

Salario minimo europeo: tanti obiettivi per un solo strumento

03.11.20

Claudio Lucifora

[Un Commento](#)

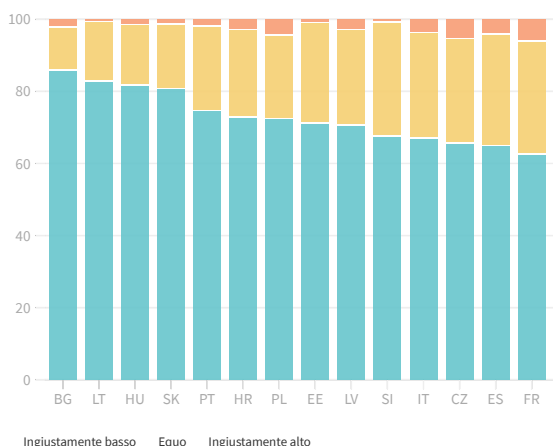
La Commissione europea ha promosso una proposta di direttiva per un salario minimo adeguato nei paesi dell'Unione. Ma sono numerosi i punti critici del suo impianto. E tanti i dubbi sulla sua efficacia. Anche perché si parte da situazioni molto diverse.

Perché interviene la Commissione

La crisi economica innescata dall'emergenza sanitaria ha colpito in modo particolare alcuni settori e alcuni gruppi di lavoratori. Molti di loro – occupati in settori come la vendita al dettaglio, la logistica e trasporti, l'assistenza sanitaria a lungo termine e tutti i servizi di cura alle famiglie – hanno basse qualifiche e spesso un basso salario.

Su questi lavoratori si è riversato l'onere maggiore della crisi, oltre che per i bassi salari, anche per il crollo delle ore lavorate e il massiccio ricorso a schemi temporanei di integrazione al reddito per quelli in esubero (i cosiddetti furlough scheme equivalenti alla nostra cassa integrazione). Nei paesi dell'Unione europea, come certificato da Eurostat ([qui](#)), anche prima dell'attuale crisi, circa il 10 per cento dei lavoratori viveva in condizioni di povertà relativa. In Italia questa quota era al di sopra della media europea e pari al 12,3 per cento. Inoltre, come riportato nella figura 1, la percezione di ricevere un reddito ingiustamente basso è condivisa dalla maggioranza dei cittadini europei e dal 67 per cento degli italiani (European Social Survey).

Figura 1 - Percentuale della popolazione che considera il proprio reddito ingiustamente basso, equo oppure ingiustamente alto (anno 2018)



Fonte: European Social Survey 2018.

 lavoce.info

 A Flourish chart

La crisi ha senza dubbio peggiorato le cose, sia ampliando la forbice tra i lavoratori maggiormente protetti e i cosiddetti working poors, sia aumentando la percezione di redditi ingiustamente bassi nella popolazione.

Per contrastare questa tendenza e ottemperare ai principi sanciti dal Pilastro europeo dei diritti sociali ([qui](#)) – il diritto a un reddito minimo (Pilastro 14) e una retribuzione equa (Pilastro 6) che garantiscano ai lavoratori un tenore di vita dignitoso – la Commissione europea ha recentemente promosso una proposta di direttiva per un salario minimo adeguato nei paesi membri dell'Unione (Adequate minimum wages in the European Union).

L'impianto della direttiva

La direttiva interviene in un ambito nuovo e politicamente sensibile: in primo luogo perché la Commissione ha competenza in materia di regolazione salariale (si veda l'articolo di Andrea Garnero e Giulia Giupponi [qui](#)); in secondo luogo perché sebbene la contrattazione collettiva sia diffusa in tutti i paesi dell'Unione, di fatto l'articolato coordinamento tra i settori, il tasso di copertura e la durata dei contratti, così come le regole di estensione (di fatto) sono così diversi da rendere problematico qualsiasi tipo di intervento.

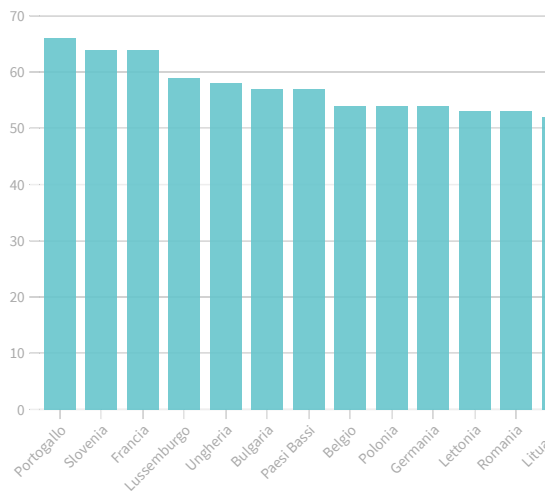
La proposta è articolata in quattro capitoli e contiene una ventina di articoli che coprono un ampio spettro di definizioni del minimo, alla promozione della contrattazione collettiva, al coinvolgimento delle parti nella regolazione dei minimi e all'aggiustamento nel tempo, fino alla vigilanza e monitoraggio degli effetti economici dei minimi stessi. Come questi principi generali saranno tradotti in iniziative legislative è lasciato ai tempi e alla volontà dei singoli paesi, secondo il principio di sussidiarietà. Tuttavia, i punti critici sull'impianto e sull'efficacia sono numerosi, così come le implicazioni per il nostro paese.

La proposta distingue tra i paesi con e senza salario minimo legale, precisando che in questi ultimi la regolazione dei minimi è affidata agli assetti tradizionali delle relazioni industriali senza obblighi di introdurre un minimo legale. L'estensione dei minimi definiti dalla contrattazione alle imprese non firmatarie. Precisa, inoltre, che nei paesi con salario minimo legale la copertura dei contratti collettivi sia inferiore al 70 per cento debbano essere intraprese azioni per sostenere la contrattazione. Purtroppo, non esistono dati attendibili sulla copertura dei contratti collettivi, e anche nei paesi con salario minimo legale la normativa dispone l'estensione dei minimi a tutte le imprese, il passaggio non è automatico ma avviene attraverso provvedimenti dei ministeri competenti.

Nel nostro paese la copertura dei contratti si intreccia con la spinosa questione della rappresentatività delle parti sociali, un vuoto legislativo che ha aperto la strada ai cosiddetti "contratti pirata". Nei fatti, quindi, l'applicabilità della direttiva in Europa e in Italia, appare assai dubbia.

La direttiva indica come la determinazione del salario minimo dovrebbe essere regolata e adeguata nel tempo. In considerazione della dinamica dei prezzi, della produttività, il potere di acquisto, il livello e la distribuzione dei redditi, dispone che nella definizione dei minimi legali sia necessario coinvolgere le parti sociali. Pur non entrando nella questione di quale livello del salario minimo debba essere adottato come riferimento dai paesi membri, vengono utilizzati negli studi internazionali, come ad esempio il rapporto tra salario minimo legale e salario medio (cosiddetto Kaitz index). A regime, l'indice dovrebbe essere almeno pari al 60 per cento. La figura 2, tuttavia, nella maggioranza dei paesi l'indice di Kaitz sia di fatto inferiore e come l'aggiustamento necessario sia significativo.

Figura 2 – Indice di Kaitz nei paesi con salario minimo legale (minimo in rapporto al salario mediano, 2019)



Fonte: OECD, Earnings Database; WSI Report No. 46e, March 2019. • Sono escluse Austria, Cipro, Italia, Danimarca, Finlandia e Svezia. [lavoce.info](#)

Cosa accadrebbe in Italia?

Un confronto con il caso italiano non è semplice, visto che esistono più di 800 contratti collettivi nazionali e regionali molto differenziati. Tuttavia, considerando quelli dei principali contratti firmati dai sindacati e dalle organizzazioni datoriali, l'indice di Kaitz varia tra il 70 e il 90 per cento, quindi sulla carta è più elevato di quanto nei paesi europei ([qui](#)).

In realtà, più di due terzi degli 800 contratti collettivi sono siglati da organizzazioni minoritarie e poco diffuse, spesso un vero dumping contrattuale delle garanzie e delle tutele dei lavoratori.

L'introduzione di un salario minimo anche nel nostro ordinamento ha sempre visto sindacati e organizzazioni datoriali uniti nel rigettare l'idea, sostenendo che non ce ne sia bisogno. I fatti in realtà dicono il contrario, soprattutto se viene considerata anche la vasta platea di lavoratori con contratti parasubordinati, o eterodiretti che – tranne rare eccezioni – sono generalmente esclusi dalla copertura dei contratti collettivi. Resta dunque da vedere se la direttiva, indipendentemente dalla attuale congiuntura, riuscirà a rafforzare la contrattazione collettiva, elevare i minimi retributivi e combattere il lavoro povero in gran parte dei paesi europei e, nel caso dell'Italia, invertendo la tendenza alla frammentazione contrattuale e all'erosione della copertura dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi. Molti obiettivi con un solo strumento, c'è ragione di dubitarne.

In questo articolo si parla di: [Claudio Lucifora](#), [Commissione europea](#), [direttiva](#), [indice di Kaitz](#), [salario minimo](#), [salario minimo europeo](#), [salario minimo legale](#)

BIO DELL'AUTORE

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](#)