



Home > In evidenza > Salario minimo e legge delega

IN EVIDENZA

Salario minimo e legge delega

26.09.14

Tito Boeri e Claudio Lucifora

Twitter 28

Facebook 54

Google+ 2

Un Commento

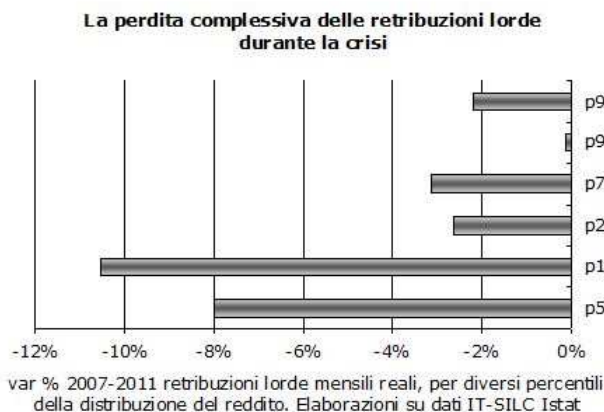
Bene che si discuta dell'introduzione di un salario minimo. Anche perché con la crisi è aumentato il numero di lavoratori al di sotto della soglia di povertà. Ma il testo dell'emendamento del Governo è troppo ambiguo. La misura deve essere applicata a tutti i lavoratori. Vediamo come.

COSA DICE LA DELEGA

Nell'**emendamento** al disegno di legge-delega sul lavoro in discussione al Senato, il Governo ha previsto l'introduzione, in via sperimentale, di un "compenso orario minimo", potenzialmente esteso anche al parasubordinato, ma limitato ai "settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale". È bene che anche in Italia si cerchi di tutelare i salari dei lavoratori più svantaggiati, non coperti dalle maglie sempre più larghe dei contratti collettivi nazionali. Ma il testo dell'emendamento è ambiguo perché mina alla base l'efficacia del salario minimo, una soglia al di sotto della quale nessuna retribuzione oraria deve scendere, che deve valere ovunque, indipendentemente dalla presenza o meno di contratti collettivi.

LA CRISI E LA MANCANZA DEI MINIMI

La crisi ha messo in evidenza come siano stati i lavoratori meno qualificati e meno istruiti – e anche meno pagati – a sopportare gran parte dell'aggiustamento delle retribuzioni (verso il basso) che solitamente si manifesta durante le fasi di ciclo economico negativo. La figura 1 mostra come, tra il 2007 e il 2011, il 10 per cento di lavoratori con le retribuzioni più basse abbia subito le maggiori decurtazioni del proprio salario, per effetto soprattutto dei mancati rinnovi contrattuali e del calo delle ore lavorate.



Dall'inizio della crisi sono anche aumentate le disuguaglianze retributive tra i lavoratori subordinati (l'indice di Gini è aumentato di oltre 2 punti percentuali) ed è cresciuto il numero di lavoratori che si trovano in condizioni di povertà relativa, i cosiddetti "working poor", che nel 2013 rappresentano quasi il 16 per cento del totale dei lavoratori dipendenti.

LA REGOLAZIONE DEI SALARI

In quasi tutti i paesi europei (da gennaio 2015 anche la Germania, quindi solo sei paesi europei ne rimarranno privi) vige un salario minimo legale, fissato cioè per legge e uguale per tutti (sono previsti minimi più bassi, in alcuni casi, per i giovani e per gli apprendisti). In tutti questi paesi, è bene ricordarlo, la presenza di un salario minimo fissato per legge non impedisce il normale funzionamento del mercato del lavoro e lo svolgimento della contrattazione collettiva al di sopra di questi minimi. Il **salario minimo** ha principalmente la funzione di proteggere le categorie di lavoratori più deboli e meno rappresentate che si trovano a rischio di povertà relativa, emarginazione e sfruttamento. In Italia, i sindacati si sono opposti all'**introduzione di un salario minimo**, sostenendo che i contratti collettivi nazionali fissano già dei minimi retributivi e quindi il salario minimo sarebbe inutile. In realtà le cose sono ben diverse. Primo, la

copertura dei contratti collettivi non supera l'80 per cento dei lavoratori dipendenti (dati ICTWSS). Una quota non piccola di quel 20 per cento di lavoratori non coperto dai contratti collettivi è a rischio di basso salario e una quota rilevante si trova in condizioni di working poverty. Secondo, come documentato su [questo sito](#), la contrattazione collettiva è sempre meno in grado di tutelare i lavoratori (subordinati) a rischio di basso salario. In Italia, circa il 13 per cento dei lavoratori risulta avere un salario orario lordo inferiore al minimo contrattuale rilevante per il settore di appartenenza, con punte superiori al 30 per cento nelle costruzioni e in agricoltura. Terzo, le retribuzioni al di sotto dei minimi contrattuali vengono sottostimate dalle statistiche disponibili che non considerano i lavoratori con contratti parasubordinati, gli autonomi (senza dipendenti) e gli irregolari occupati nel sommerso.

PERCHÉ I SINDACATI NON VOGLIONO UN SALARIO MINIMO

La vera ragione per cui i sindacati si oppongono all'introduzione di un salario minimo è legata all'interpretazione giurisprudenziale dell'articolo 36 della Costituzione, che utilizza (spesso, ma non sempre) i minimi dei Ccnl quale riferimento per la determinazione della giusta retribuzione, di fatto estendendo a tutti i lavoratori la copertura dei contratti collettivi. Non siamo dei giuristi, ma richiamandoci a quanto scritto su questo sito da [Alessandro Bellavista](#), riteniamo che non ci sono ragioni per cui la contrattazione collettiva e la disciplina del salario minimo non possano coesistere. Mentre nel quadro attuale la non attuazione dell'articolo 39 della Costituzione obbliga il lavoratore a ricorrere al giudice per vedere riconosciuto il diritto al giusto salario, in presenza di un compenso minimo legale i lavoratori meno tutelati e a maggior rischio di bassi salari troveranno nella legge una tutela immediata. Per tutti gli altri lavoratori, con retribuzioni superiori al minimo, la giurisprudenza potrà continuare ad utilizzare come riferimento per il giusto salario sia gli accordi aziendali, sia i livelli salariali prevalenti sul mercato del lavoro. Se si vuole davvero introdurre un salario minimo in Italia, ci sono tre nodi da sciogliere: 1) il livello a cui fissare il compenso minimo, 2) le modalità di regolazione e aggiustamento nel tempo, e 3) la copertura e la vigilanza.

IL LIVELLO DEL SALARIO MINIMO

Uno degli aspetti più critici dell'introduzione del compenso minimo riguarda il livello a cui fissarlo. I numerosi studi empirici condotti sugli effetti economici del salario minimo mostrano effetti non-negativi sull'occupazione (a volte anche positivi), e invece positivi su salari e redditi (il lavoro di Wolfson e Belman, 2014, di cui forniamo i riferimenti sotto, rende comparabili i risultati della sterminata letteratura sugli effetti del salario minimo). Gli studi sono anche concordi nel considerare problematico, per l'occupazione, un salario minimo fissato a un livello troppo elevato (soprattutto per quanto riguarda l'occupazione dei giovani e dei lavoratori meno qualificati). In Europa, prendendo in considerazione solo i paesi più simili e vicini all'Italia, il salario minimo (orario) è attualmente fissato a: 4,48 euro in Spagna, circa 7,50 euro nel Regno Unito (6,31 sterline) fino agli 8,5 euro della Germania (dal 2015) e i 9,35 euro della Francia (uno dei livelli più elevati in Europa e non a caso probabilmente oggetto di revisione al ribasso da parte del Governo Vals). Una politica prudente di salario minimo legale in Italia, potrebbe essere quella di fissare un livello compreso tra il minimo salariale spagnolo – che tuttavia coprirebbe solo il 2,5 per cento dei lavoratori dipendenti italiani – e il livello di povertà salariale relativa (convenzionalmente fissato a 2/3 del salario mediano), pari oggi a circa 6,5 euro – che in questo caso coprirebbe circa il 10–11 per cento dei lavoratori dipendenti. Livelli salariali maggiori, come quelli della Germania o della Francia, interesserebbero una quota di lavoratori pari al 30–40 per cento e avrebbero senza dubbio ricadute negative sull'occupazione.

MODALITÀ DI REGOLAZIONE E AGGIUSTAMENTO NEL TEMPO

Le modalità di fissazione e aggiustamento dei minimi salariali adottate nei diversi paesi sono assai diverse. In alcuni casi, i minimi vengono fissati dal Governo sentite le parti sociali o su parere di un'autorità indipendente. In altri casi, l'adeguamento viene fatto con riferimento alla dinamica dei prezzi (e/o dei salari) dopo deliberazione del Governo oppure attraverso meccanismi di indicizzazione automatica. Ancora una volta le esperienze degli altri paesi vengono in aiuto e mostrano come la creazione di un'Autorità indipendente che propone al Governo il livello e gli adeguamenti del salario minimo sia in grado di garantire un buon funzionamento. In primo luogo, perché consentirebbe di monitorare gli effetti sul mercato del lavoro e di adeguare l'efficacia nel tempo. In secondo luogo, perché la delega ad un organo terzo consentirebbe di evitare un utilizzo elettorale dello strumento. Autorità di questo tipo sono già presenti in molti paesi (ad esempio la "[Low Pay Commission](#)" nel Regno Unito) e hanno come compito quello di raccogliere ed elaborare informazioni su occupazione, redditi e salari (ma anche prezzi, costi e competitività delle imprese); condurre audizioni formali delle parti sociali (consultando anche imprenditori e lavoratori); nonché effettuare sopralluoghi sul territorio coinvolgendo nel processo anche numerosi stakeholder.

COPERTURA E VIGILANZA

La copertura del salario minimo dovrebbe riguardare tutti i lavoratori subordinati (fatta eccezione per alcune categorie di lavoratori giovani o in contratti formativi), per i quali il contratto di lavoro prevede una retribuzione e un orario di lavoro. Il salario minimo, per essere applicato, deve indicare chiaramente un salario orario al quale tutti i dipendenti e tutti i datori di lavoro possono fare riferimento. Anche per questo l'emendamento del governo, che ne restringe l'applicazione ai settori non coperti dai contratti collettivi, rischia di rendere il salario minimo del tutto inefficace. Discutibile il tentativo di estendere la copertura del salario minimo ai rapporti di collaborazione. In principio è giusto tutelare questi lavoratori, ma la mancanza di un orario di lavoro ben definito (se non indicativamente) nei rapporti di collaborazione rende, allo stato attuale, il salario minimo orario facilmente aggirabile (si veda Lucifora, 2009). Per queste categorie di lavoratori si potrebbe pensare a minimi retributivi mensili, al di sotto dei quali i contratti vengono trasformati automaticamente in contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, come previsto dal [Ddl Nerozzi](#). In ultimo, anche se può sembrare banale, sarebbe molto importante garantire un corretto *enforcement* nell'applicazione del salario minimo legale presso le imprese, sia attraverso una vigilanza capillare, sia mediante l'erogazione di sanzioni in caso di mancata osservanza. Altrimenti, l'efficacia del salario minimo sarebbe assai dubbia.

Riferimenti bibliografici

Wolfson, Paul and Dale Belman, (2014) "*What Does the Minimum Wage Do?*", Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
Lucifora, C. (2009) "Una commissione bassi salari e un salario minimo per l'Italia? Valutazioni e proposte" in C. Dell'Aringa e T. Treu, *Le*

riforme che mancano, collana AREL, Il Mulino.

Twitter 28

Facebook 54

Google+ 2

[Un Commento](#)

[Stampa](#)

In questo articolo si parla di: [contratti](#), [emendamento](#), [Renzi](#), [retribuzioni](#), [salario minimo](#)

BIO DELL'AUTORE

TITO BOERI



Ph.D. in Economia alla New York University, per 10 anni è stato senior economist all'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, poi consulente del Fondo Monetario Internazionale, della Banca Mondiale, della Commissione Europea e dell'Ufficio Internazionale del Lavoro. Oggi è professore ordinario all'Università Bocconi, dove è anche prorettore alla Ricerca, e Centennial Professor alla London School of Economics. E' Direttore della Fondazione Rodolfo De Benedetti, responsabile scientifico del festival dell'economia di Trento e collabora con La Repubblica. I suoi saggi e articoli possono essere letti su www.igier.uni-bocconi.it. Redattore de lavoce.info. Segui [@Tboeri](#) su Twitter

[Altri articoli di Tito Boeri](#)

CLAUDIO LUCIFORA



Claudio Lucifora ha ottenuto il PhD in Economia alla University of Warwick. E' docente di Economia politica presso l'Università Cattolica di Milano dove insegna anche Economia del Lavoro. Ha insegnato all'Université de Paris II, alla London School of Economics e all'Universitat Autònoma de Barcelona. E' membro del Comitato direttivo della European Association of Labour Economists (EALE) e dell'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (Aiel). Nel 1995 ha ricevuto il "Premio Tarantelli" per l'economia del lavoro. E' autore di numerosi articoli pubblicati su riviste internazionali su temi inerenti alla determinazione di salari e occupazione, contrattazione e relazioni industriali, e economia dell'istruzione. Ha pubblicato diversi volumi tra cui: *Le teorie del salario di efficienza*, Giuffrè Editore (Milano, 1990), *Public Sector Pay Determination in the European Union* come curatore con B. Elliot e D. Meurs (Macmillan: London, 1999), *Policy Measures for Low Wage Employment in Europe* come curatore con W. Salverda e B. Nolan (Edward Elgar: London, 2000).

[Altri articoli di Claudio Lucifora](#)