

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 27 giugno 2022, n. 25*

**L'accordo politico del 7 giugno 2022** stipulato tra Consiglio dell'Unione Europea e Parlamento europeo sulla Proposta di direttiva della Commissione sui salari adeguati all'interno dell'UE ha di recente riacceso, all'interno dell'opinione pubblica italiana e non solo, **il dibattito relativo al migliore metodo per garantire livelli salariali minimi idonei per i lavoratori dell'Unione** (per una rassegna di materiali sul tema, vedi E. Massagli, S. Spattini, D. Porcheddu, [Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea](#), 2022, ADAPT University Press).

È noto, infatti, come lo strumento di fissazione dei minimi salariali nei paesi UE non sia uniforme: **21 paesi su 27 possiedono un'apposita legislazione a tal fine**, mentre i restanti sei (Italia, Cipro, Austria, Danimarca, Svezia, Finlandia) delegano tale compito alla contrattazione collettiva. A loro volta, le legislazioni e i sistemi collettivi di fissazione dei salari dei singoli paesi membri, comunque, differiscono significativamente tra loro: **un recente report di Eurofound, intitolato "Minimum wages in 2022: annual review"** ne fornisce una **panoramica**, ponendo particolare attenzione alle azioni messe in campo al fine di tentare **di conservare i livelli dei salari reali in seguito alle recenti fluttuazioni dei livelli inflattivi**.

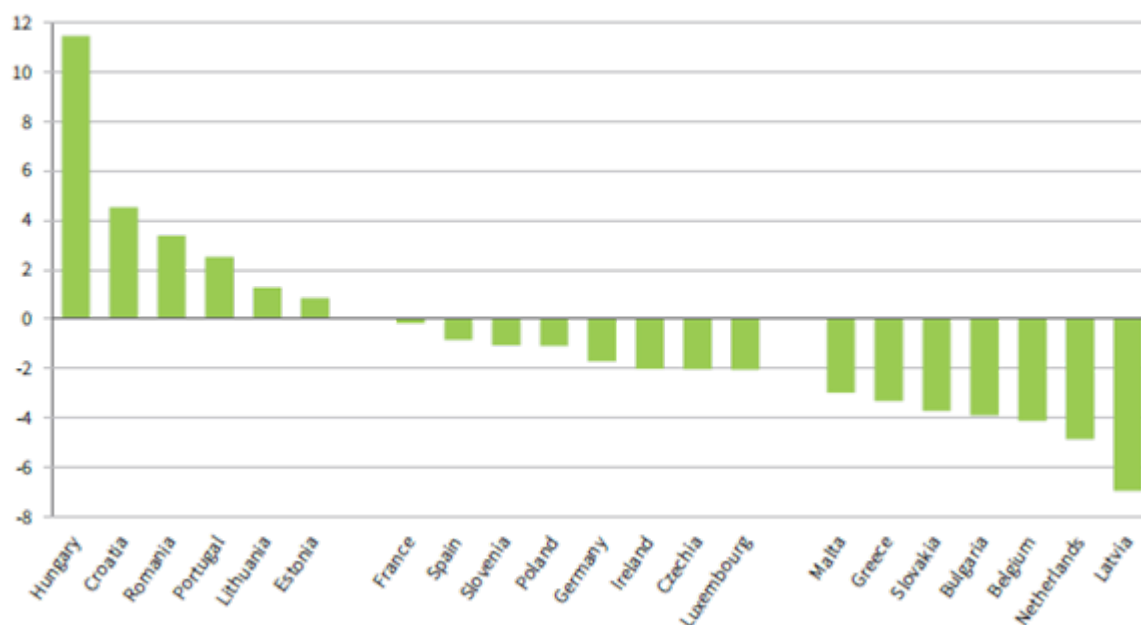
A livello generale, il report mostra come, rispetto al 2021, **i salari nominali legali abbiano subito un forte aumento**, soprattutto per quanto riguarda i paesi dell'Est Europa: in Ungheria, ad esempio, l'aumento del minimo salariale è stato del 19,5%. Nei paesi dell'Europa centro-occidentale, invece, l'incremento è stato più modesto. Fa eccezione **la Germania, il cui livello minimo salariale orario lordo passerà dai 9,82 euro del 2021 a 12 euro a partire da ottobre 2022**, grazie ad un intervento straordinario da parte del Parlamento tedesco (per una panoramica sui minimi salariali in Germania, vedi D. Porcheddu, [La contrattazione collettiva in Germania: le tendenze del 2021](#), Bollettino ADAPT 28 marzo 2022, n. 12).

Il tema degli effetti dell'introduzione del salario minimo legale in Germania è molto dibattuto: all'interno del Report qui descritto, viene ripreso un recente studio che segnala come **lo stesso non abbia avuto significativi impatti sul fenomeno della c.d. "in-work poverty"** (K. Bruckmeier, O. Bruttel, *Minimum Wage as a Social Policy Instrument: Evidence from Germany*, Journal of Social Policy, 2021, Vol. 50, n. 2, pp. 247-266). Difficile, tuttavia, indicare il caso tedesco come prova dell'inefficienza del salario minimo legale per quanto riguarda il contrasto del lavoro povero: **l'aumento del 22% del minimo salariale in Spagna**, risalente al 2019, è infatti individuato dal Report come un **elemento che ha contribuito significativamente a ridurre le disparità salariali e sociali all'interno del paese**.

Eurofound completa il quadro relativo agli aumenti dei salari nominali nel corso del 2022 segnalando infine come, considerando un campione di **settori tradizionalmente a basso reddito** (tra cui rientrano, ad esempio, quelli dell'agricoltura, del lavoro domestico e del delivery) tale fenomeno sia stato registrato **anche all'interno di paesi i cui minimi sono fissati unicamente tramite la contrattazione collettiva**, come l'Austria, la Finlandia e la Svezia.

Tuttavia, differentemente da quanto avveniva durante gli anni precedenti, nella maggior parte dei casi né **gli aumenti dei salari minimi legali, né di quelli negoziali sono riusciti a contrastare gli effetti dell'inflazione**: viene rilevato, infatti, come tra il 2021 e il 2022, **il livello dei salari reali sia diminuito in due terzi dei paesi dell'Unione Europea**. È da notare come **i paesi le cui legislazioni sono dotate di meccanismi di indicizzazione automatica al costo della vita**, come ad esempio la legislazione belga, francese e del Lussemburgo, **siano stati maggiormente efficienti nel tentare di allineare i livelli dei minimi salariali all'aumento dell'inflazione**.

Figure 5: Changes in minimum wages in real terms (%), 21 EU Member States, January 2021–January 2022



Se le trasformazioni nei livelli salariali nominali e reali durante il 2022 sono state significative, **lo stesso non può dirsi per i metodi di fissazione dei salari all'interno delle legislazioni/sistemi di relazioni industriali degli Stati Membri**, i quali sono in gran parte rimasti invariati dal 2021 ad oggi. Come specificato in apertura, l'emanazione della proposta di Direttiva sta tuttavia iniziando ad **influenzare il dibattito in materia all'interno degli Stati Membri**: l'Italia e Cipro sono citati come esempi di paesi in cui la possibilità di introduzione di un salario minimo legale esiste, ma il cui sviluppo procede a rilento. In ogni caso, poca attenzione sembra essere dedicata ai metodi con i quali è **possibile aumentare il livello di copertura della contrattazione collettiva**, considerata dalla stessa Commissione Europea come **strumento fondamentale per quanto concerne la salvaguardia dell'adeguatezza dei minimi salariali** (si veda, in questo senso, l'Explanatory Memorandum della [Proposta di Direttiva](#)).

In considerazione delle rilevazioni compiute nel corso del Report, Eurofound segnala come, in un contesto di fluttuazioni inflattive così significative, **sarebbe opportuno che gli Stati membri dell'Unione valutassero l'idoneità dei propri sistemi di fissazione e adeguamento dei minimi salariali a fare fronte alle attuali circostanze macroeconomiche**.

Allo stesso tempo, è da considerare come in diversi contesti nazionali manchino **ricerche approfondite per quanto concerne sia l'impatto degli incrementi salariali sui lavoratori e**

**sulle imprese, sia dati attendibili per quanto concerne l'effettivo livello dei salari negoziali.** Per quanto concerne quest'ultimo elemento, si segnala come la Proposta di Direttiva preveda che gli Stati membri, e in particolare quelli non dotati di una legislazione sui minimi salariali, **forniscano annualmente alla Commissione dati attendibili relativi alla copertura della contrattazione collettiva**, alla distribuzione in decili dei salari negoziali pesata sulla percentuale di lavoratori effettivamente coperti dalla contrattazione, alla differenza dei livelli salariali tra i lavoratori coperti e quelli non coperti dalla contrattazione collettiva (articolo 10).

Dati, questi, spesso difficilmente reperibili, ma che potrebbero apportare un significativo contributo ad **un'adeguata valutazione della forza dei diversi sistemi di relazioni industriali nazionali nella garanzia di livelli salariali adeguati, nonché sull'effettiva necessità di apportare misure correttive.**

***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu