P.A. e quelli a larga maggioranza di occupazione pubblica, come l'istruzione).

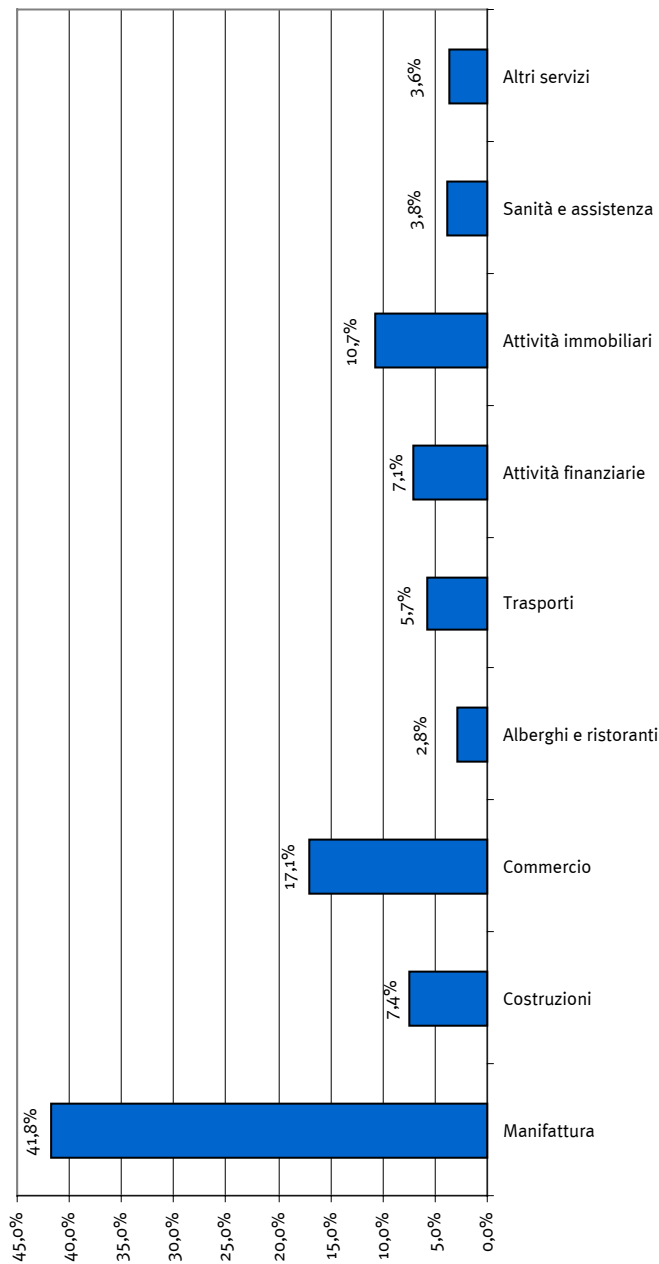
Come detto, le analisi delle tavole successive presentano un maggior livello di dettaglio per i 3 settori principali del terziario rappresentati dalla FILCAMS, ovvero il commercio, il settore di alberghi e ristoranti e gli «altri servizi pubblici, sociali e personali». In quest'ultima categoria, residuale, ma per nulla marginale in termini di addetti (figura 2), in base alla classificazione Ateco qui adottata rientrano i seguenti settori produttivi: smaltimento di rifiuti e acque; attività di organizzazioni associative; attività ricreative, culturali e sportive; servizi alle famiglie (quali parrucchieri e lavanderie); attività svolte da famiglie e convivenze; produzione di beni e servizi per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.

Figura 1. Occupati con contratto a tempo pieno in Italia nel 2013 per settore produttivo (in migliaia)



Fonte: Elaborazioni su dati EUROSTAT.

Figura 2. Distribuzione percentuale per settore produttivo dei dipendenti privati con contratto a tempo pieno e occupati continuativamente nell'anno



Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Va infine evidenziato che, a causa di alcuni limiti dei dati di fonte amministrativa nella registrazione delle loro retribuzioni, nelle analisi del presente lavoro non sono stati inclusi gli addetti ai lavori domestici.

4. Principali evidenze dell'analisi descrittiva

Nelle analisi dei tre scenari si presentano una serie di tabelle «descrittive» in cui si mostra la distribuzione delle retribuzioni orarie per settore e, nello scenario A (quello preferito), per alcune caratteristiche dei lavoratori (tabelle A1-A5, B1 e C1 e figure A1-A2, B1-B2, C1-C2, dove le lettere si riferiscono ai 3 scenari relativi al monte ore annuo).

Da tali elaborazioni si evidenzia che, in tutti gli scenari considerati, il settore degli «Altri servizi», seguito da «Alberghi e ristoranti», è quello caratterizzato dalla più elevata quota di addetti con retribuzioni orarie lorde non superiori ai 7 o agli 8 euro. Con riferimento allo scenario A (figure A1 e A2 e tabella A1), ad esempio, si registra che l'11,7% degli addetti agli «Altri servizi» e il 7,0% degli addetti ad «Alberghi e Ristoranti» non percepisce più di 7 euro lordi l'ora e tali quote salgono, rispettivamente, al 23,2% e al 12,7% quando si guarda alla quota di addetti con una retribuzione oraria non superiore agli 8 euro.

Al contrario il «Commercio» si posiziona come il settore con la minor quota di lavoratori a basso salario, dopo le «Attività finanziarie». Nello scenario A, infatti, solo l'1,6% e il 4,2% degli addetti percepiscono, rispettivamente, non più di 7 e 8 euro l'ora.

Tuttavia, nel valutare la performance relativamente positiva del settore del Commercio non si deve trascurare che, come detto, nella nostra analisi, a causa delle caratteristiche dei dati a disposizione, abbiamo considerato unicamente i lavoratori occupati per l'intero anno e con un contratto sempre a tempo pieno. In quest'ottica va allora sottolineato che serie criticità, in termini di retribuzioni percepite, potrebbero caratterizzare chi, anche nel Commercio, fosse occupato con contratti a tempo parziale e/o sperimentasse frequenti interruzioni dell'attività lavorativa in corso d'anno.

Laddove si considerino gli scenari B e C, basati su un monte ore annuo inferiore a quello dello scenario A, le differenze relative fra

settori non mutano. Come ovvio, dividendo la retribuzione annua per un minor numero di ore, in questi due scenari le retribuzioni orarie risultano più elevate che nello scenario A e, conseguentemente, si riducono le quote di addetti con salari non superiori a 7 e 8 euro.

Tuttavia, soprattutto in relazione al confronto fra settori, va sottolineato che le tabelle e figure finora commentate sono «bivariate». In altri termini, in queste elaborazioni si mostra come varia la distribuzione salariale al variare di una caratteristica alla volta (ad esempio, il genere o la macro-area o il settore produttivo), senza che si prendano in considerazione le altre differenze delle caratteristiche di lavoratori e imprese.

In particolare, il confronto fra i settori produttivi della distribuzione dei salari orari potrebbe essere «distorto» dalle diverse caratteristiche della forza lavoro impiegata nei diversi settori. Ad esempio, una più elevata quota di lavoratori a basso salario in uno specifico settore potrebbe dipendere dalla minor anzianità media degli addetti nel settore, piuttosto che da un minor salario contrattuale del settore, a parità di caratteristiche dei lavoratori. O, ancora, potrebbe dipendere da una quota maggiore di apprendisti occupati nel settore (si noti che, in media, gli apprendisti costituiscono il 4,6% del nostro campione e il 3,2% nella Manifattura, mentre nei settori di nostro interesse la quota di apprendisti è pari al 6,5% nel Commercio e al 6,4% sia in «Alberghi e ristoranti» sia negli «Altri servizi»).

Per tenere conto di tali effetti di composizione, che complicano, come detto, il confronto fra settori, in questo lavoro si è effettuata anche una serie di regressioni multivariate in cui si è stimata la probabilità di ricevere un basso salario (pari, rispettivamente, al più a 7 o 8 euro l'ora) in funzione di una serie di caratteristiche dei lavoratori.

5. Metodologia di analisi delle stime

In maggior dettaglio, le stime sono condotte attraverso una regressione logistica che consente di studiare la relazione fra una serie di variabili indipendenti (covariate) e una variabile dipendente binaria (un evento), con valori 0/1. Nel nostro caso la variabile dipendente delle stime consiste nel ricevere o meno una retribuzione inferiore a una determinata soglia (7 o 8 euro l'ora). Le covariate riguardano una serie di caratteristiche del lavoratore e dell'impresa

(genere, classe d'età e d'anzianità lavorativa, qualifica professionale, tipologia contrattuale, cittadinanza, macro-area geografica di lavoro, classe dimensionale dell'impresa e settore produttivo).

I risultati della stima sono trasformati nei cosiddetti «effetti marginali medi», che appaiono particolarmente utili ai nostri fini perché misurano i coefficienti stimati attraverso una probabilità. In altri termini, le stime sono espresse mediante la probabilità che chi possiede una determinata caratteristica sia esposto all'evento considerato nella dipendente.

Nelle nostre stime (tabelle A6, B2 e C2), dunque, si mostra quale sia la probabilità stimata dal modello di percepire un salario orario non superiore a 7 (o 8) euro per un individuo in possesso di una determinata caratteristica (ferme restando tutte le altre; ovvero «controllando» per gli «effetti di composizione»).

Gli effetti marginali espressi nelle tabelle vengono infatti calcolati, mediante un complesso algoritmo, al variare di ogni caratteristica – ad esempio da uomo o donna – per ogni possibile combinazione di tutte le altre variabili incluse fra le covariate. Il risultato finale esprime la media di tutti gli effetti marginali riferiti alla caratteristica in esame (in questo caso «uomo o donna») calcolati per ogni possibile combinazione delle altre caratteristiche (ad esempio, età, area geografica, settore).

6. Commento dei principali risultati delle stime

Nello scenario da noi preferito (quello «A», con 2.250 ore annue; tabella A6) si evince che (per ogni possibile combinazione di tutte le altre caratteristiche) un uomo ha una probabilità dell'1,7% di ricevere una retribuzione oraria lorda effettiva inferiore a 7 euro, una donna ha invece una probabilità significativamente più alta, 3,1% (la significatività statistica della differenza fra le probabilità stimate si valuta verificando se gli intervalli di confidenza delle stime – basate su una «forchetta» da attribuire all'errore campionario – non si incrociano fra loro). Ancora più ampio è il divario fra uomini e donne se si studia la probabilità stimata di ricevere un salario inferiore a 8 euro l'ora (rispettivamente 4,3% *versus* 9,8%).

Le stime evidenziano inoltre come il rischio di basse retribuzioni diminuisca con l'anzianità e con l'età del lavoratore (ma nella fascia

d'età 55-64 è più alto che in quelle precedenti, salvo che per la fascia 15-24). Come atteso, i rischi maggiori riguardano operai e apprendisti (in media poco meno del 9% degli operai e il 12,2% degli apprendisti non superano gli 8 euro orari) e chi non è in possesso della cittadinanza italiana.

È inoltre molto interessante osservare che, a parità delle altre caratteristiche, e contraddicendo con evidenza chi ritiene che i salari contrattuali in Italia debbano essere differenziati per aree geografiche, le retribuzioni di fatto pagate ai lavoratori già incorporano profonde differenze fra macro-aree, con chiari svantaggi a discapito dei lavoratori e delle lavoratrici del Mezzogiorno. In dettaglio, la probabilità di non ricevere più di 7 euro l'ora è del 4,7% nel Sud e del 4,1% nelle Isole a fronte di dati compresi fra l'1,3 e il 2,0% nelle altre macro-aree e le differenze si ampliano quando si guarda alla probabilità stimata di non guadagnare più di 8 euro l'ora (le probabilità stimate sono comprese fra il 10,3 e l'11,1% nel Mezzogiorno a fronte di un valore del 6,4% nel Centro e di valori non superiori al 4% nel Nord).

Infine, passando a commentare i risultati delle stime relativi alle caratteristiche dell'impresa presso cui si è occupati, le basse retribuzioni riguardano, come atteso, in misura relativamente maggiore chi lavora nelle micro e nelle piccole imprese.

Guardando ai settori produttivi si confermano i risultati presentati nelle tavole descrittive (si vedano, in particolare, le tabelle A1, B1 e C1): gli addetti nel commercio non sono caratterizzati da elevati rischi di ricevere retribuzioni orarie molto limitate (al contrario, sono quelli con la minore probabilità stimata di guadagnare non più di 8 euro l'ora). Al contrario, criticità più rilevanti emergono per quanto riguarda gli addetti in «Alberghi e ristoranti» e soprattutto quelli occupati nella categoria degli «Altri servizi». Per i primi, la probabilità stimata di avere retribuzioni non superiori a 7 o 8 euro l'ora è pari, rispettivamente, al 3,1% e al 5,1%. Per i secondi, invece, la probabilità stimata di percepire retribuzioni non superiori a 7 o 8 euro l'ora sale addirittura, rispettivamente, al 6,5% e al 14,9%.

7. Sintesi e riflessioni di policy

L'obiettivo di questa parte della ricerca è consistito nell'analisi della distribuzione delle retribuzioni orarie dei lavoratori dipenden-

ti del settore privato. In particolare, in ottica di *policy*, ci si è concentrati in primo luogo sulla «coda bassa» della distribuzione con l'obiettivo di calcolare quanti, fra i dipendenti privati, percepiscono una retribuzione oraria di bassa entità.

In particolare nell'analisi empirica, condotta facendo uso di un campione di dati amministrativi dell'INPS, si è misurata – sia mediante analisi descrittive, sia mediante stime econometriche – la quota di addetti nei diversi settori produttivi del lavoro dipendente privato che percepisce una retribuzione effettiva lorda non superiore a 7 o 8 euro l'ora.

In virtù dei dati a disposizione, nel lavoro ci si è concentrati sulla retribuzione di fatto (che tiene conto anche di eventuali ore di straordinari e tredicesime), anziché su quella contrattuale. Dall'analisi si è rilevato che, con l'eccezione degli addetti ad alcuni settori con particolari problematiche, come quelli degli «Altri servizi» e degli «Alberghi e ristoranti», la quota di lavoratori con retribuzioni orarie effettive inferiori a 7 euro l'ora appare limitata anche nello scenario in cui si assume un monte ore annuo pari a 2.250 ore.

In media, in tale scenario, solo il 2,3% degli addetti riceve un salario orario non superiore a 7 euro e la quota di addetti con retribuzione non superiore a tale soglia è inferiore alla media nazionale, fra gli altri settori, nella Manifattura (1,5%) e nel Commercio (1,6%).

Tale dato appare da sottolineare dal momento che, nelle varie idee di fissazione di un salario minimo legale nel nostro Paese, si è sovente immaginato da parte dei proponenti un minimo orario pari all'incirca proprio a 7 euro.

In base ai risultati delle nostre elaborazioni, dunque, introdurre un salario minimo legale di tale entità non rappresenterebbe affatto un miglioramento retributivo per la quasi totalità dei lavoratori (con la parziale eccezione, come detto, degli addetti in «Alberghi e ristoranti», nelle «Costruzioni» e negli «Altri servizi»).

Al contrario, si potrebbe correre il rischio, da tenere assolutamente presente, che la fissazione di un salario minimo legale di modesta entità come quello qui richiamato possa indebolire nel medio periodo le posizioni retributive di chi ora si situa poco sopra la soglia dei 7 euro l'ora e dare avvio a una sorta di pericolosa *race to the bottom* che porterebbe a una riduzione delle retribuzioni più limitate fino al livello del salario minimo legale.

*Scenario A. Orario di lavoro annuo pari a 2.250 ore
(inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)*

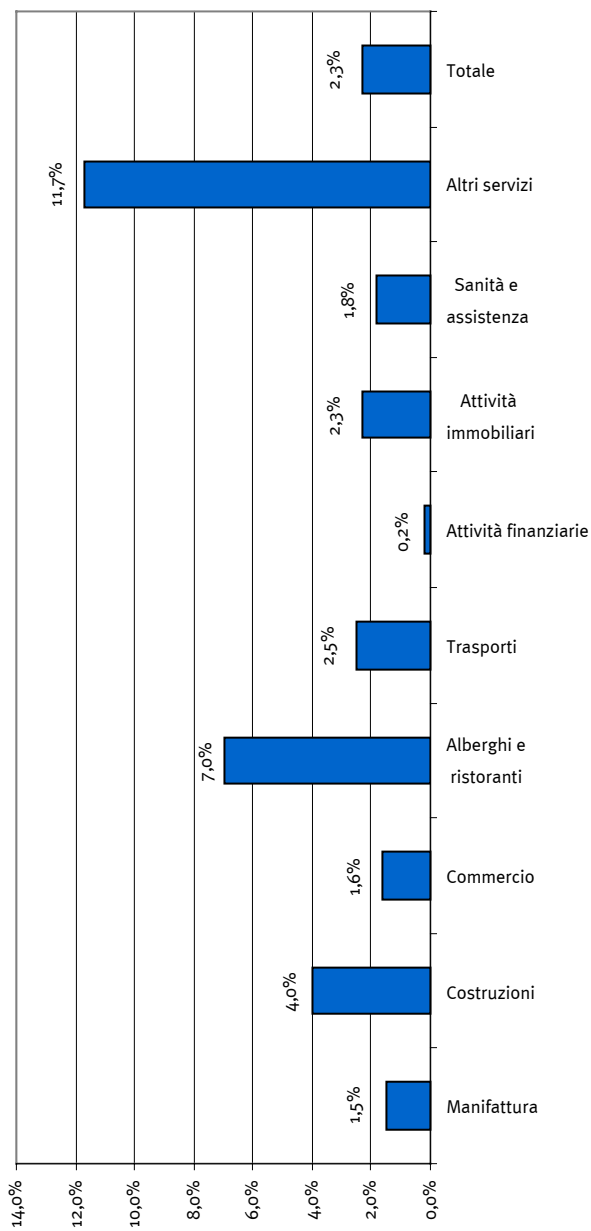
Tabella A1. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria per settore produttivo¹ (percentuali)

	fino a 5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	oltre 13
Manifattura	0,2	0,4	0,9	3,2	7,0	10,5	11,1	11,2	9,4	46,0
Costruzioni	0,7	1,4	1,9	4,1	9,8	13,9	16,9	16,2	10,9	24,2
Commercio	0,3	0,4	0,9	2,5	7,0	15,9	18,0	13,4	9,7	31,9
Alberghi e ristoranti	3,0	1,6	2,3	5,8	17,6	22,3	17,7	9,6	6,2	13,9
Trasporti	0,3	0,6	1,6	2,9	5,0	10,5	15,6	13,6	10,0	39,7
Attività finanziarie	0,0	0,1	0,2	0,8	1,0	2,0	1,9	2,1	2,8	89,2
Attività immobiliari	0,5	0,5	1,3	4,8	9,9	13,9	13,3	9,9	7,4	38,4
Sanità e assistenza	0,3	0,4	1,0	5,3	19,3	21,0	15,1	8,5	8,6	20,4
Altri servizi	2,0	2,4	7,2	11,5	9,3	10,2	8,9	9,1	8,6	30,6
Totale	0,4	0,6	1,3	3,6	7,8	12,1	12,8	11,1	8,8	41,5

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

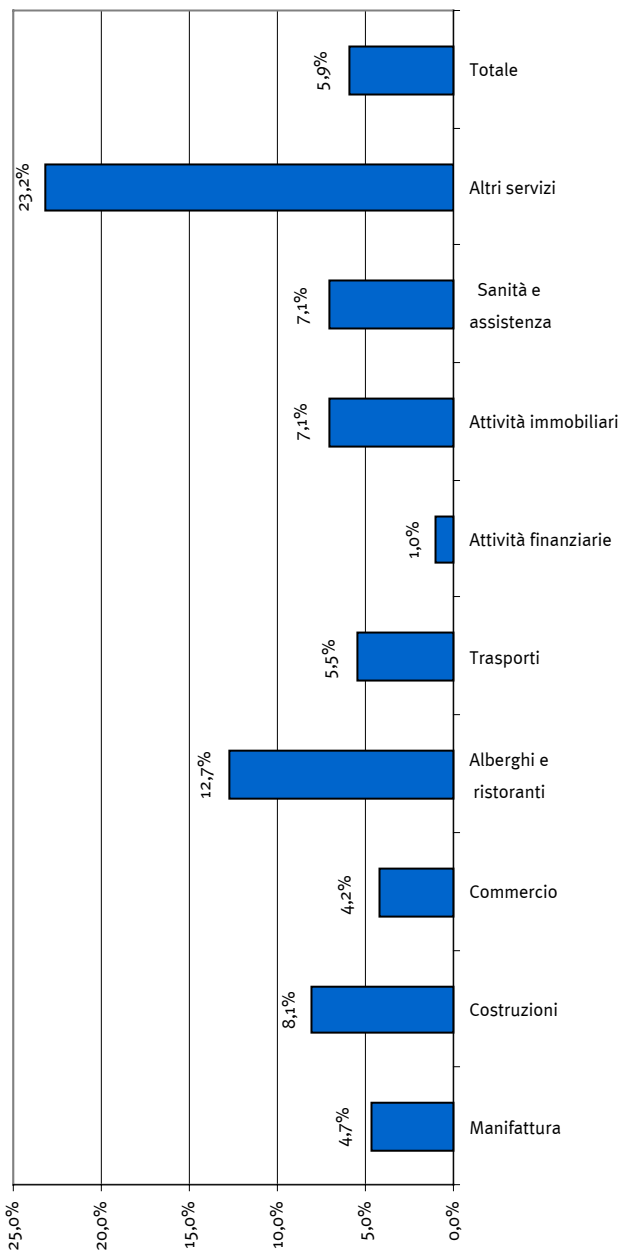
Figura A1. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 7 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Figura A2. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 8 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A2A. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per sesso, cittadinanza e tipo di contratto¹. Tutti i settori del lavoro dipendente privato (percentuali)

	Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	Tempo indeterminato	A termine
Fino a 5	0,4	0,3	0,7	0,4	0,7	0,4	1,1
5-6	0,6	0,5	0,7	0,5	0,8	0,6	0,7
6-7	1,3	1,0	1,8	1,2	1,7	1,3	1,3
7-8	3,6	2,8	5,4	3,4	6,9	3,5	6,6
8-9	7,8	6,4	11,1	7,5	13,1	7,6	14,5
9-10	12,1	10,6	15,6	11,7	20,4	11,8	21,2
10-11	12,8	12,2	14,2	12,5	20,5	12,7	16,7
11-12	11,1	11,1	10,9	11,0	13,1	11,0	12,1
12-13	8,8	9,1	8,0	8,8	8,2	8,8	8,2
>13	41,5	45,7	31,6	43,0	14,6	42,4	17,5

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A2B. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per anzianità e qualifica¹. Tutti i settori del lavoro dipendente privato (percentuali)

	Entrati da meno di 5 anni	Entrati da almeno 5 anni	Impiegati e Quadri	Operai	Apprendisti
Fino a 5	4,1	0,3	0,1	0,5	3,4
5-6	5,0	0,3	0,1	0,5	6,8
6-7	6,5	1,0	0,2	1,5	9,9
7-8	10,7	3,3	0,7	5,4	14,4
8-9	19,3	7,2	3,2	10,9	22,4
9-10	16,6	11,9	6,9	16,3	21,1
10-11	11,8	12,9	9,1	16,6	10,0
11-12	7,1	11,3	8,7	14,0	3,8
12-13	5,7	8,9	7,5	10,5	2,8
>13	13,4	43,0	63,5	23,9	5,4

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A2C. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per area geografica di lavoro¹. Tutti i settori del lavoro dipendente privato (percentuali)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole
Fino a 5	0,2	0,4	0,4	1,0	1,0
5-6	0,4	0,4	0,6	1,4	1,0
6-7	0,9	0,8	1,3	2,8	3,2
7-8	2,3	2,3	4,8	7,1	7,4
8-9	6,0	6,0	9,1	13,2	13,5
9-10	9,7	11,1	13,8	16,2	17,4
10-11	10,9	13,2	13,5	14,1	16,8
11-12	10,2	11,9	11,6	10,1	10,5
12-13	9,0	9,6	8,4	7,3	6,7
>13	50,4	44,4	36,5	26,8	22,4

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A3A. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per sesso, cittadinanza e tipo di contratto¹. Commercio (percentuali)

	Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	Tempo indeterminato	A termine
Fino a 5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,3	1,0
5-6	0,4	0,5	0,2	0,3	0,5	0,4	0,6
6-7	0,9	1,0	0,9	0,8	1,6	0,9	0,6
7-8	2,5	2,6	2,4	2,4	4,7	2,5	4,2
8-9	7,0	7,1	6,8	6,7	12,1	6,8	14,4
9-10	15,9	14,9	17,7	15,6	21,1	15,3	30,8
10-11	18,0	16,2	21,2	18,0	19,5	17,9	18,9
11-12	13,4	13,0	14,0	13,6	11,1	13,5	10,9
12-13	9,7	9,2	10,6	9,9	5,3	9,7	7,7
>13	31,9	35,2	25,8	32,5	24,2	32,6	10,9

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A3B. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per anzianità e qualifica¹. Commercio (percentuali)

	<i>Entrati da meno di 5 anni</i>	<i>Entrati da almeno 5 anni</i>	<i>Impiegati e Quadri</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>
Fino a 5	2,0	0,2	0,0	0,5	1,7
5-6	3,4	0,2	0,0	0,2	4,3
6-7	4,7	0,7	0,1	1,2	6,3
7-8	8,0	2,2	0,6	3,8	10,1
8-9	22,1	6,1	2,6	9,4	28,2
9-10	27,8	15,1	10,0	20,8	32,8
10-11	13,1	18,3	16,0	21,7	11,6
11-12	5,3	13,9	13,8	14,6	2,8
12-13	5,6	9,9	11,2	9,0	1,0
>13	8,0	33,4	45,6	18,8	1,3

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A3C. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per area geografica di lavoro¹. Commercio (percentuali)

	<i>Nord Ovest</i>	<i>Nord Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
Fino a 5	0,1	0,1	0,2	1,1	1,0
5-6	0,2	0,4	0,4	0,9	0,4
6-7	0,2	0,7	0,9	2,6	3,1
7-8	0,9	0,9	2,9	8,2	7,1
8-9	4,5	4,6	8,0	14,4	14,3
9-10	10,7	13,3	19,2	24,0	26,3
10-11	17,3	16,4	18,4	19,4	25,3
11-12	14,2	14,8	12,9	9,2	11,4
12-13	10,4	10,9	10,5	6,2	2,6
>13	41,4	38,0	26,6	13,9	8,6

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A4A. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per sesso, cittadinanza e tipo di contratto¹. Alberghi e Ristoranti (percentuali)

	Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	Tempo indeterminato	A termine
Fino a 5	3,0	1,3	5,0	3,0	1,7	2,5	11,4
5-6	1,6	1,6	1,6	1,6	0,8	1,4	4,5
6-7	2,3	2,0	2,8	2,3	0,0	2,1	5,7
7-8	5,8	4,7	7,1	5,3	10,9	5,6	9,1
8-9	17,6	13,3	22,8	16,8	22,7	17,2	25,0
9-10	22,3	18,6	26,8	22,4	22,7	22,7	15,9
10-11	17,7	19,1	16,0	17,0	26,9	18,1	11,4
11-12	9,6	11,6	7,2	9,9	8,4	9,9	5,7
12-13	6,2	8,3	3,6	6,4	4,2	6,3	4,5
>13	13,9	19,5	7,1	15,2	1,7	14,3	6,8

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A4B. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per anzianità e qualifica¹. Alberghi e Ristoranti (percentuali)

	Entrati da meno di 5 anni	Entrati da almeno 5 anni	Impiegati e Quadri	Operai	Apprendisti
Fino a 5	12,4	2,1	1,2	3,6	1,0
5-6	4,7	1,3	0,4	1,7	3,1
6-7	9,3	1,7	0,0	2,4	8,3
7-8	19,4	4,5	1,6	4,3	34,4
8-9	34,9	16,0	5,6	19,2	30,2
9-10	10,1	23,5	14,8	24,3	17,7
10-11	5,4	18,8	14,0	19,6	4,2
11-12	2,3	10,3	12,0	9,9	1,0
12-13	0,8	6,7	9,2	6,0	0,0
>13	0,8	15,1	41,2	9,1	0,0

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A4C. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per area geografica di lavoro¹. Alberghi e Ristoranti (percentuali)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole
Fino a 5	2,4	2,1	3,8	5,6	0,0
5-6	0,8	1,2	0,9	5,0	4,1
6-7	2,4	1,0	2,0	5,6	4,1
7-8	3,5	4,3	6,1	13,9	4,1
8-9	16,3	17,3	14,7	22,2	32,4
9-10	24,8	18,8	24,6	20,6	20,3
10-11	13,3	22,8	19,6	8,9	20,3
11-12	11,2	8,1	12,6	4,4	5,4
12-13	10,9	4,5	5,6	3,3	1,4
≥13	14,4	20,0	9,9	10,6	8,1

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A5A. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per sesso, cittadinanza e tipo di contratto¹. Altri servizi (percentuali)

	Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	Tempo indeterminato	A termine
Fino a 5	2,0	1,0	3,4	1,3	3,1	2,0	2,9
5-6	2,4	0,8	4,4	2,3	5,2	2,5	0,0
6-7	7,2	3,2	12,4	6,9	12,5	7,3	4,4
7-8	11,5	5,0	20,0	11,2	18,8	11,3	17,6
8-9	9,3	6,2	13,3	8,5	24,0	9,2	11,8
9-10	10,2	10,6	9,7	10,0	16,7	10,0	17,6
10-11	8,9	10,5	6,8	9,0	9,4	8,7	14,7
11-12	9,1	10,7	7,1	9,3	8,3	9,2	7,4
12-13	8,6	11,1	5,5	9,1	0,0	8,5	11,8
≥13	30,6	40,9	17,4	32,4	2,1	31,3	11,8

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A5B. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per anzianità e qualifica¹. Altri servizi (percentuali)

	<i>Entrati da meno di 5 anni</i>	<i>Entrati da almeno 5 anni</i>	<i>Impiegati e Quadri</i>	<i>Operai</i>	<i>Apprendisti</i>
Fino a 5	21,9	0,7	0,0	0,8	24,6
5-6	18,0	1,3	0,0	1,0	27,8
6-7	13,3	6,8	0,6	8,6	32,5
7-8	9,4	11,7	1,8	17,7	9,5
8-9	15,6	8,9	5,3	12,6	2,4
9-10	3,1	10,7	9,5	11,5	3,2
10-11	6,3	9,1	8,5	10,1	0,0
11-12	7,0	9,3	11,4	8,7	0,0
12-13	3,1	9,0	7,8	10,1	0,0
>13	2,3	32,6	55,1	18,9	0,0

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A5C. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria, per area geografica di lavoro¹. Altri servizi (percentuali)

	<i>Nord Ovest</i>	<i>Nord Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
Fino a 5	1,9	1,9	1,9	3,0	1,4
5-6	2,5	1,9	2,9	2,7	1,4
6-7	6,0	9,9	6,5	6,4	7,1
7-8	11,0	12,4	14,0	7,0	10,6
8-9	11,5	9,5	8,1	10,1	3,5
9-10	9,8	8,5	12,1	10,7	9,9
10-11	9,8	9,3	7,1	7,0	14,9
11-12	8,3	9,3	8,1	11,1	11,3
12-13	8,9	6,2	7,1	12,8	12,8
>13	30,2	31,3	32,1	29,2	27,0

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella A6. Probabilità di ricevere un salario orario non superiore a 7 o 8 euro¹. Lavoratori dipendenti privati occupati l'intero anno e sempre full-time. Probabilità predette stimate da modello di regressione logit (percentuali)

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%	
<i>Genere</i>						
Uomo	1,7	1,6	1,8	4,3	4,1	4,5
Donna	3,1	2,9	3,4	9,8	9,3	10,3
<i>Classe d'età</i>						
15-24	3,9	3,2	4,7	11,0	9,7	12,3
25-34	1,7	1,5	1,9	5,4	5,0	5,8
35-44	1,6	1,4	1,9	4,9	4,5	5,2
45-54	1,8	1,5	2,2	4,9	4,4	5,4
55-64	2,7	2,0	3,4	5,5	4,7	6,3
<i>Classe d'anzianità</i>						
0-4	4,1	3,3	4,8	9,0	7,9	10,1
5-9	2,6	2,2	3,1	7,5	6,8	8,2
10-19	1,8	1,6	2,1	5,2	4,8	5,6
20-29	1,5	1,2	1,7	4,5	4,1	5,0
da 30	1,4	1,0	1,7	4,5	4,0	5,0
<i>Qualifica</i>						
Almeno impiegato	0,4	0,3	0,5	1,1	1,0	1,2
Operaio	2,6	2,4	2,8	8,9	8,6	9,3
Apprendista	5,8	4,9	6,6	12,2	11,1	13,3
<i>Tipo di contratto</i>						
Tempo indeterminato	2,1	2,0	2,2	5,5	5,3	5,7
A termine	2,9	2,2	3,6	8,4	7,4	9,4
<i>Cittadinanza</i>						
Italiana	2,1	2,0	2,2	5,5	5,4	5,7
Non italiana	2,4	1,9	2,9	7,2	6,4	8,1

(segue)

segue Tabella A6

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%	
<i>Area di lavoro</i>						
Nord Ovest	1,5	1,3	1,7	4,0	3,7	4,2
Nord Est	1,3	1,2	1,5	3,5	3,2	3,8
Centro	2,0	1,8	2,2	6,4	6,1	6,8
Sud	4,7	4,2	5,2	11,1	10,5	11,8
Isole	4,1	3,4	4,9	10,3	9,3	11,4
<i>Dimensione di impresa</i>						
0-5	4,1	3,7	4,5	11,9	11,2	12,5
5-15	2,2	1,9	2,5	7,4	7,0	7,9
16-49	1,8	1,6	2,1	4,9	4,6	5,3
50-249	1,6	1,4	1,9	3,5	3,2	3,8
da 250	0,7	0,5	0,8	2,2	2,0	2,5
<i>Settore produttivo</i>						
Manifattura	1,7	1,6	1,9	5,5	5,2	5,8
Costruzioni	1,7	1,4	2,0	4,0	3,5	4,4
Commercio	1,1	0,9	1,3	3,0	2,7	3,3
Alberghi e ristoranti	3,1	2,5	3,6	5,1	4,4	5,8
Trasporti	3,1	2,5	3,7	6,5	5,7	7,3
Attività finanziarie	0,9	0,3	1,4	4,8	3,4	6,2
Attività immobiliari	2,8	2,3	3,2	9,5	8,7	10,3
Sanità e assistenza	2,3	1,6	3,0	8,2	7,1	9,4
Altri servizi	6,5	5,7	7,4	14,9	13,6	16,1

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.250 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

*Scenario B. Orario di lavoro annuo pari a 2.150 ore
(inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)*

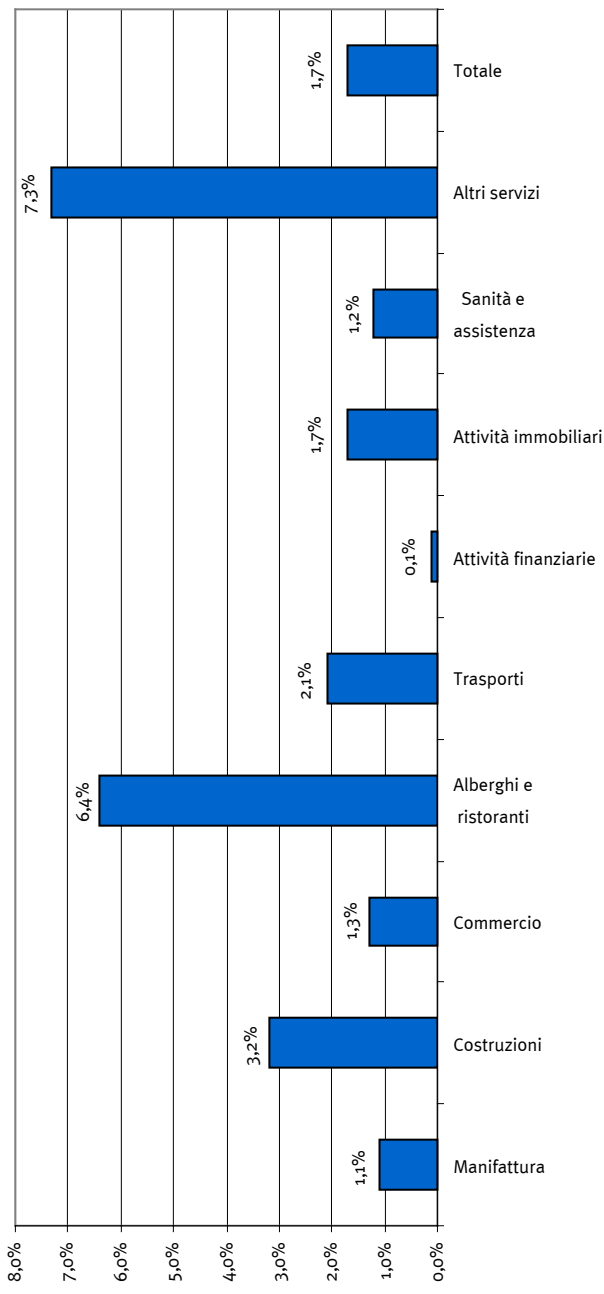
Tabella B1. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria per settore produttivo¹ (percentuali)

	fino a 5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	oltre 13
Manifattura	0,2	0,3	0,6	2,0	5,4	8,7	10,7	10,8	10,1	51,2
Costruzioni	0,6	1,2	1,5	2,9	7,5	11,0	15,6	15,8	13,8	30,2
Commercio	0,3	0,3	0,7	1,7	4,7	10,5	18,3	15,5	11,3	36,6
Alberghi e ristoranti	2,9	1,1	2,4	3,8	10,6	22,5	19,8	11,7	7,6	17,8
Trasporti	0,2	0,5	1,4	2,3	3,5	7,6	13,8	14,0	11,2	45,5
Attività finanziarie	0,0	0,1	0,1	0,4	1,0	1,8	1,6	2,0	2,1	90,9
Attività immobiliari	0,4	0,5	0,8	3,0	7,5	11,8	14,0	11,5	8,2	42,4
Sanità e assistenza	0,3	0,3	0,6	3,7	12,6	21,9	16,6	11,2	7,6	25,3
Altri servizi	1,7	1,8	3,9	13,2	7,3	10,5	9,1	8,8	8,3	35,4
Totale	0,4	0,4	0,9	2,6	5,7	9,9	12,6	11,5	9,6	46,3

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.150 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

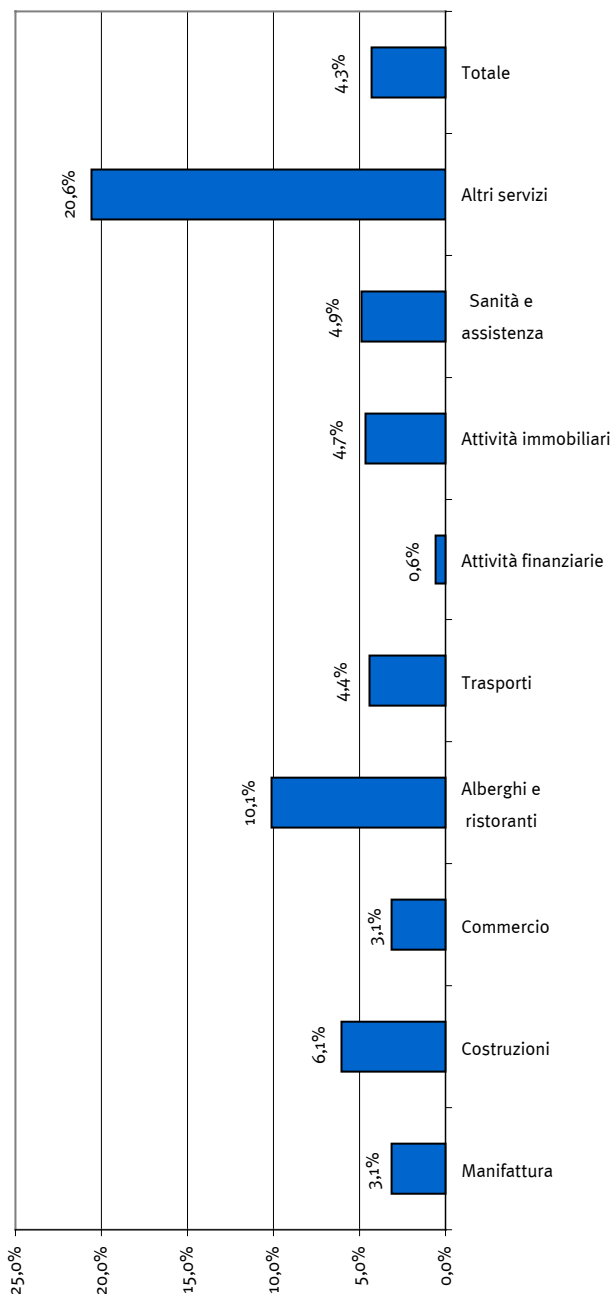
Figura B1. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 7 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.150 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Figura B2. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 8 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.150 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella B2. Probabilità di ricevere un salario orario non superiore a 7 o 8 euro¹. Lavoratori dipendenti privati occupati l'intero anno e sempre full-time. Probabilità predette stimate da modello di regressione logit (percentuali)

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%	
<i>Genere</i>						
Uomo	1,3	1,2	1,4	3,1	2,9	3,2
Donna	2,2	1,9	2,4	6,9	6,5	7,3
<i>Classe d'età</i>						
15-24	2,6	2,1	3,1	8,3	7,2	9,5
25-34	1,1	1,0	1,3	3,7	3,4	4,1
35-44	1,2	1,0	1,4	3,4	3,1	3,7
45-54	1,6	1,3	2,0	3,3	2,9	3,8
55-64	2,2	1,5	2,9	4,1	3,3	4,8
<i>Classe d'anzianità</i>						
0-4	3,5	2,7	4,3	6,5	5,6	7,4
5-9	2,0	1,6	2,4	4,9	4,4	5,5
10-19	1,3	1,1	1,6	3,8	3,5	4,2
20-29	0,9	0,7	1,1	3,0	2,7	3,4
da 30	0,9	0,7	1,2	3,2	2,8	3,7
<i>Qualifica</i>						
Almeno impiegato	0,3	0,2	0,4	0,7	0,6	0,9
Operaio	1,8	1,6	2,0	6,0	5,7	6,4
Apprendista	4,5	3,8	5,3	9,6	8,6	10,7
<i>Tipo di contratto</i>						
Tempo indeterminato	1,5	1,4	1,6	4,0	3,8	4,1
A termine	2,3	1,7	2,9	6,1	5,2	7,0

(segue)

segue Tabella B2

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%	
Cittadinanza						
Italiana	1,5	1,4	1,6	4,0	3,8	4,1
Non italiana	1,8	1,3	2,3	5,0	4,3	5,7
Area di lavoro						
Nord Ovest	1,0	0,9	1,2	2,8	2,5	3,0
Nord Est	0,9	0,8	1,1	2,6	2,4	2,8
Centro	1,5	1,3	1,7	4,3	4,0	4,6
Sud	3,8	3,3	4,2	8,4	7,8	9,0
Isole	3,2	2,6	3,9	7,7	6,8	8,6
Dimensione di impresa						
0-5	3,0	2,7	3,3	8,3	7,8	8,8
5-15	1,6	1,4	1,8	5,0	4,6	5,4
16-49	1,3	1,1	1,5	3,5	3,2	3,8
50-249	1,1	0,9	1,4	2,7	2,4	3,0
da 250	0,5	0,4	0,7	1,5	1,3	1,7
Settore produttivo						
Manifattura	1,3	1,1	1,4	3,6	3,4	3,9
Costruzioni	1,3	1,0	1,5	2,8	2,5	3,2
Commercio	0,9	0,7	1,0	2,1	1,9	2,4
Alberghi e ristoranti	3,0	2,4	3,5	4,0	3,4	4,7
Trasporti	2,5	1,9	3,0	5,3	4,6	6,1
Attività finanziarie	0,6	0,1	1,0	2,7	1,7	3,8
Attività immobiliari	2,1	1,7	2,5	6,2	5,5	6,9
Sanità e assistenza	1,6	1,0	2,2	5,8	4,8	6,8
Altri servizi	3,8	3,1	4,4	12,8	11,7	14,0

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.150 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

*Scenario C. Orario di lavoro annuo pari a 2.050 ore
(inclusivo di ferie, tredicesima e straordinari)*

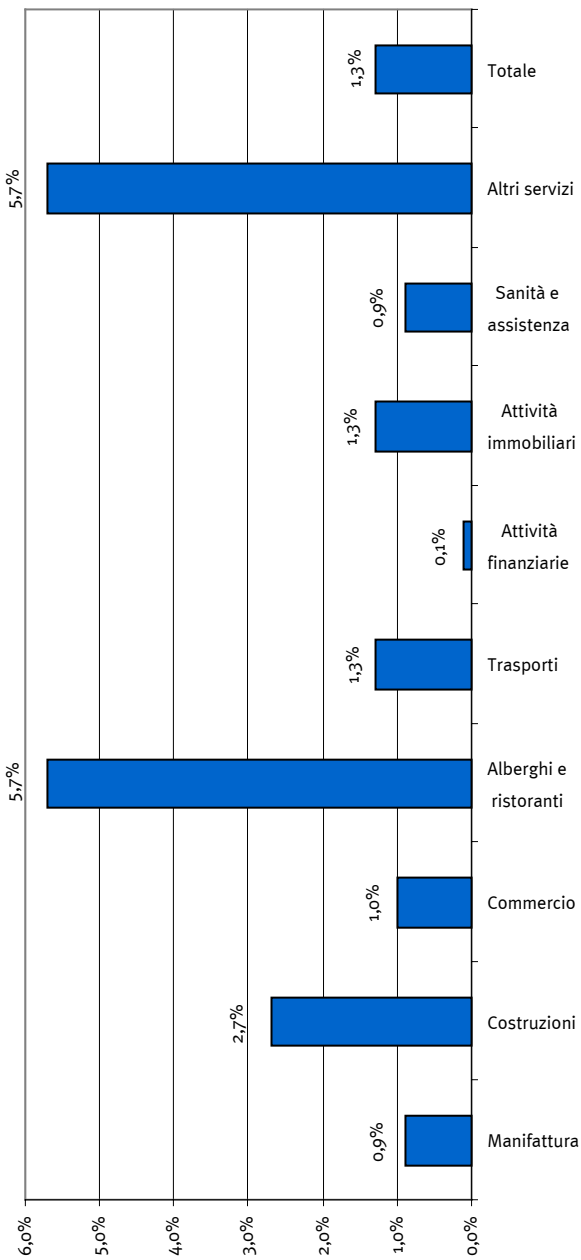
Tabella C1. Distribuzione per fascia di retribuzione oraria per settore produttivo¹ (percentuali)

	fino a 5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	oltre 13
Manifattura	0,2	0,2	0,5	1,1	3,9	6,8	9,7	10,2	10,2	57,2
Costruzioni	0,4	0,9	1,4	2,2	4,6	9,8	12,8	15,6	14,7	37,7
Commercio	0,2	0,3	0,5	1,2	2,8	7,7	14,8	16,6	12,6	43,4
Alberghi e ristoranti	2,9	0,7	2,1	2,5	6,7	17,6	20,6	16,1	9,4	21,4
Trasporti	0,2	0,3	0,8	2,0	2,7	5,3	10,0	14,4	12,5	51,8
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,1	0,2	1,0	1,0	1,8	1,9	1,9	92,2
Attività immobiliari	0,3	0,4	0,5	1,9	5,2	10,0	12,9	12,3	9,2	47,2
Sanità e assistenza	0,3	0,2	0,4	1,8	6,7	20,5	17,7	14,3	8,0	30,0
Altri servizi	1,1	1,6	2,9	11,5	7,5	8,9	9,5	8,4	8,0	40,6
Totale	0,3	0,3	0,7	1,7	4,0	7,9	11,2	11,8	10,2	51,9

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.050 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

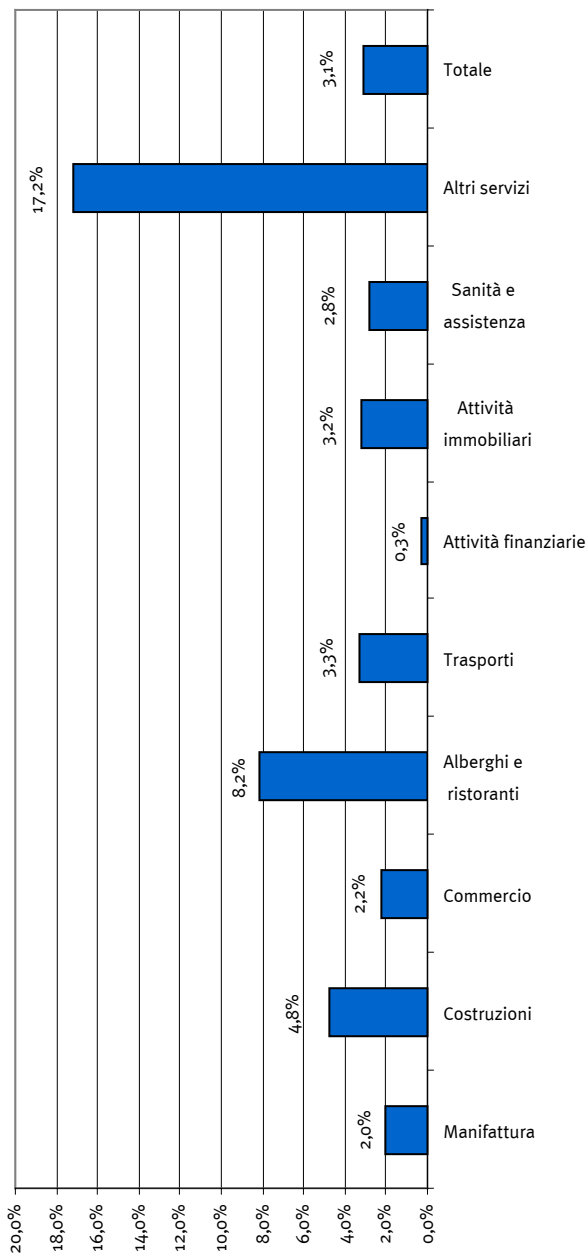
Figura C1. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 7 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.050 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Figura C2. Quota di lavoratori con salario orario non superiore a 8 euro¹ per settore produttivo



¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.050 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella C2. Probabilità di ricevere un salario orario non superiore a 7 o 8 euro¹. Lavoratori dipendenti privati occupati l'intero anno e sempre full-time. Probabilità predette stimate da modello di regressione logit (percentuali)

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confidenza al 95%	
Genere						
Uomo	1,0	0,9	1,1	2,2	2,1	2,4
Donna	1,6	1,4	1,8	4,7	4,3	5,0
Classe d'età						
15-24	2,1	1,7	2,6	5,9	4,9	6,8
25-34	0,9	0,7	1,0	2,7	2,4	2,9
35-44	0,8	0,6	1,0	2,2	1,9	2,5
45-54	1,3	0,9	1,6	2,3	1,9	2,6
55-64	1,6	1,0	2,2	3,3	2,6	4,0
Classe d'anzianità						
0-4	2,6	2,0	3,3	4,7	3,9	5,4
5-9	1,5	1,1	1,8	3,4	2,9	3,8
10-19	0,9	0,7	1,2	2,7	2,4	3,0
20-29	0,7	0,5	0,9	2,2	1,9	2,5
da 30	0,7	0,5	0,9	2,2	1,8	2,6
Qualifica						
Almeno impiegato	0,2	0,2	0,3	0,5	0,4	0,6
Operaio	1,3	1,2	1,4	3,9	3,7	4,2
Apprendista	3,6	2,9	4,2	7,3	6,4	8,2
Tipo di contratto						
Tempo indeterminato	1,2	1,1	1,3	2,8	2,7	2,9
A termine	2,2	1,6	2,7	4,5	3,7	5,3

(segue)

segue Tabella C2

	Retribuzione lorda oraria non superiore a 7 euro			Retribuzione lorda oraria non superiore a 8 euro		
	Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%		Valore stimato	Intervallo di confi- denza al 95%	
Cittadinanza						
Italiana	1,2	1,1	1,3	2,8	2,7	3,0
Non italiana	1,7	1,2	2,1	3,3	2,7	3,9
Area di lavoro						
Nord Ovest	0,8	0,6	0,9	2,0	1,8	2,2
Nord Est	0,8	0,6	0,9	1,8	1,6	2,0
Centro	1,1	1,0	1,3	2,9	2,7	3,2
Sud	3,0	2,6	3,4	6,1	5,5	6,6
Isole	2,4	1,9	3,0	5,6	4,8	6,4
Dimensione di impresa						
0-5	2,4	2,1	2,7	5,9	5,5	6,4
5-15	1,3	1,1	1,5	3,3	3,0	3,6
16-49	0,9	0,7	1,1	2,4	2,1	2,7
50-249	0,7	0,6	0,9	2,0	1,7	2,2
da 250	0,4	0,3	0,5	0,9	0,8	1,1
Settore produttivo						
Manifattura	1,0	0,9	1,2	2,4	2,2	2,6
Costruzioni	1,0	0,8	1,2	2,2	1,8	2,5
Commercio	0,6	0,5	0,8	1,5	1,3	1,7
Alberghi e ristoranti	2,6	2,1	3,1	3,3	2,7	3,9
Trasporti	1,7	1,2	2,1	4,1	3,4	4,8
Attività finanziarie	0,4	0,0	0,9	1,3	0,6	2,0
Attività immobiliari	1,6	1,2	1,9	4,1	3,6	4,7
Sanità e assistenza	1,4	0,8	2,0	3,5	2,7	4,3
Altri servizi	2,8	2,2	3,3	10,3	9,2	11,3

¹ Salario orario calcolato a partire dalla retribuzione lorda annua complessiva divisa per 2.050 ore lavorate annue (inclusive di ferie e straordinari).

Fonte: Elaborazioni su dati AD-SILC.

Basse retribuzioni, part-time e compressione retributiva

di Lorenzo Birindelli

1. Dipendenti a bassa retribuzione nel settore privato

Nella definizione dell'OCSE¹, i *dipendenti a bassa retribuzione* (*low-pay workers*) sono quelli con salari inferiori ai due terzi della retribuzione mediana. In altri termini, individuato il valore della retribuzione che divide in due parti di eguale numerosità la platea del lavoro dipendente (la mediana, per l'appunto), i *low-pay workers* sono quelli che percepiscono una retribuzione inferiore ai 2/3 di tale cifra.

Nell'archivio utilizzato – l'*Osservatorio sui lavoratori dipendenti* dell'INPS – non sono presenti i lavoratori dipendenti del pubblico impiego, quelli domestici, quelli agricoli, oltre ovviamente al lavoro sommerso e a quello *grigio* (quota di lavoro non dichiarato a fini fiscali e contributivi dei dipendenti regolari nell'accezione ISTAT)². Nel caso degli Agricoli e dei Domestici, si tratta notoriamente delle categorie con le retribuzioni più basse.

La retribuzione analizzata è quella lorda annua (imponibile INPS).

I dati retributivi su cui ragioniamo sono riportati a un dipendente full-time e senza discontinuità nell'anno (52 settimane piene). I dati «grezzi» dell'archivio INPS sono ovviamente segnati da rapporti di lavoro di durata anche brevissima, e dal part-time. La normalizzazione è stata operata per effettuare, nei limiti del possibile, i confronti a parità di ore retribuite. Per facilitare anche i confronti tra i

¹ OECD (2009). La retribuzione di riferimento è, alternativamente, quella oraria o quella di un full-time (OECD, 2015).

² Lavoratori osservabili direttamente presso le imprese (ISTAT, 2011).

diversi anni, i dati a valori correnti sono stati tutti riportati al costo della vita 2015 secondo l'Indice Armonizzato dei Prezzi al Consumo ISTAT (IPCA).

Con le specifiche appena descritte, nel 2013 la mediana espressa a prezzi 2015 corrisponde a 26,2 mila euro.

La mediana è generalmente, nella distribuzione dei redditi, più bassa della media, che è pari nel 2013 a circa 30 mila euro annui (sempre a prezzi 2015). Una spiegazione semplice è che la distanza tra la mediana e il valore minimo delle retribuzioni (intorno agli 8 mila euro)³ è nettamente inferiore alla distanza tra la mediana e il valore retributivo più elevato che si registra nell'archivio (oltre 1,5 milioni annui). Anche escludendo le retribuzioni estreme del *top management*, resta la distanza molto ampia dalle retribuzioni dei quadri (intorno ai 60 mila annui) e da quelle dei dirigenti (intorno ai 140 mila).

La mediana rappresenta quindi il «dipendente più rappresentativo», che è un poco più povero del dipendente medio. Di fatto, la mediana complessiva si viene a collocare quasi esattamente a metà tra la retribuzione degli operai e quella degli impiegati.

Con il criterio appena illustrato, riportando i dati del 2013 (a prezzi 2015) il valore-soglia da cui un dipendente viene considerato a bassa retribuzione è di 17,5 mila euro annui (tabella 1). I 17,5 mila euro annui corrispondono a circa 1.350 euro lordi per 13 mensilità e a 1.250 euro per 14 mensilità. Tali cifre trovano una corrispondenza nei *salari minimi iniziali* nei CCNL di più larga applicazione, e quindi si possono considerare una buona indicazione sull'effettiva applicazioni di questi minimi.

Sempre secondo una definizione dell'OCSE, i *dipendenti ad alta retribuzione* sono quelli che percepiscono un compenso pari a più di una volta e mezzo la retribuzione mediana. Ciò corrisponde nel 2013 ad un importo di circa 39,4 mila euro annui (sempre a prezzi 2015).

³ Dai dati originali sono stati eliminati, con una procedura statistica, i valori retributivi non coerenti. La procedura ha portato comunque all'eliminazione di un numero molto ristretto di casi.

Tabella 1. Retribuzione-soglia dei dipendenti a bassa retribuzione (limite superiore) e ad alta retribuzione (limite inferiore). Anni 2005-2013, valori lordi annui a prezzi 2015 (IPCA)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione (fino a)	16.813	17.011	17.067	17.292	17.560	17.750	17.631	17.393	17.505
Dipendenti ad alta retribuzione (da)	37.830	38.275	38.401	38.907	39.511	39.937	39.669	39.134	39.386

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

La definizione del lavoratore a bassa retribuzione si basa su una soglia (i 2/3 della retribuzione mediana) eguale per tutti. Non è però indifferente cosa accada al di sotto di tale soglia, in particolare se vi sia un addensamento al livello immediatamente inferiore, oppure se vi sia un ventaglio retributivo relativamente ampio. La successiva tabella 2 aiuta a chiarire questo punto. Effettivamente, i dipendenti con una retribuzione inferiore alla soglia OCSE (i *low-pay workers*) si attestano su un valore retributivo mediano (16,5 mila euro, tabella 2) molto vicino a tale soglia (17,5 mila, tabella 1). Per i dipendenti a retribuzione intermedia, il valore retributivo mediano (25,4 mila euro, tabella 2) è invece molto più vicino alla soglia inferiore che a quella superiore (39,4 mila euro, tabella 1). I passaggi tra le due categorie non appaiono quindi improbabili, visto che si tratta di gruppi abbastanza vicini.

Tabella 2. Retribuzione mediana per categoria retributiva. Anni 2005-2013, valori lordi annui a prezzi 2015 (IPCA)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione	15.446	15.733	15.870	16.138	16.473	16.655	16.524	16.285	16.528
Dipendenti a retribuzione intermedia	24.526	24.820	24.811	25.170	25.524	25.830	25.690	25.398	25.464
Dipendenti ad alta retribuzione	46.205	46.752	46.940	48.162	48.674	49.217	48.861	48.062	48.260

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Tabella 3. Numero dipendenti ed equivalenti a tempo pieno per categoria retributiva (bassa, intermedia ed alta). Anni 2005-2013*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione	979.071	985.345	955.023	988.240	885.893	995.946	1.173.469	1.309.557	1.013.862
Equivalenti annui a tempo pieno	529.563	519.522	465.023	475.981	394.721	411.825	468.551	515.919	416.237
Dipendenti a retribuzione intermedia	10.985.635	11.279.756	12.023.579	12.203.888	12.183.961	12.065.634	11.957.940	11.699.808	11.644.590
Equivalenti annui a tempo pieno	8.203.289	8.403.317	8.806.623	8.941.120	8.748.787	8.682.320	8.632.361	8.363.145	8.221.823
Dipendenti ad alta retribuzione	1.598.381	1.588.504	1.627.690	1.645.249	1.573.680	1.534.544	1.508.928	1.476.632	1.441.737
Equivalenti annui a tempo pieno	1.479.500	1.467.182	1.503.624	1.521.783	1.444.033	1.409.809	1.386.803	1.358.008	1.318.945
Totale	13.563.087	13.853.605	14.606.292	14.837.377	14.643.534	14.596.124	14.640.337	14.485.997	14.100.189
Equivalenti annui a tempo pieno	10.212.352	10.390.021	10.775.270	10.938.884	10.587.540	10.503.953	10.487.716	10.237.072	9.957.004

(*) I dati originali INPS sono stati rivisti per eliminare la piccola frazione di dati retributivi non coerenti: le cifre si riferiscono solo alle celle che presentano valori retributivi non anomali.

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Mentre il limite superiore della retribuzione dei *low-pay* è fissato in rapporto alla mediana, la loro quota nella popolazione dipende dalla situazione effettiva nella distribuzione delle retribuzioni.

Nella tabella 3 sono riportati sia il *numero di dipendenti*, indipendentemente dalla quantità di lavoro prestata nell'anno, che i corrispondenti *equivalenti a tempo pieno*, ossia gli anni-uomo standard full-time. Emerge immediatamente come proprio i dipendenti a bassa retribuzione sono quelli che mostrano uno squilibrio maggiore tra numero di dipendenti ed equivalenti a tempo pieno, indice questo di un basso grado di utilizzo di tali dipendenti, per l'effetto combinato della discontinuità e del part-time. Part-time e discontinuità hanno un ovvio impatto sulla retribuzione effettivamente percepita dai singoli, ma non necessariamente sulla retribuzione per *equivalente a tempo pieno* annuo, utilizzata per classificare i dipendenti, che corregge appunto l'effetto *diretto* di discontinuità e part-time. Vi è poi un effetto *indiretto*, legato con ogni probabilità alle minori prospettive di carriera e sicuramente alla diversa composizione occupazionale rispetto ai dipendenti standard.

Nel 2013, gli oltre 1 milione di dipendenti a bassa retribuzione (tabella 3), corrispondono a circa 400 mila equivalenti a tempo pieno, con un rapporto di 5 dipendenti per 2 equivalenti full-time, ed un *grado di utilizzo* di circa il 40%. Per i dipendenti a retribuzione intermedia il rapporto sale al 70% e per quelli ad alta retribuzione al 90%. Sono percentuali che si commentano da sole.

Come si può osservare nella tabella 4, tale grado di utilizzo ha conosciuto un progressivo declino (almeno) dal 2006 al 2012 per i dipendenti a bassa retribuzione. Con la fase iniziale della crisi (2009-2011) si verifica una ulteriore forte riduzione. Nel caso dei dipendenti a retribuzione intermedia, il calo prosegue anche nel 2013, con una perdita, rispetto al 2005, di 4 punti percentuali, anche se nel 2013 si è registrata una leggera ripresa. Per i dipendenti a bassa retribuzione, nel 2012 il calo rispetto al 2005 è stato di quasi 15 punti percentuali. I dipendenti ad alta retribuzione sono stati interessati in modo appena percettibile.

L'informazione sul *Grado di utilizzo* va letta parallelamente al dato sulle presenze annue: il numero di dipendenti a bassa retribuzione è cresciuto in modo consistente nel 2010-2012, arrivando a superare gli 1,3 milioni (tabella 3). Nel 2013, si è registrata una flessione di circa 300 mila persone, che spiega in gran parte il calo compless-

sivo del numero di lavoratori dipendenti privati, dai 14,5 milioni del 2012 ai 14,1 del 2013.

Tabella 4. Grado di utilizzo dei dipendenti per categoria retributiva. Valori percentuali 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione	54,1	52,7	48,7	48,2	44,6	41,4	39,9	39,4	41,1
Dipendenti a retribuzione intermedia	74,7	74,5	73,2	73,3	71,8	72,0	72,2	71,5	70,6
Dipendenti ad alta retribuzione	92,6	92,4	92,4	92,5	91,8	91,9	91,9	92,0	91,5
Totale	75,3	75,0	73,8	73,7	72,3	72,0	71,6	70,7	70,6

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Chi sono i dipendenti a bassa retribuzione? Cerchiamo nelle due tabelle successive di fornire un'informazione di massima, ricorrendo alle variabili di classificazioni presenti nell'archivio utilizzato. Si propongono, a tale fine, la distribuzione dei dipendenti a bassa retribuzione per genere e classe di età e quella per area geografica e qualifica.

Tabella 5. Dipendenti a bassa retribuzione nel 2013 per genere e classe di età

	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 19	35.201	25.751	60.952
20-24	122.387	163.298	285.685
25-29	54.004	120.521	174.525
30-34	31.138	84.572	115.710
35-39	24.886	72.964	97.850
40-44	20.463	58.038	78.501
45-49	15.684	50.436	66.120
50-54	13.799	39.327	53.126
55-59	10.493	29.123	39.616
60-64	9.736	14.514	24.250
65 e +	9.585	7.942	17.527
Totale	347.376	666.486	1.013.862

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Cosa tutt'altro che sorprendente (tabella 5), si tratta in buona parte di giovani tra i 20 ed i 34 anni, anche se non sono assenti le fasce di età mediane e mature, così come vi è una rilevante presenza di adolescenti.

Absolutamente prevalente è la componente femminile (2/3 del totale). Le donne superano gli uomini in tutte le classi di età, ad eccezione di quelle estreme (adolescenti ed *over* 64).

Tabella 6. Dipendenti a bassa retribuzione nel 2013 per qualifica ed area geografica

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Mezzogiorno</i>	<i>Totale*</i>
Apprendisti	109.512	55.363	45.729	210.620
Operai	348.248	148.580	222.743	719.666
Impiegati	31.302	13.436	36.165	80.914
Totale**	490.427	218.174	305.131	1.013.855

(*) Il totale include la quota residuale di dipendenti di imprese italiane che lavorano all'estero.

(**) Comprende la piccola quota di altre qualifiche; in una minima frazione di casi la qualifica non è stata attribuita, e quindi il totale presenta una minima differenza con le tabelle precedenti.

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Come si può osservare nella tabella, il fenomeno dei lavoratori a bassa retribuzione non si limita affatto al solo Meridione, ed è presente, al contrario, anche nelle altre macro-aree del Paese. Importante è la quota di Apprendisti, ma la componente prevalente è quella operaia, con 720 mila dipendenti.

2. Dipendenti a bassa retribuzione nei settori di area FILCAMS

I dipendenti a bassa retribuzione, rispetto ai valori soglia definiti a livello nazionale, sono una presenza importante nei settori FILCAMS (tabella 7).

Nel 2013, nonostante il calo del numero dei lavoratori a bassa retribuzione in Alberghi e ristoranti, poco meno dei 2/3 dei totale dei

dipendenti a bassa retribuzione si trova proprio nei settori di area FILCAMS.

In questo quadro, il Commercio resta, fortunatamente, ai margini, con un numero di dipendenti in tale condizione intorno alle 50-70 mila unità. I livelli più consistenti si registrano in Alberghi e ristoranti, con un picco di oltre 400 mila unità nel 2012, e nei Servizi alle imprese. Nel 2013, Alberghi e ristoranti e Servizi alle imprese si collocano sulle 220-230 mila unità. Nei Servizi alle famiglie vi sono, dal 2010, 145-150 mila dipendenti a bassa retribuzione.

Gli incrementi più consistenti connessi alla crisi si registrano in Alberghi e ristoranti e nei Servizi alle imprese.

Anche nel complesso dei settori di area FILCAMS, il rapporto tra il numero dei dipendenti e quello degli equivalenti a tempo pieno annui è molto diverso per la categoria retributiva (tabella 8). Per i dipendenti a bassa retribuzione il numero di dipendenti eccede largamente quello degli equivalenti a tempo pieno annui, cosa che non si verifica per i dipendenti a retribuzione intermedia e, con una differenza ancora più marcata, per quelli ad alta retribuzione (le soglie applicate sono le stesse dell'intero settore privato).

Nel caso dei settori di area FILCAMS (tabella 9), il grado di utilizzo dei dipendenti risulta inferiore a quello medio del settore privato per tutte le categorie retributive, in particolare per i dipendenti a retribuzione intermedia.

Tabella 7. Dipendenti a bassa retribuzione nei settori di attività economica di area FILCAMS, Anni 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Commercio e riparazioni	69.456	60.987	59.540	59.006	53.984	58.599	66.872	75.351	48.551
Alberghi e ristoranti	93.996	117.766	152.558	140.359	170.393	231.152	287.216	401.513	223.782
Servizi alle imprese	133.994	128.604	116.418	147.058	115.715	148.814	204.072	239.508	229.318
Servizi alle famiglie	130.326	135.048	123.263	140.178	130.250	144.345	151.866	153.132	145.849
Totale area FILCAMS	427.772	442.405	451.779	486.601	470.342	582.910	710.026	869.504	647.500

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Tabella 8. Numero dipendenti ed equivalenti a tempo pieno per categoria retributiva (bassa, intermedia ed alta) nel complesso dei settori di area FILCAMS. Anni 2005-2013*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione	427.772	442.405	451.779	486.601	470.342	582.910	710.026	869.504	647.500
Equivalenti annui a tempo pieno	223.616	222.366	202.724	219.770	196.379	228.724	269.941	326.213	259.072
Dipendenti a retribuzione intermedia	4.129.417	4.331.440	4.708.258	4.875.454	4.894.261	4.933.325	4.931.792	4.857.484	4.974.095
Equivalenti annui a tempo pieno	2.778.931	2.904.745	3.099.308	3.231.795	3.219.500	3.240.295	3.245.487	3.183.659	3.192.510
Dipendenti ad alta retribuzione	222.662	213.596	228.499	229.062	211.569	214.756	220.229	213.362	214.577
Equivalenti annui a tempo pieno	202.797	193.514	208.297	207.330	188.435	189.973	195.124	189.176	188.414
Totale	4.779.851	4.987.441	5.388.536	5.591.117	5.576.172	5.730.991	5.862.047	5.940.350	5.836.172
Equivalenti annui a tempo pieno	3.205.344	3.320.625	3.510.329	3.658.895	3.604.314	3.658.993	3.710.553	3.699.047	3.639.996

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

Tabella 9. Grado di utilizzo dei dipendenti per categoria retributiva nel complesso dei settori di area FILCAMS. Valori percentuali 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dipendenti a bassa retribuzione	52,3	50,3	44,9	45,2	41,8	39,2	38,0	37,5	40,0
Dipendenti a retribuzione intermedia	67,3	67,1	65,8	66,3	65,8	65,7	65,8	65,5	64,2
Dipendenti ad alta retribuzione	91,1	90,6	91,2	90,5	89,1	88,5	88,6	88,7	87,8
Totale	67,1	66,6	65,1	65,4	64,6	63,8	63,3	62,3	62,4

Fonte: Elaborazione su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti).

3. Falso part-time

Nel basso grado di utilizzo dei dipendenti gioca evidentemente un ruolo importante il tempo parziale, volontario ed involontario. Un recente studio di due ricercatori dell'ISTAT⁴ evidenzia una terza fattispecie: quella che potremmo definire del «part-time simulato».

L'incidenza del part-time secondo quanto dichiarato dai lavoratori nelle interviste della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL) è infatti sistematicamente più bassa da quella che risulta dalle fonti amministrative⁵. L'estensione del part-time appare quindi diversa se misurata con l'*offerta di lavoro* (i dipendenti) o con la *domanda di lavoro* (le imprese). La deduzione è che si tratti di una sotto-dichiarazione delle retribuzioni operata datori di lavoro, sicuramente con effetti contributivi e con una decurtazione della retribuzione, in qualche misura compensata da eventuali «fuori-busta».

Nell'intera economia, la differenza fra il part-dichiarato dal lavoratore e quello dichiarato dalle imprese è pari a 3,2 punti percentuali nel 2010 e sale a 3,6 punti nel 2011. Essa si presenta più consistente nei servizi, specie nei pubblici esercizi e negli alberghi, ed è proprio nei servizi che cresce nel 2011 in maniera più accentuata.

⁴ De Gregorio e Giordano (2014).

⁵ De Gregorio e Giordano (2014).

Nel *Commercio* tra il 2010 ed il 2011 il part-time dichiarato nelle interviste dai lavoratori resta sostanzialmente invariato (dal 23,6% al 23,4%) mentre quello ufficiale che risulta dalle fonti amministrative passa dal 26,9% al 27,6%. Oltre alla differenza nella dinamica, è notevole lo scarto nei livelli tra i due indicatori dello stesso fenomeno.

Negli *Alberghi e pubblici esercizi* la differenza tra i due indicatori è ancora più consistente: nel 2011 il part-time dichiarato dalle imprese è al 47,1% e quello dichiarato dai dipendenti è al 38,8%. Nel 2010, le corrispondenti percentuali erano del 47,8% e del 39,1%, quindi con una situazione sostanzialmente analoga a quella dell'anno successivo.

Nei *Servizi alle imprese*, nel 2011 il part-time dichiarato dalle imprese è al 23,9% e quello dichiarato dai dipendenti è al 19,3%. Nel 2010, le corrispondenti percentuali erano del 22,9% e del 18,7%. Si registra quindi in entrambi i casi un aumento, e lo scarto resta sostanzialmente inalterato.

Nei *Servizi alle famiglie*, nel 2011 il part-time dichiarato dalle imprese è al 36,3% e quello dichiarato dai dipendenti è al 29,4%. Nel 2010, le corrispondenti percentuali erano del 34,2% e del 28,3%. Anche per tale comparto, quindi, si registra in entrambi i casi un aumento, ma lo scarto cresce in modo significativo.

Come anticipato, le ricadute sulle retribuzioni sono evidenti. «Le ore lavorate e i dati economici sembrano confortare queste ipotesi. In effetti, rispetto all'insieme dei dipendenti a tempo pieno coerenti nelle due fonti, i falsi part-time mostrano un pro capite di ore lavorate di poco inferiore (di circa l'8%) ma una retribuzione netta oraria di oltre il 20% più bassa, un imponibile contributivo per ora lavorata pari a circa la metà e un rapporto fra imponibile e retribuzione netta inferiore di un terzo. Questi squilibri si accentuano nel caso della componente maschile e sembrano evidenziare, al netto di ulteriori possibili effetti di composizione, sia la presenza di ore lavorate e non retribuite sia la presenza di ore retribuite «fuori busta» cui corrisponde evidentemente un imponibile contributivo non dichiarato»⁶.

A livello di settore, la situazione della modalità di retribuzione dei «falsi part-time» nei due anni di indagine (il 2010 ed il 2011) è riportata nella tabella 10.

⁶ De Gregorio e Giordano (2014), p. 23.

Nel Commercio e in Alberghi e pubblici esercizi solo una quota pari a circa i 2/3 delle ore viene retribuita regolarmente. Nei Servizi alle imprese e nei Servizi alle famiglie tale quota si presenta più elevata di qualche punto percentuale. Nel Commercio, nel 2011 la quota relativa delle ore non retribuite arriva nel 2011 al 16%. Negli altri casi viaggia tra il 4% ed il 12%. Il fuori-busta arriva in termini di ore nel 2011 al 24% in Alberghi e pubblici esercizi, e nelle altre situazioni di competenza FILCAMS non scende comunque sotto il 18%.

Tabella 10. Ore abitualmente lavorate dai falsi part-time per modalità di retribuzione. Anni 2010 e 2011 (distribuzione percentuale approssimata - Totale annuo=100)

	2010			2011		
	Ore regolari	Fuori busta	Non retribuite	Ore regolari	Fuori busta	Non retribuite
Industria in s.s.	72,0	15,0	13,0	69,0	20,0	11,0
Costruzioni	65,0	19,0	16,0	65,0	13,0	21,0
Commercio	66,0	22,0	12,0	64,0	20,0	16,0
Alberghi e pubblici esercizi	66,0	23,0	11,0	68,0	24,0	8,0
Servizi alle imprese	73,0	18,0	9,0	68,0	22,0	10,0
Servizi alle famiglie	74,0	22,0	4,0	76,0	19,0	5,0

Fonte: De Gregorio e Giordano (2014).

Il salario minimo, fra legge e contrattazione. Una comparazione europea di Salvo Leonardi*

1. Premessa

Il tema del salario minimo ha assunto un forte rilievo, negli ultimi anni, contestualmente alle trasformazioni profonde che investono i sistemi sociali e contrattuali di molti Paesi. Dal Parlamento europeo alla Commissione, dalla Presidenza dell'Eurogruppo alla Confederazione europea dei sindacati (CES) – attori istituzionali e forze sociali hanno espresso pareri ed auspicato sviluppi. Un analogo confronto è in corso anche a livello globale (OCSE; ILO) e nazionale (dopo la Germania, ora è la volta di Svizzera e Stati Uniti)¹. Anche se in misura relativamente minore, l'Italia non fa eccezione. Il progetto originariamente contenuto nel Jobs Act, di introdurre in via sperimentale un compenso orario minimo per i rapporti di lavoro subordinato nei settori non regolati dai contratti collettivi, ha originato dibattiti e preoccupazioni (Bavaro, 2014; Bellavista, 2014; Spaziale, 2015), che si incrociano con quelli che complessivamente investono il nostro sistema contrattuale e delle relazioni industriali.

Le ragioni di questo forte e diffuso interesse discendono essen-

* Ricercatore senior presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

¹ Ci riferiamo alla campagna «Fight for \$ 15», lanciata nel 2012 dal sindacato americano SEIU (*Service Employees International Union*) nella catena di fast food McDonald's, per poi estendersi ad altre realtà del settore e delle catene della grande distribuzione, come Walmart (Dorigatti, 2015). Campagna ripresa dal sindaco di New York, Andrew Cuomo, e poi dal candidato democratico alle primarie del 2016, Bernie Sanders, ispirato in ciò anche dalle analisi di Robert Reich, che definisce quella soglia come un obiettivo federale, per un «National Living Wage». Espressione che ritroviamo ora anche nella nuova normativa inglese in materia (D'Arcy, Corlett, 2015).

zialmente da quattro ordini di fattori (Vaughan-Whitehead, 2010): l'accresciuta mobilità del lavoro e del capitale, che ha dovunque aumentato il rischio di *dumping* salariale; la forte diffusione di lavoro atipico e precario, non sindacalizzato e privo delle tradizionali coperture della contrattazione collettiva; i cambiamenti nelle relazioni industriali, segnati da un forte indebolimento della rappresentanza associativa che negozia i salari contrattuali; il diffuso declino delle quote salariali nella distribuzione della ricchezza nazionale, a cui corrisponde un aumento delle diseguaglianze interne a ciascun Paese.

Dietro lo schermo di una *governance* economica ispirata al metodo aperto di coordinamento, la UE – che pure non ne avrebbe autorità formale (*ex art.* 153.5 TFUE) – è intervenuta pesantemente sulle politiche salariali di molti Stati membri (*Fiscal compact*; Semestre europeo; *Memorandum* della Troika) (Marginson, 2016; Leonardi, 2016), generando forti preoccupazioni fra le organizzazioni sindacali nazionali ed europee. Quello salariale costituisce da sempre un pezzo fondamentale del *core business* sindacale, e ciò sia dove la sua regolamentazione avviene per via contrattuale, sia nei sistemi in cui vige un salario minimo legale che, come vedremo, quasi mai arriva a configurare una definitiva sparizione del ruolo del sindacato su questa delicata materia.

Il tema di una politica comune in tema di salario minimo (*European minimum wage policy*) è dunque entrato nel confronto interno al sindacato europeo e fra gli studiosi che più da vicino ne condividono elaborazione e percorsi (Furaker, Seldén, 2013; Kempelmann, Garner, Rycx, 2013; Schulten, Müller, 2014). In seno alla CES, che raggruppa la quasi totalità delle principali sigle nazionali, vi sono state e permangono divisioni e contrasti, frutto dei diversi assetti normativi e delle prassi negoziali con cui nei vari Paesi si sono storicamente scelti gli strumenti, le finalità e gli ambiti con cui definire e applicare i minimi salariali. Si tratta di differenze fortemente introiettate nelle culture e nella strategie sindacali di ogni singolo Paese, rispetto alle quali la CES ha scelto alla fine di adottare un indirizzo duttile e opzionale, che non intende stabilire né un'improbabile armonizzazione della strumentazione di riferimento, né – a maggior ragione – un irrealistico importo monetario unico per tutti e 28 i Paesi della UE. Si è piuttosto preferito fornire un'indicazione orientativa affinché, con i meccanismi vigenti in ciascun Paese (legge; contrattazione collettiva), si stabilisca che nessuna remunerazione

possa mai attestarsi al di sotto del 50% della media salariale nazionale, o del 60% di quella mediana². Una soluzione essa stessa non immune dalle critiche, che non sono mancate, fra quanti paventano che per alcuni Paesi – specie dove i salari sono mediamente bassi (Europa del Sud e centro-orientale) – una soglia di questo tipo finirebbe col produrre effetti ulteriormente depressivi. I sindacati italiani sono stati fra quelli che si sono espressi in tal senso.

Dove invece vi è una piena sintonia di vedute è intorno alla necessità di porre ovunque fine a una politica di *austerity*, giudicata mortifera e fallimentare, per adottare – sul piano economico e analitico – percorsi alternativi ad essa. Ai sindacati spetta il compito di sviluppare un nuovo metodo di coordinamento europeo delle politiche salariali. Per la CES l'obiettivo dev'essere quello di una crescita economica che sia trainata da un aumento delle retribuzioni (*wage-led growth*), grazie a salari giusti (*fair wages*), equi (*equitable*) e dignitosi anche per ciò che attiene ai livelli minimi. Nel 2017 è stata lanciata una importante campagna europea per l'innalzamento generalizzato dei salari (*OurPayRise*) quale misura – al contempo – di perequazione sociale e di rilancio dell'economia, a partire da una ripresa dei consumi e degli investimenti. Una svolta che chiama in causa le istituzioni europee e quelle nazionali e le loro politiche economiche e finanziarie, rigettando e contrastando quegli interventi non richiesti («*unwanted interventions*») che hanno connotato la *governance* europea di questi ultimi anni: tagli e congelamenti dei salari minimi e/o del pubblico impiego; attacco ai sistemi di indicizzazione; pressioni per un decentramento contrattuale sempre più spinto; attenzione esclusiva alla sola produttività e non anche al costo della vita (Van Gyes, Schulten, 2015).

Per conseguire questi fini, la CES ha redatto un *toolkit* che incrocia ogni singola fase del Semestre europeo, con le sue *Country Report Recommendations* (CSR), con un attento monitoraggio delle singole dinamiche nazionali, rispetto alle quali è stata costituita un'apposita commissione per il coordinamento della contrattazione collettiva.

² Il *salario medio* rappresenta l'intera distribuzione delle frequenze, attraverso un singolo numero che ne sintetizza l'insieme; la media statistica, appunto. Il *salario mediano* indica un valore «centrale», che si trova cioè nel mezzo della distribuzione e che dunque divide a metà fra due ordini di frequenza. Non corrisponde alla media, in quanto le due metà possono non essere simmetriche e di norma, in materia salariale, non lo sono affatto.

La regola aurea (*golden rule*) rimane quella tante volte enunciata nelle sedi sindacali internazionali: «inflazione più produttività» a livello di settore.

Se questi sono in estrema sintesi i temi del dibattito in corso, avviene quanto mai opportuno provare a ricapitolare il quadro descrittivo degli assetti e delle prassi che nei Paesi europei trattano – fra leggi e contrattazione collettiva – la questione del salario minimo.

2. I sistemi nazionali per la definizione del salario minimo

Tutti i Paesi europei dispongono di un qualche sistema volto a stabilire un minimo salariale. Il modo in cui ciò concretamente avviene, tuttavia, differisce sensibilmente fra Paese e Paese (Schulten, 2014; Leonardi, 2014; Van Klaveren et al., 2015). Vi sono infatti sistemi in cui esso viene fissato tramite un intervento statale, ed altri in cui è la contrattazione collettiva a svolgere questa funzione. In ambo i casi, ciò può concernere un salario minimo nazionale universale, senza ulteriori distinzioni su base occupazionale e/o generazionale, o piuttosto risultare diversificato proprio in funzione di queste distinzioni.

Dall'incrocio di questi fatti possiamo ricavare una prima sommaria mappatura di ciò che accade in Europa in materia di salario minimo. Abbiamo innanzitutto i Paesi in cui esso è stabilito per legge. Si tratta della soluzione di gran lunga più ricorrente, riguardando 22 dei 28 Paesi della UE. A questo ampio raggruppamento fanno capo Paesi dell'Europa occidentale (Francia, Paesi Bassi, Germania, Lussemburgo, Regno Unito, Irlanda), di quella meridionale (Spagna, Portogallo, Grecia), della totalità di quella centro-orientale. A parte Cipro, dove il salario minimo per legge conosce una parziale articolazione che tiene conto di alcuni particolari comparti produttivi (tipo guardie giurate, badanti, addetti alle pulizie), in tutti gli altri venti casi, esso inerisce a un livello unico e universale, valido in tutto il Paese, senza significative variazioni che non siano, come vedremo, correlati all'età dei beneficiari.

In questi Paesi, le parti sociali non sono del tutto escluse dalla definizione dei minimi salariali, concorrendo piuttosto al suo iter procedimentale, attraverso accordi bipartiti successivamente assunti dall'autorità pubblica come base di riferimento – è questo il caso del Belgio, della Germania, dell'Estonia e fino a tempi recenti della

Grecia – o tripartiti, secondo una modalità ricorrente in alcuni Paesi dell'Europa centro-orientale, fra cui Polonia, Slovacchia, Bulgaria e fino a tempi recenti Romania e Ungheria. Nel Regno Unito, dove il salario minimo per legge è stato introdotto dai laburisti nel 1998-99, esiste un'apposita commissione nazionale (*Low Pay Commission - LPC*), composta da nove autorevoli esponenti, indipendenti anche se indicati su base tripartita (3+3+3), istituzionalmente incaricata di monitorare e raccomandare alle autorità competenti (ministeriali) il livello minimo e universale del salario. In Francia opera la *Commission National de la Negociation Collective*, composta da cinque economisti di chiara fama, incaricati di valutare l'importo dell'indicizzazione annuale dello SMIC (*Salairé minimum interprofessionnel de croissance*). In Belgio esiste un *Council central de l'economie* a livello interprofessionale, e la *Commission Paritaire* a livello settoriale.

Fra i compiti di questi organismi congiunti vi è quello di provvedere ad una indicizzazione più o meno automatica del salario minimo in rapporto all'andamento del costo della vita. Ciò avviene in modo differenziato da Paese a Paese. In Francia, ad esempio, l'adeguamento periodico rientra fra i compiti della *Commission National* e può anche sancire – se in quella sede si raggiunge il necessario consenso – incrementi superiori a quelli intervenuti a livello inflattivo.

Vi sono alcuni Paesi – il Belgio, il Lussemburgo, Cipro e Malta – in cui, fino a tempi molto recenti, vigevano sistemi di indicizzazione, sul genere della nostra vecchia scala mobile. Su di essi la UE ha esercitato una pressione molto forte affinché questi assetti vengano congelati e progressivamente rimossi. Attraverso i memorandum della c.d. Troika, Cipro è stato già indotto in tal senso, laddove le *Country Specific Recommendation* del semestre europeo hanno preso particolarmente di mira il Belgio, che ha finora resistito, ma cui si chiede di svincolare la dinamica salariale da ogni automatismo rivalutativo.

Al fine di rendere effettivo quanto disposto per legge in materia di salario minimo, nei Paesi che adottano questo sistema, sono previsti meccanismi codificati di esigibilità e controllo. Di norma è il singolo lavoratore interessato che ha il potere di denunciare un'eventuale violazione da parte del suo datore di lavoro, godendo in ciò di una serie di tutele specifiche, oltre che del sostegno delle organizzazioni sindacali. Sezioni speciali degli ispettorati del lavoro hanno il compito di vigilare sul rispetto delle norme salariali. Nel Regno Unito ciò rientra invece fra le prerogative istituzionali degli

uffici delle entrate fiscali. Sanzioni sono comminate qualora siano riscontrati abusi o, peggio ancora, recidive.

Dove invece è la contrattazione collettiva a stabilire il salario minimo è in una fascia centrale del continente, che dall'intero blocco dei Paesi nordici – Svezia, Danimarca, Finlandia (più Norvegia) – scende all'Austria (più Svizzera), giù fino all'Italia. Svezia, Danimarca e Italia si caratterizzano, anche in seno a questo raggruppamento, per non avere né il salario minimo per legge, né una procedura pubblicistica di estensione dell'efficacia. Mentre nel caso nordico ciò è la manifestazione di un modello comune e storicamente omogeneo di relazioni industriali, governato pressoché integralmente dall'autonomia collettiva, nel caso italiano si rileva l'assoluta peculiarità riguardo a un contesto macro regionale – quello mediterraneo – in cui vige ovunque un forte interventismo statale sulle materie contrattuali e delle relazioni sindacali. È interessante sottolineare inoltre come l'Italia, per vari aspetti assimilabile all'area scandinava, raggiunga elevati livelli di copertura, analoghi a quelli nordici, pur con tassi di *membership* nettamente più bassi sia sul versante sindacale sia soprattutto su quello datoriale. Ci torneremo dopo.

Ciò premesso, in tutti questi casi, non esiste una base minima universale, bensì soglie differenziate su base settoriale/occupazionale. Si tratta probabilmente dei Paesi nei quali il sindacato è maggiormente riuscito a salvaguardare significative posizioni di potere, attestate dai più elevati livelli di sindacalizzazione e copertura contrattuale che – in un modo o in un altro – ognuno dei suddetti Stati vanta al confronto di quelli che nella quasi totalità, Belgio escluso, compongono il vasto raggruppamento in cui vige il salario minimo per legge. Rispetto a quest'ultimo, il ruolo dello Stato appare qui molto meno interventista, sebbene non sparisca del tutto nemmeno in questi casi. In Finlandia (ma anche in Norvegia e Svizzera) esistono procedure amministrative mediante le quali l'autorità pubblica – a certe condizioni – si fa garante dell'estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti nazionali di settore, anche e soprattutto tenendo conto dei livelli salariali minimi in essi contenuti. Anche in Austria e in Italia lo Stato esercita una sua influenza, più indiretta ma non per questo irrilevante, attraverso un certo impiego dei principi costituzionali (ad esempio il diritto ad una retribuzione sufficiente, dignitosa e proporzionata), in cui la contrattazione collettiva settoriale incrocia – per il tramite dell'intervento della magistratura

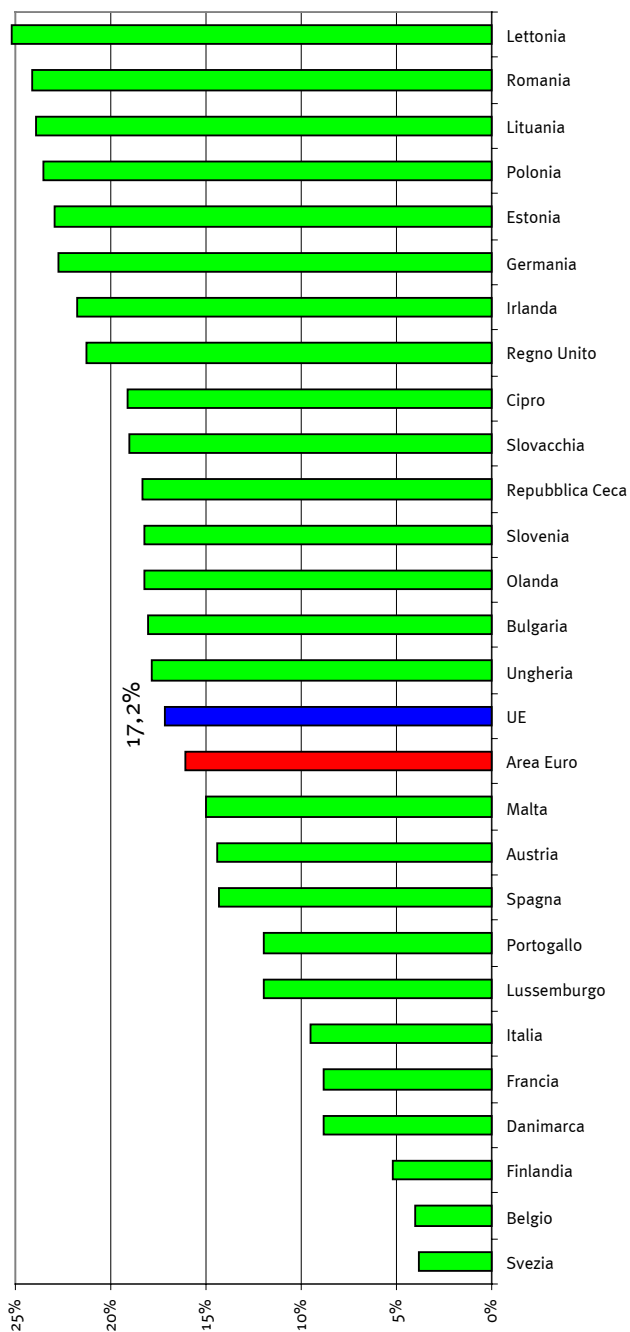
– i precetti fondamentali dell'ordinamento giuridico. Questo è certamente il caso dell'Italia, dove finora – a fronte di un'assenza di norme pubblicistiche in tema di rappresentanza, salario minimo ed efficacia dei contratti collettivi – si è affermata una prassi giurisprudenziale che, sulla base del dettato costituzionale *ex art. 36*, assume i minimi tabellari del contratto nazionale alla stregua di parametro settoriale e per livello di inquadramento della retribuzione (Roccella, 1986; Ricci, 2011; Gragnoli, Palladini, 2012).

Dove in effetti il sistema sembra reggersi su dinamiche quasi esclusivamente imputabili all'autonomia collettiva, è in Svezia e Danimarca. Un esito al quale concorrono essenzialmente i livelli altissimi di affiliazione, non solo sul versante sindacale – in ambo i casi intorno al 70% – ma anche su quello datoriale, con tassi di *membership* non troppo diversi.

3. Bassi salari e povertà in Europa

L'area dei bassi salari in Europa è vasta e in crescita in molti Stati membri. Per bassi salari, secondo una definizione assunta e condivisa a livello internazionale, s'intendono quelle paghe che si stagliano al di sotto dei due terzi del salario medio nazionale. Nel 2016 la proporzione dei lavoratori a basso salario (con paghe inferiori al 66% di quelle mediane nazionali) era – negli Stati membri della UE – pari mediamente al 17%. I Paesi della «vecchia» Europa si collocano mediamente poco al di sotto di quella soglia, fra il 5 e il 15%. Vanno meglio quelli nordici e il Belgio, dove il sindacato e la contrattazione collettiva settoriale sono ancora molto forti. Bene anche la Francia, l'Austria e il Portogallo, nonché – va sottolineato – l'Italia, in cui l'incidenza dei lavoratori dipendenti a basso salario, sotto cioè la soglia del 66% del livello mediano, è stimata sotto il valore del 10%. Dove il fenomeno raggiunge una incidenza particolarmente preoccupante è nell'area baltica, in Romania e in Polonia. Colpisce il dato tedesco, che da alcuni anni ormai fa registrare un'incidenza particolarmente alta, intorno al 22%. Un esito, evidentemente, delle riforme del mercato del lavoro, grazie alle quali si è sì abbattuto il tasso di disoccupazione, ma al costo di un numero sempre più vasto di lavoratori precari, impiegati nei c.d. *mini-jobs* per un reddito mensile di appena 450 euro.

Figura 1. Lavoratori con bassi salari in Europa



Grecia e Croazia: dati non attendibili.
Fonte: Eurostat, 2016.

Le realtà occupazionali più afflitte da questo fenomeno sono ovunque gli immigrati, i giovani con contratto atipico nelle sue svariate forme, le donne con part-time cortissimi, i settori dove è particolarmente diffuso il lavoro informale e irregolare (agricoltura, servizi alle persone, alberghi e ristorazione, costruzioni). Il c.d. *wage gender gap* risulta particolarmente alto nei Paesi dell'Europa centro-orientale, mentre è relativamente più contenuto in quelli scandinavi, in Francia e anche in Italia.

In pressoché tutti i Paesi, indipendentemente dal tipo di regolazione del salario minimo, sono previsti trattamenti in deroga per i lavoratori più giovani, ai primi impieghi, a cui si applicano livelli inferiori. La ragione addotta è che da lavoratori ancora presuntivamente inesperti, ci si attende un livello di produttività inferiore a quello dei colleghi più anziani. In vari casi si stabiliscono soglie di età – 16 anni (Spagna), 18 (Francia), 19 (Lussemburgo), 20 (Irlanda), 21 (Regno Unito, Belgio), 23 (Paesi Bassi), 25 (Grecia) – sotto le quali il minimo salariale si abbassa. In tutti questi casi il minimo scende in modo scalare, a seconda dell'approssimarsi alla soglia di età fissata per il percepimento dell'intero importo. Un diciassettenne britannico riceve una paga minima pari al 61% di quella base. Ma in generale i livelli più comuni sono nell'ordine dell'80%. Non è invece prevista una distinzione su questa base in Portogallo. Generalmente si tiene anche conto se il giovane segue un percorso di formazione e apprendistato (Germania, Olanda, Irlanda, Italia).

4. I livelli salariali minimi in Europa

Ai fini della comparazione fra i vari livelli retributivi in Europa, compresi ovviamente quelli considerati minimi, statistici e studiosi della materia hanno fatto ricorso a diversi parametri di riferimento. La rilevazione comparativa si rende ovviamente più agevole nei Paesi in cui è la legge a stabilirne esattamente il livello. I dati Eurostat, insieme a quelli ILO e OCSE, costituiscono solitamente la fonte principale, ma altri istituti si sono specializzati in questo genere di raffronti, come nel caso dell'istituto tedesco WSI (Fondazione Hans Boeckler), legata alla DGB, e dell'Istituto Sindacale Europeo (ETUI). I nostri dati si basano qui sulle loro elaborazioni.

Il primo parametro, il più agevole da raffrontare, è quello nomi-

nale in euro (senza ulteriori riferimenti al potere reale d'acquisto), che può riguardare la paga oraria o piuttosto mensile. Con riferimento allo scorso anno (WSI, 2017), e con riguardo ai soli Paesi dove c'è il salario minimo per legge, la situazione europea può essere raggruppata in tre blocchi, a seconda dell'entità dell'importo. Fra i dodici e gli otto euro l'ora (Lussemburgo, Francia, Olanda, Belgio, Irlanda, Germania, Regno Unito). Una seconda fascia può essere raggruppata, a un livello sensibilmente più basso, fra poco meno di cinque e poco più di tre euro l'ora (Slovenia, Spagna, Malta, Portogallo, Grecia). Infine sotto i tre euro (la quasi totalità dei Paesi dell'Europa centro-orientale, con Bulgaria e Romania, fanalini di coda, con all'incirca un euro e mezzo l'ora). Come si vede, differenze e distanze enormi; in un rapporto di quasi uno a dieci, all'interno di una pur comune area economica e politica.

Ma il dato nominale può non chiarire adeguatamente il significato reale dei diversi importi nei singoli Paesi. Da questo punto di vista, un criterio relativamente più accurato è quello che pondera il dato orario in euro con il suo potere di acquisto standard. La geografia complessiva non ne viene sostanzialmente modificata, ma si restringe la forbice, fino a quasi dimezzarsi (tabella 1).

Ancora più circostanziato e indicativo è quel parametro – noto come *indice di Kaitz*, dal nome dell'economista che lo ha per primo elaborato, relativamente al contesto americano (1970) – che riporta il valore del salario minimo a quello mediano nazionale, calcolato sul totale della forza lavoro o dei diversi settori a cui questo scostamento si vuole applicare. Rispetto alle graduatorie riportate in precedenza, la mappa che ne sortisce risulta profondamente modificata. In questo caso sono la Francia e la Slovenia, *ex equo*, a presentare l'indice più alto (61%), Tutti gli altri, a cominciare da Portogallo e Lussemburgo, si collocano sotto la soglia del 60%. Il livello più basso si registra nella Repubblica Ceca (37%). Ma il dato più significativo, e grave, ci pare un altro. In tutti i Paesi dove è in vigore, il salario minimo legale non basta ad uscire dalle soglie del lavoro a basso salario (fissato al 66% del salario medio nazionale), di cui dicevamo poc'anzi (v. figura 2).

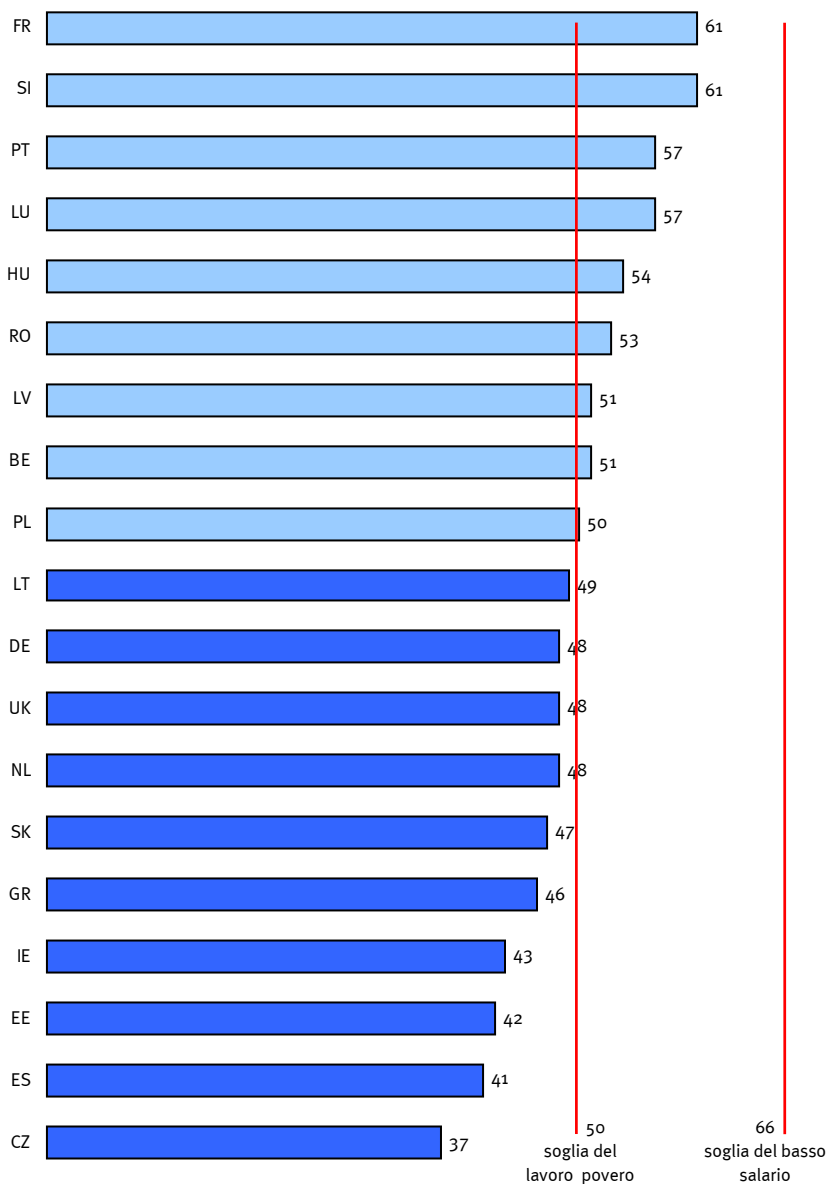
Concepito come mezzo di contrasto al lavoro povero (*working poor*), alle paghe troppo basse, il salario minimo legale, dove in vigore, mostra se non altro in parte di disattendere questa ambizione. Non solo perché in nessun caso, neppure in quelli relativamente più vir-

Tabella 1. Salario minimo orario (in euro) e in potere d'acquisto (2017)

Salario orario in euro	Ultimo cambio	Salario orario in PPS (potere d'acquisto standard)
Unione Europea		
Lussemburgo	01.01.2017	Lussemburgo
Francia	01.01.2017	Francia
Olanda	01.01.2017	Germania
Belgio	01.06.2016	Olanda
Irlanda	01.01.2017	Belgio
Germania	01.01.2017	Regno Unito
Regno Unito	01.04.2016	Irlanda
Slovenia	01.01.2017	Slovenia
Spagna	01.01.2017	Malta
Malta	01.01.2017	Polonia
Portogallo	01.01.2017	Spagna
Grecia	01.03.2012	Portogallo
Estonia	01.01.2017	Ungheria
Polonia	01.01.2017	Grecia
Croazia	01.01.2017	Repubblica Ceca
Slovacchia	01.01.2017	Croazia
Repubblica Ceca	01.01.2017	Slovacchia
Ungheria	01.01.2017	Estonia
Lituania	01.07.2016	Lituania
Lettonia	01.01.2017	Lettonia
Romania	01.07.2016	Bulgaria
Bulgaria	01.01.2017	Romania

Fonte: WSI, Minimum Wage Database, January 2017.

Figura 2. Indice di Kaitz, lavoro a basso salario e lavoro povero



Fonte: OCSE; WSI, 2017.

tuosi, arriva a sfiorare la soglia del lavoro a basso salario (66% del salario mediano), ma perché nella metà dei casi non basta neppure a uscire dal livello di povertà (50% del salario medio). A parte la Francia, in pressoché tutti i maggiori Paesi della vecchia UE, la soglia legale si staglia ad un livello uguale o persino inferiore. Ovviamente, trattandosi solo di una soglia minima, la grande differenza verrà fatta dagli importi aggiuntivi conseguiti in ambito contrattuale. E questo è in effetti ciò che accade nella quasi totalità dei vecchi Stati membri, più sindacalizzati e con maggiori coperture ad opera dei contratti collettivi. Ma per chi non ne è coperto, come nelle sempre più vaste aree del lavoro atipico o terziario non sindacalizzato, il minimo legale può di fatto corrispondere all'importo reale percepito. Che è poi la spiegazione dell'incidenza sorprendentemente alta di lavoratori a basso salario di Paesi pure molto avanzati, come Germania e Regno Unito.

L'uso dell'indice di Kaitz – del rapporto dunque fra salario minimo e mediano – è più difficile per una comparazione che includa i Paesi che non hanno un salario minimo per legge. Alcuni studi si sono tuttavia cimentati con questo obiettivo (Kampelmann et al., 2013)³. Da questa ricerca emerge come i Paesi nordici – con minimi di origine contrattuale – siano quelli con i livelli più alti, ma è l'Italia a rivelare il dato forse più sorprendente. Il nostro Paese è infatti quello in cui il salario minimo – anche qui, attraverso la contrattazione collettiva – si discosta meno di tutti dal livello sia medio che mediano, a livello dell'80%. La Francia – che dei Paesi con salario minimo per legge è quello con l'indice di Kaitz più alto – si ferma, come abbiamo visto, intorno alla soglia del 60%. Secondo le analisi di Andrea Garnero, il salario minimo orario in Italia, calcolato su una media dei livelli contrattuali nazionali, era pari nel 2015 a 9,41 euro; fra i più alti d'Europa, ma con un salario mediano però, piuttosto basso, a 11,77 euro. Lo studio ci dice che esistono differenze anche molto significative fra i vari settori e comparti; ad esempio, in quelli del turismo (hotel e ristorazione) l'indice di Kaitz settoriale è quasi al 90%, che però cala al 65% se il confronto lo si fa col salario mediano nazionale. In agricoltura si arriva, rispettivamente, al 94%

³ Questa importante ricerca si è basata, oltre che sul più agevole raffronto fra i minimi legali dove vigenti, sull'analisi di ben 1.100 contratti settoriali siglati fra tutti i Paesi della UE.

e al 59%. Nel settore bancario, all'estremo opposto, l'indice settoriale scende al 68%, per salire al 99% a livello mediano nazionale (Garnero, 2017). Si tratta evidentemente del settore con le paghe più alte. Un problema analogo si pone per altri Paesi che, come nel nostro, hanno dinamiche retributive e contrattuali molto diversificate da settore a settore, come in Austria e in Germania, quale esito dell'indebolimento – in questi anni – del coordinamento orizzontale e inter-settoriale della contrattazione collettiva.

Va anche detto che, pur fra tanti pregi, neppure l'indice di Kaitz è da solo in grado di offrire uno spaccato del tutto realistico delle effettive dinamiche che in ogni singolo Paese investono la distribuzione del benessere. Non si tiene conto del cuneo fiscale fra retribuzione lorda e netta, laddove una forte incidenza è determinata dal ricorso agli straordinari. Ci sarebbero poi da considerare tutti quei sistemi di benefit, in termini di servizi sociali e misure di contrasto alla povertà, di cui in vari casi godono i lavoratori più svantaggiati. Ad esempio nel caso dei mini-jobs tedeschi o di certi impieghi precari in Francia e in Belgio. In molti Paesi vigono livelli sub-minimo, in considerazione soprattutto dell'età dei percettori del reddito.

Per ovviare agli inconvenienti indotti da un uso troppo indifferenziato dell'indice di Kaitz, alcuni studiosi suggeriscono di correggerne alcune possibili distorsioni. Ad esempio raffrontando l'indice di gruppi relativamente più omogenei, da considerare in rapporto all'età, al genere, al tipo di occupazione e di contratto, ai livelli di scolarizzazione. Ma il calcolo e la comparazione diventerebbero a questo punto ancora più complessi.

Quello che invece si può ricavare sin d'ora è che i dati italiani e scandinavi dimostrano come, a certe condizioni, i Paesi nei quali un ruolo centrale lo gioca la contrattazione, tendono ad avere livelli minimi salariali più elevati rispetto ai Paesi con minimi nazionali stabiliti per legge, sia in valore assoluto che in proporzione al salario medio e mediano.

5. Per legge o per contratto? Modelli regolativi a confronto

Per capire meglio come funzionano i vari sistemi, sarà utile esaminare in breve alcuni casi nazionali dove, rispettivamente, si adotta la via legale o piuttosto quella contrattuale.

Si prenda il caso di due Paesi – la Gran Bretagna e la Francia – in cui il salario minimo per legge ha messo radici piuttosto solide. Nel caso della Gran Bretagna, dove negli anni del thatcherismo il sindacato ha dovuto subire un autentico tracollo associativo, solo arrestato ma non certo invertito negli anni del ritorno del *Labour* al potere, l'introduzione del salario minimo per legge (*National Minimum Wage* – NMW), nel 1999, ha consentito di raggiungere vaste realtà di un mondo del lavoro caratterizzato da una grande presenza di immigrati e di lavoratori flessibili; certamente non sindacalizzati. I lavoratori non qualificati, e in special modo i giovani intorno ai 20 anni, rappresentano la quota più alta di fruitori del salario minimo: il 18%. Laddove la media complessiva si attesta intorno al 5%. Piccoli addetti al commercio, parrucchieri ed estetiste, addetti alle pulizie, badanti, infermieri/e del privato sociale, lavoratori delle piccole e piccolissime imprese in generale, hanno potuto beneficiare di una tutela retributiva minima che la contrattazione collettiva non era più in grado – oggettivamente se non anche soggettivamente – di apprestare. Esso ha contribuito a sospendere verso l'alto la dinamica complessiva dei redditi – come attesta l'ottimo piazzamento di questo Paese pur scarsamente contrattualizzato – nelle graduatorie internazionali sui salari, riducendo in una qualche misura le disegualianze salariali.

Diversamente da quanto era stato paventato negli ambienti dell'*establishment* economico e politico conservatore, il NMW non ha comportato – a quasi vent'anni dalla sua introduzione – ripercussioni negative sull'occupazione. Un dato che trova conferme analoghe dove il sistema era ed è in uso, inducendo su ciò un sostanziale consenso internazionale fra accademici e addetti ai lavori. Le imprese, infatti, dispongono sempre di altri canali per apportare i loro aggiustamenti di costo: come aumentare alcuni prezzi, diminuire in parte le retribuzioni più elevate, eventualmente persino qualche margine di profitto, ma incentivando ulteriormente gli incrementi di produttività.

Dal primo aprile 2016 è entrato in vigore il nuovo «National Living Wage» (NLW) per coloro che hanno più di 25 anni, a livello di 8,79 euro.

Oggi il NMW costituisce un riferimento acquisito e ben sedimentato nel sistema materiale e simbolico delle relazioni di lavoro del Regno Unito. Nessuno, certamente non i sindacati, ne chiede la re-

voca, anche se sulle dinamiche di indicizzazione si dispiegano forti dispute, rispetto alle quali il ruolo del governo in carica – in questo come del resto in tutti i casi dove la legge è dotata di questo potere – non è affatto indifferente sia sulla tempistica che sull'entità degli aggiustamenti. I sindacati e gli ambienti accademici ad esso più vicini chiedono un significativo innalzamento dell'attuale livello, ritenuto del tutto incompatibile con la conduzione di una vita dignitosa in realtà urbane divenute insostenibilmente costose. L'obiettivo è quello di arrivare a 9 sterline nel 2020, ma soprattutto di stabilire una paga base che superi il 60% del salario medio di un lavoratore con più di 25 anni di età. Si stima che l'intervento riguarderebbe, nel 2020, il 23% della popolazione lavorativa, in quanto 3,2 milioni guadagnano attualmente meno di quella soglia di 9 sterline.

La Francia è probabilmente il Paese nel quale la cultura e la pratica dello SMIC – che esiste dal 1950 – hanno raggiunto livelli fra i più consolidati ed emblematici. Le parti sociali esercitano un ruolo importante in seno alla la *Commission National de la Negociation Collective*, dove annualmente si stabiliscono gli incrementi da apportare in rapporto all'andamento del costo della vita. Ciò avviene in modo pressoché automatico, semplicemente sulla base delle rilevazioni compiute a riguardo dall'incaricato istituto nazionale che effettua questo genere di monitoraggio. In sede consultiva, la Commissione dispone di relativi poteri discrezionali, come quello di stabilire incrementi anche al di sopra del mero recupero del potere d'acquisto perso. Si chiama *coup de puce*, e la sua raccomandazione può costituire – di fatto costituisce – il principale terreno del contendere fra le parti sociali rappresentate in seno alla Commissione. Se non si raggiunge un parere congiunto, verrà stilato un documento nel quale si riportano gli argomenti in contrasto e i voti conseguiti, rispettivamente di maggioranza e minoranza. Il Governo, nell'adottare la sua posizione, ne potrà tenere conto. Fra il 2000 e il 2004, grazie proprio al *coup de puce*, lo SMIC è potuto crescere oltre l'andamento dell'inflazione, determinando un innalzamento dell'indice di Kaitz fino al 64%, laddove ciò non si è ripetuto nel quinquennio seguente, col risultato di riportare l'indice a quota 61%.

L'ultima indicizzazione, a gennaio del 2017, ha portato il livello orario a quota 9,76 euro. Oggi un lavoratore francese che gode del solo SMIC, percepisce intorno ai 1.400 euro al mese. Un livello che, d'altro canto, induce molti datori ad attestarsi esclusivamente su

questo livello minimo, a scapito di quegli ulteriori incrementi previsti dalla contrattazione collettiva. Obiezione che, più in generale, ricorre nei riguardi di questo tipo di strumentazione. O dei casi in cui il minimo è fissato a livelli relativamente alti. Insieme a quella secondo cui già i meccanismi pubblicistici di estensione *erga omnes* dei contratti riducono l'incentivo alla *membership* sindacale, imponendo alle organizzazioni la ricerca di altri incentivi selettivi (servizi e *benefit* vari esclusivamente rivolti agli iscritti). La Francia, lo ricordiamo, è il Paese europeo col più basso tasso di sindacalizzazione; un 8%, che nei soli settori privati crolla fino al 4%. Al contempo, procedure pubblicistiche di estensione dell'efficacia garantiscono da sempre livelli molto alti di copertura contrattuale, intorno al 90%. Difficile dire – e gli studiosi se lo chiedono ancora – se e quanto lo statalismo che in Francia ha contraddistinto la sfera delle relazioni industriali abbia nuociuto alla peculiare debolezza associativa e sindacale in particolare del Paese transalpino. Di certo, per come sono evolute le cose, è impensabile immaginare un abbandono dello SMIC a vantaggio di modalità autonome e contrattuali di cui qui non si vedono i presupposti.

Oggi in Francia circa due milioni di lavoratori, pari al 13% della forza lavoro dipendente, ricevono lo SMIC. Un dato che, come abbiamo visto, risulta sensibilmente più alto che altrove. Chi sono? Essenzialmente addetti al lavoro domestico, alle piccole e piccolissime imprese, specie nella distribuzione commerciale, operai agricoli. Ma soprattutto tante lavoratrici part-time, impiegate in turni di lavoro disagiati, e i giovani, specie se di origine immigrata. Categorie queste nettamente sovrarappresentate fra quanti percepiscono esclusivamente lo SMIC. Le ragioni del successo relativo dello SMIC francese, in grado fra l'altro di sospingere verso l'alto una parte della dinamica salariale contrattuale, si può spiegare con il livello significativo che qui esso arriva a raggiungere.

6. Il salario minimo in Germania: cosa è cambiato?

Fra i Paesi che hanno optato per il salario minimo legale, un caso particolarmente degno di nota è rappresentato dalla Germania, che con una legge del 2014 (*Mindestlohngesetz*, MiLog) – in vigore dal primo gennaio 2015 – è transitata dal sistema contrattuale a quello

legale. Si tratta del Paese che in quel raggruppamento aveva ultimamente conosciuto le maggiori difficoltà, e ciò a causa di un insieme concomitante di fattori, che negli ultimi anni hanno progressivamente determinato una espansione del lavoro atipico e a basso salario, nonché una grave erosione della copertura contrattuale. Sempre più aziende lasciano le associazioni datoriali per non applicare le tariffe contrattuali, laddove la sindacalizzazione patisce anch'essa un lento e apparentemente inarrestabile declino, giunto oggi intorno al 18% (Dribbusch, Lehndorff, Schulten, 2017). Ciò ha di fatto generato un avvitamento critico, con una copertura contrattuale in costante calo, scesa dal 70% del 1999 al 57% circa delle imprese di oggi (Schulten et al., 2017); addirittura del 45%, secondo i dati dell'istituto nazionale di statistica. Secondo dati della WSI⁴, in settori come l'agro-industria e il commercio la copertura non arriva al 30% e nei rami dell'informatica si ferma addirittura ad un mero 15%. Attraverso un ampio ricorso alle c.d. «clausole di uscita», il sistema contrattuale ha inoltre realizzato, dal 2004 in poi (Accordo metalmeccanico di Pforzheim), un forte decentramento contrattuale, ampliando sensibilmente i poteri di deroga a livello aziendale, specie in materia di orari ed organizzazione del lavoro, ma anche attraverso il congelamento di alcune voci integrative del salario. In conseguenza di tutto ciò, nell'ultimo decennio la Germania ha fatto registrare una delle peggiori dinamiche salariale fra i Paesi più industrializzati.

Per tutti questi motivi, il sindacato tedesco si è visto progressivamente costretto a riconsiderare la sua tradizionale avversione verso l'ipotesi di un salario minimo per legge, iniziando a contemprarla e a perseguirlo quanto meno in quelle realtà divenute troppo impervie per essere raggiunte da una strumentazione contrattuale sempre più indebolita (Bispinck, Schulten, 2011). Il dibattito dentro al sindacato è durato un decennio ed è stato molto sentito, fra la base e i quadri dell'organizzazione. Inizialmente, a spingere maggiormente per una svolta sono state l'allora categoria del turismo e dell'agro-industria (NGG), e quella dei servizi pubblici e privati (Ver.di), in-

⁴ Tali dati sono stati presentati dai ricercatori dell'istituto – Reinhard Bispinck e Thorsten Schulten – nel corso dei workshop tenuti nell'ambito del progetto europeo DECOBA, promosso e coordinato dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio, sui temi del decentramento contrattuale in Europa.

contrando la resistenza delle federazioni manifatturiere, meccanici e soprattutto chimici, assai meno colpiti dai nuovi fenomeni di precarizzazione del lavoro. Nel 2006, la DGB tutta si è compattata intorno alla richiesta di una riforma, avanzando una petizione nazionale per l'adozione di un salario minimo legale, inizialmente individuato a livello di 7,50 euro l'ora. Nell'aprile 2011 si ebbe il primo caso in cui fu stabilita una forma di salario minimo, determinata dal Ministero del Lavoro previa consultazione delle parti, per il settore del lavoro temporaneo tramite agenzia: 7,79 euro l'ora a ovest e 6,89 euro a est. Soglia su cui l'SPD, d'accordo con la DGB, ha condizionato – con successo – la sua disponibilità a una intesa di *Grosse Koalition* con la CDU, nel 2013. Nel giugno 2014 il Parlamento vota a maggioranza l'istituzione di un salario minimo legale, che entra in vigore dal 1° gennaio 2015 a livello di 8,50 euro l'ora. Il primo adeguamento era atteso agli inizi del 2017, ed è infatti arrivato, innalzando l'importo a 8,84 euro.

La nuova legge prevede la costituzione di una commissione nazionale per il salario minimo, composta da rappresentanti degli Stati federali (un presidente), delle organizzazioni datoriali e sindacali (3+3) e, solo a titolo consultivo, due esperti. Il suo compito è quello di stabilire, col concorso dell'ufficio nazionale di statistica, gli incrementi periodici, tenuto conto degli aumenti medi dei contratti collettivi negli ultimi due anni. In base ad alcuni calcoli di fonte sindacale, si stima che la legge dovrebbe riguardare non meno di quattro milioni di lavoratori, lasciandone tuttavia fuori all'incirca due milioni e mezzo. La normativa prevede infatti svariate eccezioni, alcune elencate direttamente nella legge, altre demandate alla contrattazione collettiva. Restano in ogni caso esclusi i lavoratori minorenni, gli apprendisti, i tirocinanti, i portatori di handicap, i volontari. E ancora, per i primi tre mesi, alcuni gruppi di tirocinanti; per i primi sei mesi i disoccupati di lunga durata (ossia da più di un anno). Per i lavoratori stagionali, ad esempio nel settore turistico, sono previste delle agevolazioni contributive per le prime 70 giornate lavorative prestate⁵. La contrattazione settoriale può di-

⁵ Altre clausole *ad hoc* per determinate figure di percettori, come ad esempio i distributori di giornali, per i quali il salario minimo verrà adottato un po' alla volta: -25% nel 2015, -15% nel 2016.

sporre alcune deroghe su un arco temporale transitorio di due anni, ma in ambiti molto circoscritti, come l'agricoltura, la macellazione, i negozi di parrucchiere.

A beneficiare della nuova soglia legale sono state alcune realtà specifiche del mondo del lavoro. Ad esempio nella ex DDR, dove si è registrato un incremento delle paghe fra il 6% e il 9% nel primo quadrimestre dell'anno.

Sono inclusi i lavoratori con mini-jobs, divenuti il vero ventre molle del mercato del lavoro tedesco. Su di essi la legge ha prodotto un impatto che, a due anni dalla sua adozione, è oggetto di analisi da parte degli analisti.

Come l'hanno presa i datori di lavoro? Studiosi vicini al sindacato ritengono che l'espedito maggiormente utilizzato dalle imprese, per mantenere sostanzialmente invariato il costo del lavoro, ad esempio fra gli occupati coi mini-jobs, sia stato quello di operare sulla leva degli orari, attraverso forme ancora più spinte di part-time ad orario minimo. Un dato che potrebbe aggravare la necessità di questi lavoratori di procacciarsi due o tre impieghi per potere alla fine disporre di un reddito sufficiente, e non solo minimo, per vivere appena decentemente. Una situazione per certi versi simile si delinea per l'Italia, con una riduzione del grado di utilizzo dei dipendenti e con un diffuso ricorso al part-time simulato (si veda il terzo capitolo, *Basse retribuzioni, part-time e compressione retributiva*).

L'impatto del salario minimo sull'economia e sull'occupazione tedesca non pare avere finora prodotto nessuno degli effetti negativi paventati da quella parte dell'*establishment*, economico e mediatico, che si era espressa criticamente rispetto alla riforma voluta dal governo di coalizione. *Think-thank* vicini al mondo delle imprese, ma anche la stessa Bundesbank, avevano stimato le perdite in non meno di 200.000 unità. È accaduto esattamente il contrario e la Germania resta fra i Paesi della UE col più basso tasso di disoccupazione, intorno al 4,5%. La nuova norma sembra piuttosto avere accompagnato la creazione di impieghi regolari, che hanno riguardato pressoché tutti i settori, a cominciare da quelli più interessati dalla riforma: turismo e ristorazione, servizi, lavoro in somministrazione, lavoro domestico e servizi sociali (dati WSI, 2016). La stessa Bundesbank, un anno dopo l'adozione della legge, ha dovuto riconoscere l'aumento in questi settori del numero di nuova occupazione regolare, per non meno di 60.000 unità (Jenssen, 2015).

La DGB ha visto l'introduzione del salario minimo come una storica svolta sociale in Germania. Un buon numero delle sue richieste è stato soddisfatto dal legislatore e ciò di per sé costituisce quasi un'eccezione nell'attuale stagione di marginalizzazione pubblica dei sindacati (Dribbusch, Lehndorff, Schulten, 2017). L'opinione pubblica ha manifestato soddisfazione e apprezzamento per l'impegno profuso e per il risultato portato a casa. Restano tuttavia alcune criticità, che la DGB ha rilevato e tradotto nella richiesta di una revisione futura della normativa. Si sollecita in particolare la riduzione delle numerose eccezioni che al momento tagliano fuori ampi segmenti del lavoro giovanile (minorenni; apprendisti; tirocinanti), e fra gli ex disoccupati di lunga durata. Si chiede un numero maggiore di funzionari per controllare se il salario minimo viene correttamente pagato. Si preme affinché aumenti il numero di contratti collettivi dotati di efficacia *erga omnes*.

L'ultima novità emersa nel confronto dell'ultimo anno è quella relativa all'imponente afflusso di profughi e rifugiati, specie siriani, arrivati in Germania nel corso del 2015-16. Settori del mondo politico e imprenditoriale spingono affinché per costoro vengano adottate delle deroghe alla legge, stabilendo una soglia oraria minima più bassa di quella attuale. Per il momento la cosa sembra rimasta lì, ma non è da escludere che tornerà nel corso della campagna elettorale per le elezioni politiche del settembre 2017.

Contestualmente alla legge sul salario minimo, è stata varata una importante riforma della legge sui contratti collettivi (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*), grazie alla quale diviene più facile – d'ora in poi – ottenere l'estensione amministrativa dell'efficacia dei contratti collettivi. La nuova norma abolisce infatti la vecchia, e in molti casi inarrivabile, soglia del 50% di rappresentatività dei lavoratori del settore quale requisito per dichiarare un contratto di lavoro generalmente vincolante. Ciò nondimeno, la casistica di accordi estesi per questa via è rimasta finora pressoché invariata, deludendo in tal senso le aspettative che il sindacato aveva riposto su questo strumento per arginare la caduta di copertura dei contratti collettivi settoriali. Cambia anche la legge sul distacco dei lavoratori, particolarmente importante in una stagione che fa registrare una nuova impennata degli afflussi migratori. Fino a ieri, la legge stabiliva salari minimi nel caso di distacco di lavoratori, differenziati fra Ovest ed Est (più bassi), in una decina di comparti particolarmente esposti

a questo fenomeno. Si andava da un minimo di 8,19 euro per i lavoratori interinali a un massimo di 13,70 euro per gli operai qualificati del settore edilizio, con livelli intermedi intorno ai 9-11 euro per gli addetti alla raccolta dei rifiuti, all'assistenza di malati e anziani, alla pulizia degli edifici, ai vigilanti. La legge diviene ora applicabile per tutti i settori, e non solo per i dieci settori per i quali era stata originariamente concepita.

7. I salari minimi per via contrattuale

Fin qui alcuni importanti casi nazionali di applicazione del salario minimo per legge. Passiamo ora al versante di quelli che questo obiettivo lo perseguono sul terreno della contrattazione collettiva.

I Paesi scandinavi, come abbiamo visto, si caratterizzano tutti per non avere il salario minimo per legge, lasciando che questo – come del resto l'insieme delle condizioni che compongono le relazioni industriali – resti nella sfera dell'autonomia e della contrattazione collettiva. I sindacati di questi Paesi sono fra quelli che, insieme ai colleghi italiani, più hanno avversato nelle sedi europee ipotesi volte a generalizzare forme più o meno dirette di interventismo statale su questa materia. Il modello nordico presenta in effetti svariati tratti che lo contraddistinguono da tutti gli altri. A cominciare dagli straordinari tassi di *membership* associativa, una parte dei quali – sul versante sindacale – riconducibile alla prerogativa istituzionale di gestire i fondi assicurativi contro la disoccupazione (c.d. *sistema Ghent*). Ciò consente a Paesi come la Svezia e la Danimarca di raggiungere l'effetto dell'*erga omnes*, senza il bisogno di ricorrere a procedure amministrative di estensione dell'efficacia. Qui però il fronte nordico si fa meno compatto, dal momento che la Finlandia (insieme a Norvegia e Islanda, fuori dall'UE) ha adottato questa modalità. Forse non troppo a caso, visto che questi tre Paesi – privi del Ghent – hanno livelli di sindacalizzazione sensibilmente più bassi di Svezia e Danimarca. Laddove questi si pongono intorno al 70%, in Norvegia (senza il Ghent) si scende al 52%. I livelli di copertura contrattuale sono mediamente alti, ma anche parecchio variabili fra di loro: la Svezia e la Finlandia si collocano al 90%, la Danimarca al 77%, ma la Norvegia solo al 55%. La variante associativa, come si vede, gioca qui come altrove un certo peso nel determinare le scelte

degli attori. Sia detto per inciso, ma è una considerazione molto rilevante per le cose che stiamo trattando: a parte l'Irlanda, Paese fra quelli che disciplinano per legge il minimo salariale e che è seconda nella graduatoria, quasi tutti quelli che gestiscono contrattualmente questa materia, pur partendo da livelli relativamente più alti, hanno subito alcune fra le più gravi perdite di *membership* nell'arco dell'ultimo ventennio (Elding, Alsos, 2013; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013; Visser, 2015). Nell'ordine: Svezia, Austria, Finlandia, Germania, Danimarca e Islanda.

In tutti i casi scandinavi resta comunque la contrattazione collettiva nazionale a fissare i minimi retributivi settoriali, tenendo conto della qualifica professionale, dell'età e dell'anzianità professionale. La contrattazione aziendale e quella individuale potranno discostarsi *in melius*, stabilendo quote variabili e integrative del salario. I salari minimi contrattuali variano da settore a settore in ognuno di questi Paesi. Come anche il loro rapporto percentuale rispetto al salario mediano nazionale, particolarmente alto in settori come quello delle costruzioni (fra il 60% e l'80%)⁶. Oggi questi Paesi – come si accennava – cominciano a fare i conti con alcuni preoccupanti segnali di riduzione della *membership* sindacale. Ciò può essere imputato sia ai mutamenti occupazionali, che non hanno risparmiato questa regione, sia anche alla scelta di alcuni governi di modificare il regime assicurativo volontario (Svezia), innalzando sensibilmente le quote di contribuzione individuale, con effetti disincentivanti che si sono ripercossi anche sulla sindacalizzazione (Kjellberg, 2011). L'allargamento della UE, che nell'area nordica ha significato il diretto contatto coi Paesi della regione baltica, ha prodotto effetti anch'essi destabilizzanti, come hanno dimostrato gli ormai noti casi Viking e Laval, in grado di spiazzare – grazie alla normativa sui distacchi – un sistema che fino ad allora aveva graniticamente retto nella sua autonomia collettiva. La mancanza di valenza legale *erga omnes* dei contratti collettivi si è in quei casi rivelato un *vulnus*, sapientemente

⁶ Se per farci solo un'idea prendiamo i valori assoluti in euro, vediamo che nel settore delle costruzioni il salario minimo mensile varia fra i 1.629 euro dell'Islanda, ai 2.027 della Finlandia, ai 2.425 della Danimarca, ai 2.622 euro della Svezia, fino ai 3.027 della Norvegia. Valori non troppo dissimili si riscontrano negli altri principali settori (metalmecanica e chimica), con livelli appena più bassi nel settore alberghiero e ristorazione, laddove persino in quello delle pulizie Danimarca e Svezia salgono intorno o sopra i 2.000 euro.

strumentalizzato da alcune imprese per esercitare una grave pressione al ribasso sull'elevato sistema dei diritti e delle paghe.

Ciò nondimeno, i sindacati nordici non paiono minimamente intenzionati a ritrattare la loro storica avversione verso ogni interventismo legale negli affari delle relazioni industriali. A maggior ragione se ciò assumesse i contorni di un'iniziativa europea, verso la quale – in questo come in altri casi – gli scandinavi hanno manifestato apertamente la loro ostilità. A più riprese hanno sì espresso un favore unanime verso l'idea del salario minimo, ma alla condizione che – quanto meno nei loro Paesi – rimanga una prerogativa esclusiva della contrattazione collettiva fra le parti sociali.

8. L'Italia

L'Italia, infine. Il nostro sistema di relazioni industriali presenta alcuni significativi tratti distintivi, il principale dei quali risiede – come è noto – in un livello di volontarismo e di *abstention of law* che ormai non conosce pari nel raffronto internazionale. Nessuna legge, quanto meno nei settori privati, disciplina la rappresentanza sindacale, la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Non esistono procedure formali e dirette di estensione *erga omnes* dei contratti e neppure, come si è detto, un salario minimo per legge. In Europa solo la Danimarca e la Svezia condividono un assetto così indirizzato sul versante dell'autonomia collettiva, ma con ben altri tassi di sindacalizzazione, non tanto dal lato dei lavoratori (che pure differisce sensibilmente), ma su quello dei datori di lavoro, su cui i nostri incerti dati (Carrieri, Feltrin, 2016) non hanno comunque nulla a che fare con quelli, straordinariamente alti, dei Paesi nordici.

In materia salariale, come accennavamo all'inizio, abbiamo storicamente assunto una concezione, mutuata dalla Costituzione del 1948, che rifugge – semanticamente ma non solo – l'idea, comune invece altrove, di un *salario minimo*. A essa si è preferita – seguendo un'altra idea di giustizia sociale – quella di un salario *equo e proporzionato* alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, e *in ogni caso sufficiente* a garantire una *esistenza libera e dignitosa* al lavoratore e alla sua famiglia (art. 36) (Zilio Grandi, 1996; Ricci, 2011; Gragnoli, Palladini, 2012). Tali soglie, qualitative e quantitative, si sono fatte coinci-

dere con quelle minime contenute nei contratti collettivi nazionali di settore (Bellomo, 2002), lasciando che meccanismi sostanzialmente indiretti e giurisprudenziali assolvessero al compito di garantirne *erga omnes* l'efficacia soggettiva. In base a questa prassi, i giudici, utilizzando criteri di tipo equitativo, valutano l'adeguatezza delle paghe individuali, tenendo orientativamente conto delle diverse voci che nei contratti nazionali di settore compongono la retribuzione: pagabase o minimo tabellare, mansioni e livello di inquadramento, scatti di anzianità (un tempo l'indennità di contingenza).

Questo incrocio fra contrattazione e giurisprudenza ci induce a dedurre presuntivamente una copertura pressoché totale – limitatamente ai trattamenti economici – dell'intera galassia del lavoro dipendente, variamente inquadrato in qualcuno degli ormai oltre 800 contratti collettivi nazionali di categoria in vigore (CNEL, 2017). Da questo punto di vista, la c.d. *retribuzione sufficiente* prevista dall'art. 36 ha assunto di fatto, nel suo impiego giudiziale, i tratti di un equivalente funzionale del salario minimo legale proprio di altri ordinamenti (Roccella, 1986).

Nel quadro delle profonde trasformazioni che, in questi anni di crisi e recessione, hanno investito e profondamente modificato i tratti di non pochi sistemi nazionali delle relazioni industriali, si colloca l'inedito interventismo del nostro legislatore sui temi della contrattazione collettiva e del salario, oltre che su quelli ormai battutissimi del mercato del lavoro. Sollecitato in tal senso dalla Commissione Europea, coi suoi *Country Specific Recommendations*, il governo italiano ha più volte annunciato una propria iniziativa sull'intero sistema delle relazioni industriali, inclusa l'introduzione di un compenso salariale minimo legale. Quest'ultima prospettiva era stata a sorpresa inserita nella legge delega di riforma complessiva del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali (l. n. 183/2014), meglio nota come «Jobs Act». All'art. 1.7 *g* si parla di: «Introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo per quei rapporti di lavoro aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Fra le parti sociali, il padronato si è da subito mostrato abbastanza favorevole, specie se ciò aprisse un varco nel contratto nazionale, a favore di un nuovo assetto più decentrato, basato su salario minimo più integrativo aziendale, come suggerito da taluni settori della dottrina⁷. Nel documento di Confindustria del 2014, *Proposte per il mercato del lavoro e per la contrattazione*, si legge che l'introduzione di un salario minimo legale «potrebbe contribuire ad accelerare quel processo di modernizzazione che consideriamo una opportunità». Di contro, i sindacati restano fermamente uniti nel rigettare l'ipotesi di un salario minimo legale. Forti di una sindacalizzazione che ha retto come poche altre in questi anni di crisi della rappresentanza (Carrieri, Feltrin, 2016; Leonardi, 2017), i sindacati italiani rivendicano e ribadiscono la validità del nostro modello integralmente contrattuale. Del resto, tutte le indagini, nazionali e internazionali, ci accreditano di elevati livelli di copertura – solitamente intorno all'80% – laddove utilizzando l'indice di Kaitz, come abbiamo visto, il sistema italiano si mostra in grado di conseguire livelli minimi fra i più elevati della UE (Garnero, 2017). Proposte di segno diverso, tese a riconsiderare questa scelta in favore di soluzioni di tipo legislativo, sono finora emerse a livello accademico e giornalistico, a livello politico e parlamentare, e in modo molto differenziato da alcuni esponenti delle associazioni datoriali.

La delega legale del 2014 è ormai scaduta da due anni e l'argomento sembra al momento uscito dall'agenda politica del governo. Resta tuttavia il significato di una sfida, che potrebbe riproporsi. Qualora infatti venisse approvata una norma con quelle caratteristiche, ciò costituirebbe una novità assoluta per il nostro sistema giuridico, basato – come si è visto – sul primato esclusivo dell'autonomia collettiva e su una idea di «salario minimo costituzionale» mutuato dall'art. 36 Cost. e declinato in chiave di equivalente funzionale di ciò che altrove è oggetto di intervento legale.

La dottrina più vicina al movimento sindacale rileva le incongruenze di un intervento che mira ad offrire garanzie minime a un lavoro subordinato non coperto da contratto nazionale siglato dalle associazioni comparativamente più rappresentative, senza lasciar trapelare a quale realtà o comparto si stia alludendo (Speziale, 2015).

⁷ In tal senso, molto esplicitamente, P. Ichino (2015), L. Cappellari, M. Leonardi (2015).

La formulazione contenuta nella legge delega sembrerebbe avere circoscritto le ipotesi applicative del compenso minimo orario⁸. Il riferimento ai «settori non regolati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» potrebbe al più costituire qualche insidia riguardo a situazioni di protratto vuoto contrattuale, oltre gli stessi termini di ultra-attività previsti in caso di accordi scaduti. Le associazioni datoriali potrebbero ipoteticamente disdettare gli accordi in vigore, bloccando i rinnovi. Al contempo, singoli datori di lavoro potrebbero sentirsi incentivati a sganciarsi dalle associazioni di rappresentanza, soprattutto in presenza di minimi legislativi bassi e di conseguenza dagli accordi che ad essi rinviano, secondo una modalità di «fuga» dal contratto collettivo (Bavaro, 2014), che in Germania ha originato buona parte dei problemi da cui è scaturita l'esigenza di un minimo salariale legale. A quel punto, solo i giudici – ancora una volta – potrebbero impedire lo smottamento del sistema, attenendosi ad interpretazioni analogiche e garantiste del salario e dei suoi minimi contrattuali. Chiamati a scegliere fra due diverse entità di salario minimo – quello fissato dal contratto collettivo ed ora quello stabilito per legge – il giudice si vedrebbe indotto ad applicare il secondo, di certo più basso (Bavaro, 2014).

D'altra parte, se l'obiettivo fosse essenzialmente quello di coprire ciò che resta del lavoro parasubordinato e delle collaborazioni coordinate e continuative, un precedente si è già avuto con la legge Fornero in materia di compenso corrisposto ai lavoratori a progetto: «proporzionato alla quantità/qualità del lavoro e non inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore o per mansioni equiparabili». Al di là di ciò, lettera e sostanza della nuova norma non consentirebbero ulteriori ampliamenti, se non in via del tutto transitoria, «fino al loro superamento», in ragione del fatto che un compenso correlato alla variabile temporale dell'orario sarebbe in contraddizione con la fattispecie genuinamente autonoma del rapporto, la cui remunerazione esula, come è noto, da quel parametro.

⁸ Un indirizzo a suo modo recepito anche dal legislatore, laddove stabilisce che i corrispettivi minimi dei lavoratori a progetto non siano inferiori ai minimi fissati dalla contrattazione nazionale per quei lavoratori subordinati con competenze ed esperienze professionali analoghe (l. 28 giugno 2012, n. 92).

L'adozione di una misura legale aprirebbe in ogni caso un varco alla de-costituzionalizzazione del salario, che al parametro della sufficienza affianca quello della proporzionalità. La scelta ricadrebbe prevedibilmente su un livello inferiore a quello mediamente in vigore su base contrattuale, introducendo un secondo parametro inevitabilmente foriero di una giurisprudenza ribassista dei minimi salariali *ex art. 36 Cost.* (Bellomo, 2002; Bavaro, 2014).

Detto ciò, è innegabile la presenza di problemi anche nell'attuale sistema, il maggiore dei quali risiede nella difficoltà a ricomprendere adeguatamente il carattere sempre più diffusamente informale e autonomo di tanta parte del nuovo lavoro post-fordista. Le sfide che nell'arco dell'ultimo decennio hanno imposto ai sindacati tedeschi una riconsiderazione delle loro storiche posizioni su questi temi non risparmiano in aggiunta il sistema italiano, che a differenza di quello tedesco presenta un maggior nanismo aziendale, una più forte incidenza sia del lavoro autonomo, nelle sue varie sottospecie, che di quello nero e irregolare. Vi è un mondo del lavoro sempre più frastagliato ed esterno al perimetro della rappresentanza sindacale, nel quale l'assenza di formali procedure amministrative di estensione dei contratti rischia di lasciare ampi varchi scoperti a pratiche elusive e di autentico *dumping* salariale. Se guardiamo alle tendenze e alle trasformazioni che sempre più velocemente investono il mondo del lavoro sia nella sua dimensione socio-organizzativa che giuridico-contrattuale – fra atipizzazione spinta, individualizzazione, «huberizzazione» – le preoccupazioni per la tenuta dell'attuale sistema di rappresentanza e negoziazione collettiva, anche e soprattutto sul versante economico, sono forti e fondate.

L'Italia, primo Paese quanto a indice di Kaitz, è anche il Paese con una quota di persone già ora «escluse» dalla copertura reale molto elevata: circa il 13% del totale dei dipendenti, con picchi di oltre il 30% nell'agricoltura, nelle attività artistiche e intrattenimento e del 20% in hotel e ristorazione (Garnero, 2017). Stime analoghe ci dicono di un 12% di lavoratori – in maggioranza composti da atipici, apprendisti, irregolari – la cui paga oraria si colloca al di sotto dei 7 euro l'ora (Cappellari, Leonardi, 2015). I salari, sia contrattuali che reali, scontano da molti anni una sostanziale stagnazione (Antonioli, Pini, 2013; Cataudella, 2013; Tronti 2016), con una perdita – nel lungo periodo – sia del potere d'acquisto che della quota del reddito nazionale.

Dal canto suo, la giurisprudenza della retribuzione sufficiente – vero baluardo a tutela delle conquiste sindacali e contrattuali in tema di salario – si è negli anni riposizionata, assecondando le istanze datoriali – specie al Sud – in base alla loro effettiva (o presunta) *ability to pay*. Un indirizzo che è stato definito «ribassista» ed eccessivamente «soggettivista», e criticamente rilevato da una parte della dottrina che segue questa materia (Bellomo, 2002; Ricci, 2011; Bellavista, 2014).

A ciò si deve aggiungere la vulnerabilità di un sistema di relazioni industriali che sull'autonomia collettiva ha fondato la sua forza, e che negli ultimi anni – privo di norme certe ed esigibili in materia di rappresentanza ed efficacia dei contratti – deve fare i conti con l'anomia indotta da una complessa stratificazione di norme pattizie in materia contrattuale e da una elevata frammentazione della contrattazione nazionale. Secondo i dati dell'archivio CNEL sui contratti, il numero di quelli nazionali sarebbe letteralmente esploso, passando – nel periodo fra il 2008 e il 2016 – da 396 a 809, di cui solo meno di 300 sarebbero quelli siglati – congiuntamente o a geometrie variabili – dalle federazioni affiliate a CGIL, CISL e UIL. Nel solo settore del commercio se ne conta il numero *monstre* di 195 (CNEL, 2017). Un dato che sottende la diffusione di accordi «pirata» siglati da associazioni dalla dubbia genuinità rappresentativa, e dunque il concreto rischio di un *dumping* contrattuale, a livello nazionale e di settore, divenuto più insidioso delle pur potenti spinte verso un decentramento meno coordinato verticalmente, per lo spazio riconosciuto alle clausole di uscita («intese modificative») e per la riduzione del ruolo del sindacato nella contrattazione aziendale, con l'abrogazione della «clausola del terzo» nella composizione RSU e della cotitolarità negoziale del sindacato di categoria (Tomassetti, 2014).

Da questo punto di vista, il richiamo alle affinità col blocco scandinavo, a cui ci avvicina il comune indirizzo a favore del primato contrattuale sui salari minimi, non rispecchia quello degli assetti produttivi e occupazionali, in materia di welfare, di politiche per il lavoro, di livelli di legalità complessiva, che separano profondamente il nostro Paese da quelli nordici (Leonardi, 2014).

Per tutti questi motivi, da varie parti si è levata una richiesta a favore di un minimo legale, grazie al quale – questa è la tesi – i dualismi e le diseguaglianze del nostro mercato del lavoro sarebbero oggi più contenute (Cappellari, Leonardi, 2015).

Tutto questo ci dice delle fragilità a cui è esposto il sistema con-

trattuale, se non trova, fuori e al suo interno, la maniera per reagire, ripristinando un primato sostanziale che la crisi e le riforme di questi ultimi anni stanno minando in tanta parte d'Europa. L'Italia, come abbiamo visto, è l'unico Paese europeo – con Svezia e Danimarca – a non disporre contemporaneamente né del SML né di un formale *erga omnes*. Laddove, non di rado, in Europa, si hanno entrambi, e non necessariamente a detrimento secco della contrattazione collettiva. Basti pensare a casi come quello belga, tedesco e – fino a tempi recenti – francese e spagnolo. Ce lo possiamo permettere? Se, non senza un ampio fondamento fattuale e argomentativo, si sceglie di salvaguardare l'esclusività della contrattazione collettiva nella fissazione dei minimi settoriali e professionali, allora si deve optare almeno per un più solido ed esigibile sistema di *erga omnes*, attuando per intero l'art. 39 Cost., conferendo ai contratti nazionali siglati sul modello del T.U. quell'efficacia generalizzata ed esigibile, in grado di disinnesare rischi e pratiche della contrattazione «pirata». È questa la posizione assunta da CGIL, CISL e UIL nel Protocollo unitario siglato nel gennaio 2016 – per una legge che attui l'art. 39 Cost., anche per la parte relativa all'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi, ed una normativa sulla rappresentanza che recepisca i contenuti degli accordi interconfederali siglati a partire dal 2011.

Al di là di questo pur necessario obiettivo, serve in ogni caso adottare strategie organizzative e negoziali capaci di ampliarne il grado di inclusività ed effettività a vantaggio di quelle figure atipiche e di confine che oggi ne sono escluse. Quello di una «contrattazione più inclusiva», ad esempio, costituisce oggi un pilastro della nuova strategia della CGIL, suggellata dalla Conferenza di organizzazione (settembre 2015) e dalla proposta per una nuova Carta dei diritti universali dei lavoratori, in grado di porre rimedio alle tante, troppe storture del nostro attuale sistema lavoristico e sociale.

Conclusioni

Per concludere: nessun modello, in astratto, può ritenersi superiore ad un altro. La sua funzione e capacità scaturisce dal contesto specifico in cui è sorto e ha dispiegato i suoi effetti.

Il salario minimo per legge presenta, in linea generale, alcuni indiscutibili pregi; il principale dei quali consiste nell'ovviare meglio a

quel duplice processo che da un lato vede restringersi l'area del lavoro dipendente standard e contrattualizzato, e dall'altro registra un sensibile calo della *membership* in capo alle parti sociali, tradizionalmente detentrici della sovranità salariale. Esso favorisce una maggiore certezza ed esigibilità del trattamento in capo a quanti – e sono sempre di più – si collocano ai margini del mercato del lavoro e della sfera sindacale della rappresentanza, sia associativa che negoziale. Contribuisce a contenere le differenze inter-settoriali fra i minimi salariali, giungendo a svolgere un discreto ruolo di spinta sull'intera dinamica nei casi in cui l'attore pubblico provvede al elevarne periodicamente la soglia, secondo uno schema diffuso di indicizzazione flessibile.

Di contro, la soluzione legale tende a stabilire livelli mediamente più bassi rispetto ai Paesi in cui vigono minimi su base contrattuale. Rischia di appiattare i salari più bassi su quelli minimi, specie in quelle realtà ai margini del mercato del lavoro, o dove il sindacato è più debole, ingenerando – a dispetto delle pur meritorie intenzioni – un effetto depressivo proprio su questi ultimi. Può, dove le relazioni industriali sono già deboli, depotenziare ulteriormente il ruolo del sindacato, privandolo di una quota importante del suo *core business*. Con ripercussioni negative sulla *membership*, in un avvilitamento circolare e vizioso. Infine, ha il limite di essere particolarmente esposto ai mutamenti d'indirizzo politico dei governi, divenendo spesso il primo bersaglio delle politiche di deflazione salariale, come si è potuto vedere – drammaticamente – nel corso di questa lunga crisi. In Grecia, Irlanda, Spagna, Portogallo, Romania, a farne le spese (fra congelamenti e tagli) sono state, facile bersaglio, le retribuzioni dei dipendenti pubblici e, per l'appunto, i salari minimi.

Da questo punto di vista, la via contrattuale si è rivelata in grado di ovviare a buona parte di questi limiti, specie nei contesti più virtuosi – come nei Paesi nordici – ma anche in Austria e fino ad ora da noi. La combinazione di minimi salariali settoriali con elevati livelli di copertura contrattuale può essere considerata, quanto meno rispetto ad alcuni esiti, un equivalente funzionale del salario minimo fissato per legge. I livelli sono complessivamente più alti e maggiore è la capacità di portare le soglie ben oltre quelle del lavoro povero e troppo malamente retribuito. Ciò non preclude la possibilità di intraprendere campagne per un salario minimo nazionale, da perseguire per via contrattuale e non necessariamente legale. È il

caso, ad esempio, della confederazione dei sindacati austriaci (OGB), che, pur ribadendo – come noi – il primato della fissazione contrattuale dei salari, ha lanciato una campagna affinché nessuno in quel Paese venga pagato meno di 10 euro l'ora e 1.700 euro al mese. Un modo per declinare concretamente la campagna della CES per una crescita dei salari in Europa, a partire da quelli più bassi, precisando soglie che possono acquisire una forte valenza politica e di mobilitazione. Un esempio, quello del sindacato austriaco, a cui potremmo guardare con interesse, a contrasto delle pratiche di *dumping* contrattuale che si vanno diffondendo. Obiettivo da conseguire contestualmente a una legge sull'*erga omnes*, indispensabile oggi per coniugare autonomia collettiva, sovranità salariale del sindacato e contenimento dei differenziali retributivi, infra e inter-settoriali.

Il problema che l'analisi comparativa ci consegna è in definitiva quello di riuscire a conciliare una elevata e più esigibile copertura dei beneficiari (tipica dei sistemi legali) con una migliore qualità dei trattamenti economici (tipica dei sistemi contrattuali), che non devono essere solo «minimi» – come pure abbiamo visto in tutti i Paesi in cui si è intervenuti con legge – ma anche equi, sufficienti, proporzionati, dignitosi. Come nella giusta intuizione dei nostri padri costituenti.

Riferimenti bibliografici

- Antonoli D., Pini P. (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 2.
- Barbieri M. (2014), *Il Testo Unico alla prova delle norme giuridiche*, «Diritto del lavoro e delle relazioni industriali», n. 3.
- Bavaro V. (2014), *Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 4.
- Bellavista A. (2014), *Il salario minimo legale*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 3.
- Bellomo S. (2002), *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Bari, Cacucci.
- Bispinck R., Dribbusch H. (2012), *Contrattazione collettiva, decentramento e gestione della crisi*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 1.
- Bispinck R., Schulten T. (2011), *Trade union responses to precarious employment in Germany*, WSI Discussion Paper, Düsseldorf, n. 178.
- Cappellari L., Leonardi M. (2015), *Meno disuguaglianza con il salario minimo*, lavoce.it, 17 aprile.
- Carrieri M., Feltrin P. (2016), *Al bivio: lavoro, sindacato, rappresentanza nell'Italia di oggi*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Treu T. (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Caruso B. (2014), *Testo Unico sulla Rappresentanza*, WP «Massimo D'Antona», n. 227.
- Cataudella M.C. (2013), *Retribuzione nel tempo della crisi*, Torino, Giappichelli.
- CNEL (2016), *Notiziario dell'Archivio contratti*, n. 23.
- D'Arcy C., Corlett A. (2015), *Taking up the floor. Exploring the impact of the National Living Wage on employers*, Resolution Foundation Report, September.
- De Gregorio C. e Giordano A. (2014), «Nero a metà»: *contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane*, ISTAT Working Papers, n. 3.
- Dorigatti L. (2015), *Sindacati e alleanze sociali. Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for %15»*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 3, pp. 125-142.
- Dribbusch H., Lehdorff S., Schulten T. (2017), *Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession*, in Dribbusch et al. (eds.), *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, ETUI.
- Elding L., Alsos K. (2012), *European minimum wage: a Nordic Outlook*, Fafo-Report, n. 16;
- ETUC (2012), *Solidarity in the crisis and beyond. Towards a coordinated European trade unions approach to tackling social dumping*, Discussion Note Copenhagen, 7-8 February;
- ETUI (2012), *Minimum wages in Europe under austerity*, Bruxelles, Policy Brief n. 5.

- Eurofound (2015), *Developments in collectively agreed working time 2014*, Dublino.
- European Commission (2012), *Employment and social development in Europe 2011*, Bruxelles.
- European Commission (2012), *Linee-guida a favore dell'occupazione*, 18 aprile, Bruxelles.
- European Parliament (2010), *Role of minimum income in combating poverty and promoting an inclusive society in Europe*, Resolution adopted on 20 October;
- European Parliament (2011), *On the European Platform against poverty and social exclusion*, Resolution adopted on 15 November.
- Furaker B., Seldén K.L. (2013), *Trade union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade union positions*, «Transfer», n. 19 (4).
- Garnero A. (2017), *The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wage in Italy*, IZA Discussion Paper, January.
- Gragoli G., Palladini S. (a cura di) (2012), *La retribuzione*, Torino, UTET Giuridica.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- ILO (2011), *Global Wage Report 2010/11. Wage policies in times of crisis*, Genève.
- ILO (2012), *Social justice and growth: the role of the minimum wage*, «International Journal of Labour Research», vol. 4.
- ISTAT (2009), *I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005 = 100*, Nota Informativa, 7 aprile.
- ISTAT (2010), *Le relazioni industriali e la recente dinamica retributiva contrattuale*, Approfondimenti, 28 dicembre.
- ISTAT (2011), *Input di lavoro*, in *Metodologie di stima degli aggregati dei conti nazionali a prezzi correnti. Anno base 2000*, collana «Metodi e norme», n. 51, Roma.
- ISTAT (2013), *Gli indici delle retribuzioni contrattuali. La nuova base dicembre 2010*, Nota Informativa, 9 aprile.
- Janssen R. (2015), *The German Minimum Wage is not a Job Killer*, Brussels, 9 September.
- Kaitz H. (1970), *Experiences of the past: the National minimum wage*, US Dept. of Labour, Bureau of Labour Statistics, Bulletin 1657.
- Kempelmann S., Garnero A., Rycx F. (2013), *Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?*, ETUI, Report 128.
- Kjellberg A. (2011), *The Decline in Swedish Union Density since 2007*, Lund University Press.
- Leonardi S. (2014), *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, «Lavoro e diritto», n. 1.
- Leonardi S. (2016), *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva in Italia, Spagna e Portogallo*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 1.

- Leonardi S. (2017), *Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis*, in H. Dribbusch et al. (eds.), *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, ETUI.
- Low Pay Commission (2013), *National Minimum Wage: Report 2013*, London.
- Manning A. (2012), *Minimum wage: minimum impact*, London, Resolution Foundation.
- Marginsson P. (2016), *La contrattazione coordinata in Europa: da una erosione incrementale a un attacco frontale?*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 1.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2011), *Salari. Il decennio perduto*, Roma, IRES/Ediesse.
- Müller T., Schulten T. (2013), *L'impatto della governance europea sui salari e sulla contrattazione collettiva*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 3.
- OECD (1998), *Making the most of the minimum statutory wages, employment and poverty*, «Employment Outlook», Paris.
- OECD (2009), *Employment Outlook 2009*, Parigi.
- OECD (2015), *Employment Outlook 2015*, Parigi.
- Ricci G. (2011), *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, «Lavoro e diritto», n. 4.
- Roccella M. (1986), *I salari*, Bologna, Il Mulino.
- Schulten T. (2014), *I contorni di una politica europea sul salario minimo*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 4.
- Schulten T., Dribbusch H., Backer G., Klenner C. (eds.) (2017), *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik*, VSA.
- Schulten T., Müller T. (2014), *Back on the agenda: a European minimum wage standard*, in ETUI Policy Brief, n. 8
- Speziale V. (2015), *Il salario minimo legale*, in *Studi in memoria di Gianni Garofalo*, Bari, Cacucci.
- Tomassetti P. (2014), *Il decentramento contrattuale in Italia: primi profili ricostruttivi di una ricerca empirica*, «Argomenti di Diritto del Lavoro», n. 6.
- Treu T. (2016), *Autoregolazione e legge nella disciplina delle relazioni sindacali*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 2.
- Tronti L. (2016), *Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 2.
- Van Gyes G., Schulten T. (eds.) (2015), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI.
- van Klaveren M., Gregory D., Schulten T. (eds.) (2015), *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*, Palgrave MacMillan.
- Vaughan-Whitead D. (ed.) (2010), *The minimum wage revisited in the enlarged EU*, EU/ILO.
- Visser J. (2015), *ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2013*, version 5, January.

WSI Minimum wage database (2017), in http://www.boeckler.de/pdf/ta_mwdb_v1013.pdf.
Zilio Grandi G. (1996), *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Napoli, Jovene.