Il salario minimo in Italia. Possibili effetti sui costi e sui beneficiari

Marco Centra, | 03 dicembre 2019

Nel vivace recente dibattito sull'introduzione del salario minimo legale (SML) in Italia sono emerse numerose chiavi di lettura, accanto ad elementi e criteri di valutazione vari ed eterogenei, che attengono a diverse sfere del lavoro. Tra le questioni in gioco vanno segnalati aspetti legati al sistema di relazioni industriali, ai costi stimati per le imprese dovuti all'adeguamento al minimo fissato e alle possibili reazioni della domanda di lavoro all'introduzione di un tetto minimo salariale.

Il primo aspetto riguarda, in estrema sintesi, i margini di azione della contrattazione collettiva nazionale, deputata in Italia, in assenza di un salario minimo legale, a fissare livelli minimi di retribuzione. Tali margini, si segnala da più parti, possono ridursi, una volta che l'imposizione del livello minimo sia definita per via normativa. D'altra parte è verosimile che l'introduzione del SML scoraggi la proliferazione dei cd. *contratti pirata*, attivati fondamentalmente con lo scopo di ridurre il costo del lavoro, senza che vi sia tra le parti contraenti una reale rappresentatività sindacale e datoriale. Il livello di copertura della contrattazione collettiva, riferito agli occupati nei comparti privati è in Italia elevato (circa l'83% delle imprese e oltre il 90% dei lavoratori), come accade generalmente nei paesi privi di un SML. Tale argomentazione sarebbe sufficiente per ritenere inutile l'introduzione di un SML nel nostro paese. Tuttavia il tasso di copertura dei CCNL è decisamente selezionato rispetto al totale dell'occupazione subordinata, con una larga prevalenza delle medie e grandi imprese. L'ipotesi di fissare un SML inciderebbe pertanto in misura maggiore sulle piccole e piccolissime imprese, dove generalmente la copertura della contrattazione collettiva è più bassa, garantendo maggiore tutela ai lavoratori non raggiunti dalla contrattazione collettiva. I costi di adeguamento ad un minimo salariale orario fissato per via normativa sono anch'essi sensibilmente variabili secondo il profilo d'impresa. La distribuzione del salario orario secondo la dimensione di impresa, ricavata da uno studio dell'Inapp condotto su dati Inps (Inapp, 2019), mostra la marcata differenza tra le distribuzioni disaggregate secondo la dimensione (fig. 1).

Figura 1 Distribuzione del salario orario lordo secondo la dimensione d'impresa, anno 2015



Fonte: Inapp 2019

Figura 2 - Distribuzione del salario orario lordo secondo la ripartizione geografica di lavoro, anno 2015



Fonte: Inapp 2019 In entrambe le figure, distribuzioni sono riferite ai soli rapporti di lavoro a tempo pieno; le code delle distribuzioni sono state troncate a destra oltre i 20 euro/ora.

La distribuzione del salario orario medio si sposta verso destra al crescere della dimensione aziendale, riducendo progressivamente la platea di lavoratori coinvolti nell'adeguamento al minimo fissato. Un ulteriore elemento di eterogeneità della distribuzione del salario orario è il territorio. La distribuzione secondo la ripartizione geografica (fig. 2) evidenzia un effetto simile a quello osservato per la dimensione, con uno spostamento verso destra delle distribuzioni procedendo da sud a nord. Gli elementi di eterogeneità delle distribuzioni del salario orario attuale determinerebbero quindi un impatto dell'introduzione del SML fortemente asimmetrico; nello studio Inapp è stato simulato l'impatto di un SML orario pari a 9 euro al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali. Lo studio Inapp stima che il 21,2% degli occupati dipendenti in imprese private non agricole sarebbe interessato dall'adeguamento al minimo, per una spesa complessiva pari a 6,7 miliardi di euro.

L'impatto sarebbe superiore per i lavoratori a tempo parziale (29,0%, 1,5% miliardi di spesa) rispetto al tempo pieno (18,4% dei lavoratori per una spesa pari a 5,2 miliardi). I costi risultano tuttavia estremamente variabili per caratteristiche aziendali: particolarmente elevati per le piccole imprese e per la imprese del mezzogiorno. La simulazione rivela che un SML fissato a 9 euro orari inciderebbe sul 34,1% degli occupati nelle imprese fino a 10 dipendenti (fig. 1), per una spesa complessiva di 2,6 miliardi di euro e sul 3,8% degli occupati in imprese con oltre 1.000 dipendenti (spesa complessiva pari a 0,1 miliardi di euro, fig. 2). La disaggregazione territoriale mostra un'incidenza dei lavoratori coinvolti dall'adeguamento salariale pari al 27,0% nelle regioni del mezzogiorno contro il 14,4% delle regioni del nord-ovest.

Figura 3 - Quota di beneficiari coinvolti nell'adeguamento al SML a 9 euro lordi sul totale degli occupati dipendenti con rapporti di lavoro a tempo pieno



Fonte: Inapp 2019

Figura 4 - Spesa per l'adeguamento al SML a 9 euro lordi sugli occupati dipendenti rapporti di lavoro a tempo pieno. Miliardi di euro.



Fonte: Inapp 2019

In un simile scenario l'imposizione di un SML tenderebbe a tutelare i lavoratori con limitato potere contrattuale, mentre avrebbe effetti decisamente più bassi per lavoratori occupati in imprese maggiormente coperte da contrattazione collettiva. I costi di adeguamento graverebbero tuttavia su un segmento di imprese strutturalmente più fragile, caratterizzato dalla tendenza a competere sui costi piuttosto che sui livelli di efficienza produttiva. Inoltre, se ad un salario orario minimo corrisponde una soglia minima di produttività, sarebbero le imprese caratterizzate da livelli più bassi di efficienza e da minore produttività a sostenere la spesa più elevata in termini di costi di adeguamento. Le reazioni delle imprese potrebbero agire in diverse direzioni al fine di mantenere un equilibrio sostenibile tra costo del lavoro e margini di profitto. Le opzioni vanno dalla riduzione della parte variabile della retribuzione, alla diminuzione delle ore lavorate, fino al taglio di posti di lavoro e all'aumento dei prezzi dei beni e servizi prodotti. Una reazione ulteriore delle imprese potrebbe far propendere queste ultima verso una *zona grigia*, mantenendo una quota del salario in chiaro e la restante parte sommersa. In termini di effetti aggregati tali scelte possono portare ad un aumento repentino della disoccupazione e alla diminuzione dell'intensità di lavoro, fino all'aumento dei prezzi, laddove le condizioni dei mercati lo consentano. Il citato studio dell'Inapp riporta in sintesi alcuni risultati di analisi sugli effetti che ha avuto in Germania l'introduzione nel 2015 del SML, fissato allora a 8,5 euro (nel 2019 il livello del SML, modificato in virtù del processo di adeguamento previsto dalla stessa norma, è pari a 9,19 euro). Ad aver beneficiato del salario minimo nazionale sono stati in misura maggiore i lavoratori meno qualificati, le donne, i giovani e i più anziani, i lavoratori part-time e gli occupati nelle piccole e medie imprese dei Servizi. In termini aggregati non v'è stato un aumento della disoccupazione, ma si è registrata una diminuzione dei benefits monetari, un aumento dei prezzi nei settori maggiormente coinvolti e una flessione delle ore lavorate (Ahlfeldt et alii, 2018; Bruttel et alii, 2017). Il risultato osservato in Germania può adattarsi solo in parte al contesto italiano. Non va dimenticato che le imprese tedesche sono caratterizzate mediamente da più elevati livelli di efficienza produttiva rispetto a quelle italiane, a parità di altri fattori. Inoltre, la tendenza alla riduzione delle ore lavorate registrata in Germania potrebbe tradursi in una possibile parziale *immersione* del lavoro, praticata adeguando il livello del salario orario minimo agendo banalmente sul denominatore del rapporto *retribuzione mensile/ore lavorate*, accentuando la tendenza alla sottodichiarazione delle ore e delle giornate lavorate, pratica già presente nel nostro paese (Contini et. alii, 2000). Un ultimo elemento riguarda l'effetto indiretto che l'introduzione di un SML avrebbe sui salari già superiori al minimo, alterando potenzialmente l'intera struttura retributiva definita oggi dai CCNL. Considerando che per ciascun contratto l'adeguamento al minimo coinvolgerebbe i livelli più bassi di inquadramento, la distanza tra i diversi livelli si ridurrebbe, generando pressioni per spingere verso l'alto anche i salari non direttamente coinvolti dall'adeguamento al minimo, con il rischio di produrre inflazione da costi.

Bibliografia

- Ahlfeldt G.M., Roth D., Seidel T. (2018), “The regional effects of Germany’s national minimum wage”, *Economics Letter*, 172, pp.127-130.
- Bruttel O., Baumann A., Dütsch M. (2017), “The new German statutory minimum wage in comparative perspective. Employment effects and other adjustment channels”, *European Journal of Industrial Relations,* 24, n.2, pp.145-162.
- Contini B., Filippi M., Malpede C. (2000), “Safari nella giungla dei salari. Nel Mezzogiorno si lavora di meno?”, *Working Paper Series* n. 3, Torino, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies.
- Inapp, (2019), “L’introduzione del salario minimo legale in italia. Una stima dei costi e dei beneficiari”, *Inapp Policy Brief,* n. 13 – giugno 2019.
- Marocco M, Bergamante F., (2017), “Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia”, *Quaderni rassegna sindacale,* 181-197.