Salario minimo e basse retribuzioni in Italia

Michele Raitano, | 26 ottobre 2019

L'Italia è fra i pochi paesi della UE in cui non esiste un salario minimo legale definito a livello nazionale. La definizione di un pavimento al di sotto del quale la retribuzione non può scendere è nel nostro paese demandata ai contratti collettivi nazionali (CCNL). Dato che il CCNL in Italia copre virtualmente la totalità dei dipendenti del settore privato, si può affermare che una forma di salario minimo, sebbene settoriale/contrattuale, esista in Italia e non sia necessaria una sua introduzione a livello nazionale, soprattutto se non si intenda procedere verso lo smantellamento della contrattazione centralizzata. Per i dipendenti l'unico problema potrebbe, allora, essere rappresentato da un livello eccessivamente basso della retribuzione minima, soprattutto laddove, per opportunismo, le imprese facessero uso di uno dei molti contratti "pirata", ovvero stipulati con sindacati non rappresentativi e con livelli retributivi largamente inferiori a quelli dei settori di riferimento (i CCNL sono circa 850 in Italia di cui, si stima, 2/3 sono "pirata").

Diverso è il caso degli autonomi e delle forme contrattuali atipiche che non rientrano nel lavoro dipendente: ad esse non si applica alcun salario minimo, ma non sarebbe possibile fare altrimenti dato che, per le tipologie non subordinate, il riferimento da adottare diviene quello, più lasco, di "equo compenso". Le proposte di introduzione di un salario minimo nazionale vanno valutate in primis riguardo alla sua entità, per verificare se e quanti, fra i dipendenti, se ne avvantaggerebbero. All'epoca del Jobs Act si parlava di un salario di 6,5-7 euro l'ora, senza chiarire, però, se al lordo o al netto di imposte e contributi (il riferimento andrebbe fatto al lordo, dato che il netto dipende dal reddito totale annuo) e se ci si riferisse all'ora lavorata o a quella retribuita (che include ferie e tredicesima). Capire quanti fra gli attuali CCNL stabiliscano un "minimo dei minimi" (la retribuzione iniziale per l'inquadramento più basso) inferiore a tale valore non è facile, dato che i CCNL di solito specificano retribuzioni mensili, non orarie. Risalire al salario orario richiede assunzioni sul totale di ore lavorate o retribuite, e questo rende complicato il calcolo soprattutto riguardo alle ore retribuite ma non lavorate da attribuire a chi non lavora l'intero anno. Alcune stime segnalano un'ampia variabilità dei "minimi dei minimi" orari per ora lavorata nei contratti nazionali più rappresentativi a fine 2015 (dai 14,5 euro dei bancari fino ai 6 euro delle Colf), ma nella quasi totalità dei CCNL più rappresentativi il "minimo dei minimi" per ora lavorata è superiore alle cifre pensate dagli estensori del Jobs Act. Al di là dei livelli tabellari, è interessante valutare la distribuzione dei salari per ora retribuita. Facendo uso dei dati amministrativi dell'INPS, che registrano la retribuzione lorda dei dipendenti privati per ogni periodo lavorato (inclusi straordinari e tredicesime), e selezionando il sottogruppo dei "lavoratori forti", ovvero dipendenti full-time per l'intero anno, si è calcolato il salario orario applicando un divisore di 2150 ore annue (38,4 ore retribuite per 56 settimane). Non disponendo del CCNL applicato, si è calcolata la distribuzione dei salari lordi per ora retribuita dei "lavoratori forti" nei diversi settori (Tabella 1). Il settore degli "Altri servizi", seguito da "Alberghi e ristoranti", è caratterizzato dalla più elevata quota di addetti con retribuzioni orarie non superiori a 7 o 8 euro, che potrebbero, dunque, avvantaggiarsi dalla fissazione di un minimo legale di importo più elevato (Tabella 1). Negli altri settori la quota di lavoratori con retribuzioni orarie inferiori alle soglie immaginate appare marginale. Ovviamente, il confronto fra i settori produttivi potrebbe essere "distorto" dalle diverse caratteristiche della forza lavoro impiegata, ma le stime condotte tenendo conto degli effetti di composizione confermano la graduatoria fra settori della tabella 1.

Tabella 1 - Distribuzione dei salari lordi per ora lavorata per settore produttivo nel 2013



Non disponendo dell’informazione sul CCNL applicato non siamo in grado di stabilire se i rapporti di lavoro con retribuzione molto limitata discendano dall’uso di “contratti pirata” o dal mancato riconoscimento da parte del datore di quanto fissato in sede di contrattazione nazionale. Tuttavia, prima di concludere che l’applicazione di un salario minimo nazionale porterebbe a un miglioramento del benessere dei dipendenti meno pagati bisogna valutare gli effetti che questo avrebbe sulla complessiva distribuzione dei salari e sull’inevitabile crescita della già molto alta diseguaglianza retributiva che deriverebbe dall’estensione della contrattazione decentralizzata. Ciò che sicuramente va fatto nell’immediato è, invece, contrastare i “contratti pirata”, modificando le norme sulla rappresentanza sindacale, e verificare eventuali abusi datoriali nella fissazione dei livelli retributivi.