

Occupati a comprendere e approfondire le tante novità introdotte dai decreti legislativi attuativi della legge delega n. 183/2014, ancora non è emerso un vero confronto e una riflessione sull'ipotesi dell'**introduzione del salario minimo legale in Italia**.

**Il principio della legge delega** (articolo 1, comma 7) su tale tema **prevede l'introduzione di un «compenso orario minimo» applicabile sia ai rapporti di lavoro subordinato sia ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**.

**Il salario minimo potrebbe essere introdotto in via sperimentale**, per una adeguata valutazione degli effetti della sua introduzione e per una concreta verifica della sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati con la sua stessa introduzione, senza distorsioni delle dinamiche del mercato del lavoro.

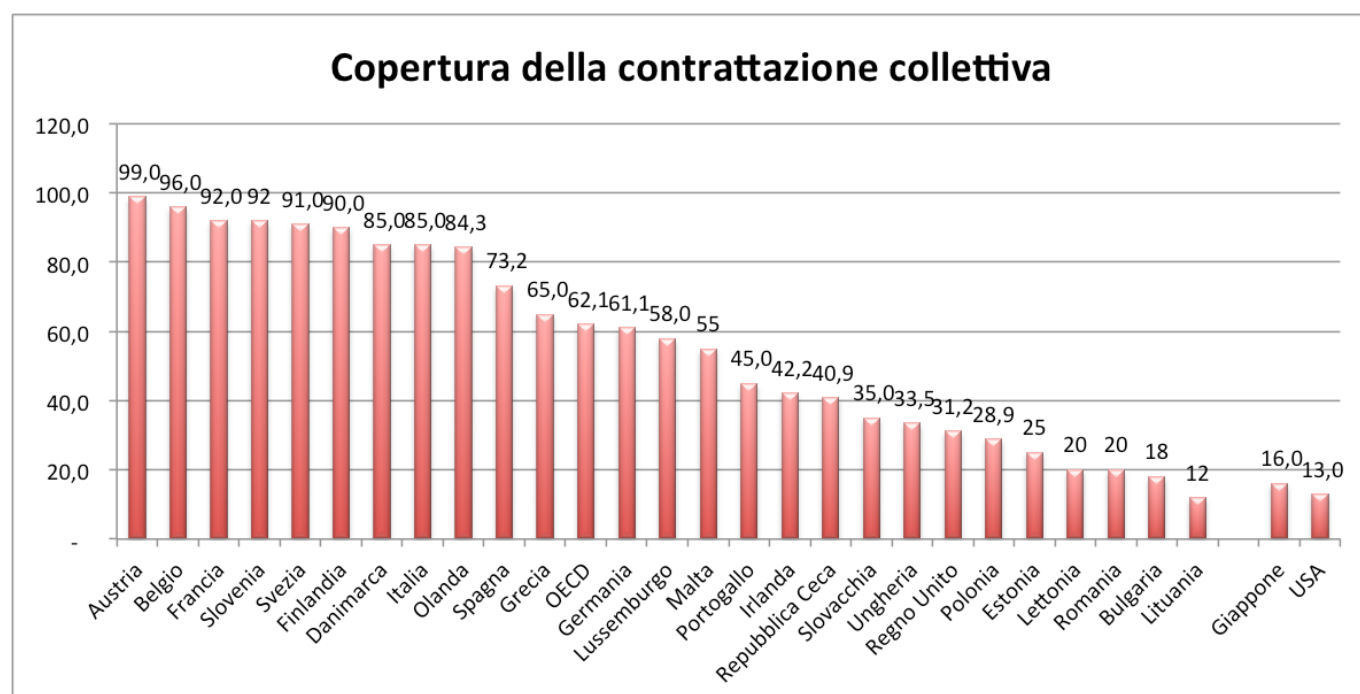
Inoltre, **il salario minimo legale non sarebbe applicabile in modo generalizzato**, ma espressamente destinato a fissare i minimi retributivi nei «settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Invero, la quesitone pare mal posta, poiché i contratti collettivi esistenti posso essere comunque applicabili ovvero ogni azienda può in un certo qual modo scegliere l'applicazione di un contratto collettivo di un settore a cui l'attività svolta è riconducibile. **Il salario minimo, se introdotto, dovrebbe invece essere applicato alle aziende che non adottano i contratti collettivi esistenti e applicabili**.

Un altro profilo rilevante circa l'introduzione di un salario minimo legale in Italia riguarda la previsione della «**consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**». Esse sono, tuttavia, **contrarie alla sua introduzione**, poiché ritengono che la retribuzione minima dei lavoratori debba essere fissata dalla contrattazione collettiva e non per legge. **Temono, ovviamente, un ridimensionamento del loro ruolo, della funzione della contrattazione, nonché una perdita del loro potere contrattuale**.

È vero che in Europa esistano diversi modelli di fissazione del salario minimo legale (cfr. D. Mosca, *// salario minimo si può fare anche in Italia*, *Linkiesta.it*, 6 marzo 2015) che prevedono il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e datoriali. Indubbiamente, sarebbe auspicabile anche per l'Italia, in caso di introduzione, una partecipazione delle parti sociali nella definizione del salario minimo legale, piuttosto che una loro totale estraneità. Tuttavia, **il coinvolgimento delle parti sociali e soprattutto dei sindacati nella fissazione del salario minimo non è certamente, dal loro punto di vista, la soluzione ottimale e da privilegiare, che rimane, invece, la**

contrattazione collettiva.

**Il salario minimo legale, infatti, è tendenzialmente uno strumento utilizzato per garantire una retribuzione minima nei Paesi in cui la copertura della contrattazione collettiva è limitata. Al contrario, tra i Paesi che hanno una copertura contrattuale superiore all'85% dei lavoratori, si trovano i Paesi che in Europa non hanno un salario minimo legale, quali Austria, Svezia, Finlandia, Danimarca e Italia (a questi si aggiunge anche Cipro).**



Fonte: ICTWSS database. I dati sono relativi agli ultimi dati disponibili tra il 2008 e il 2011. Per il Portogallo, è stato utilizzato il calcolo effettuato da OECD.

Dagli anni '90 del Novecento ad oggi, la copertura della contrattazione collettiva ha subito un *trend* decrescente, per cui **la maggior parte dei Paesi che ha assistito a tale decrescita ha reagito attraverso l'introduzione o l'incremento del salario minimo legale, quale strumento per combattere il fenomeno degli "working poor"** (cfr. OECD, *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, 2012, 145).

Da ultimo, **la stessa Germania ha recentemente seguito la stessa strada**. Di fronte a un importante **calo della copertura contrattuale** (nell'ordine di 10 punti percentuali secondo i

calcoli dell'OECD, cfr. OECD, *OECD Employment Outlook 2012*, cit., 136), **ha deciso di introdurre un salario minimo legale** per garantire a tutti i lavoratori una retribuzione minima adeguata. Tale scelta, tuttavia, **appare come una sconfitta del sindacato rispetto alla sua capacità di garantire tale minimo.**

**Ma gli effetti negati dell'introduzione di un salario minimo legale sono molteplici** e non si limitano alla riduzione del potere contrattuale dei sindacati ed una perdita del loro ruolo e funzione. Si ritiene che i salari minimi determinino un **incremento dei prezzi** (quindi uno scarso incremento reale del potere d'acquisto), ma anche una **riduzione dell'occupazione dei lavoratori, legata a investimenti per innovazioni labour-saving** e in particolare una **riduzione dell'occupazione dei lavoratori con basse qualifiche e lavoratori considerati svantaggiati (giovani, donne, immigrati)**, che invece si vorrebbero tutelare, con un forte rischio di uno **scivolamento verso il lavoro nero. In sintesi, il salario minimo non pare essere un buon sistema per combattere la povertà dei lavoratori** (cfr. T. Manfredi, *Salario minimo? Le piccole imprese assumeranno in nero*, in *Linkiesta.it*, 11 marzo 2015)

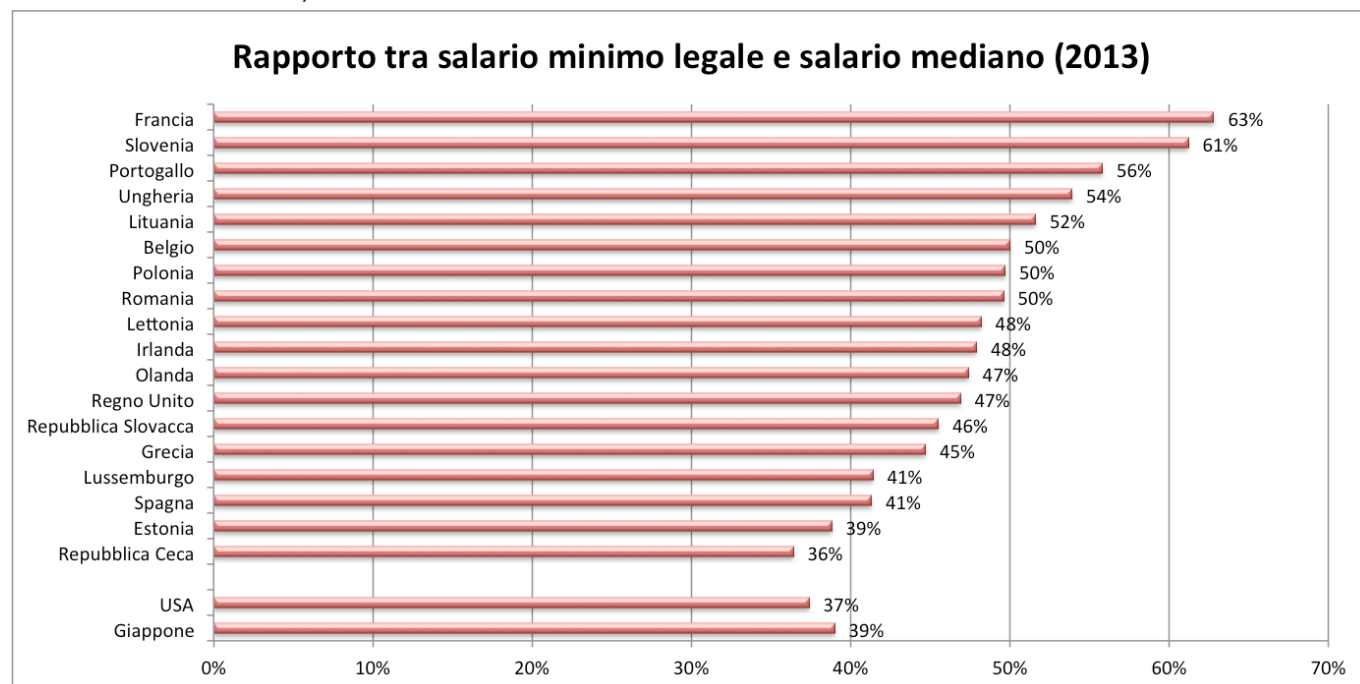
Nell'ipotizzare l'introduzione di un salario minimo legale, **altro profilo da ponderare è l'importo.** Infatti, gli effetti del salario minimo sul mercato del lavoro dipendono anche dal suo livello. Ma ciò che rileva, non è il suo valore assoluto, ma il suo rapporto con il salario mediano.

Paese	Salario minimo legale orario in euro	ultima modifica	Paese	Salario minimo legale orario in euro	ultima modifica
Lussemburgo	11,12	01/01/15	Portogallo	3,04	01/10/14
Francia	9,61	01/01/15	Polonia	2,42	01/01/15
Olanda	9,21	01/01/15	Croazia	2,34	01/01/15
Belgio	9,10	01/12/12	Estonia	2,29	01/01/15
Irlanda	8,65	01/07/11	Slovacchia	2,18	01/01/15
Germania	8,50	01/01/15	Ungheria	2,17	01/01/15
Regno Unito	8,06	01/10/14	RepubblicaCeca	2,00	01/01/15
Slovenia	4,57	01/01/15	Lettonia	1,96	01/01/15
Malta	4,16	01/01/15	Lituania	1,82	01/01/15
Spagna	3,93	01/01/15	Romania	1,30	01/01/15
Grecia	3,35	01/03/12	Bulgaria	1,06	01/01/15

Giappone | 5,56 | 01/01/15 | USA | 5,46 | 24/07/09

Fonte: WSI-Mindestlohn datenbank

In Europa, grande è la varietà del valore dei salari minimi legali, ovviamente proporzionali al “costo della vita” nei diversi Paesi, ma una vera comparazione può avvenire soltanto sulla base di un confronto dell’indice rappresentato dal rapporto tra salario minimo e salario mediano. **La letteratura economica ritiene che gli effetti negativi e distorsivi del salario minimo si accentuino quando tale indice si avvicina (o supera) il 60%** (cfr., anche, C. Gamba, S. Spattini, *Stipendio minimo legale? In Lussemburgo 2mila euro al mese, in Grecia 580. In Italia...*, in [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com)).



Fonte:OECD

Le indiscrezioni di stampa vorrebbero **la fissazione del salario minimo legale in Italia tra i 6,5 e i 7 euro all’ora. Un tale importo di salario minimo corrisponderebbe a un indice del 62%** (cfr. T. Manfredi, *Salario minimo? Le piccole imprese assumeranno in nero, cit.*), quindi per quanto detto, **troppo elevato**, poiché determinerebbe certamente gli impatti negativi sopra descritti.

**Molte ragioni sconsigliano l’introduzione di un salario minimo legale, per l’Italia, ancor**

**più che per la Germania**, poiché come visto la copertura contrattuale italiana è ancora a buoni livelli se confrontata a quella tedesca. Se, nonostante tutto, si intende perseguire tale obiettivo, come veniva anche consigliato dagli esperti tedeschi (vedi S. Spattini, *Germania: le perplessità sul salario minimo*, in *Bollettino ADAPT*, n. 27/2014), la cautela che deve essere adottata è la **fissazione dell'importo del salario minimo legale ad un livello inferiore agli ipotizzati 6,5 euro ovvero un livello corrispondente ad un importo tra salario minimo e salario mediano adeguatamente sotto la soglia del 60%**, in modo da poter verificare l'impatto del salario minimo sul mercato del lavoro, e solo successivamente incrementarlo, nel caso le evidenze non lo sconsiglino definitivamente.

### Silvia Spattini

Direttore e Senior Research Fellow di ADAPT

@SilviaSpattini

Scarica il pdf 