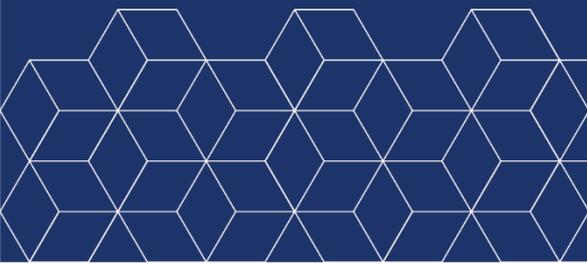


La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente?

Salario minimo, povero,
medio, reputazionale
e di riserva

Emiliano Mandrone



La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente?

Salario minimo, povero, medio, reputazionale e di riserva

Emiliano Mandrone

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
e.mandrone@inapp.gov.it

OTTOBRE 2023

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità dell'autore e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Retribuzioni lorde e nette. – 3. Offerta potenziale e salario di riserva. – 4. Il salario reputazionale. – 5. Femminilizzazione del mercato del lavoro. – 6. Come determinare il minimo salariale. – 7. Contendibilità delle opportunità lavorative. – 8. Considerazioni conclusive. – Appendice. – Bibliografia

INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.gov.it

www.inapp.gov.it

ABSTRACT

La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente?

Salario minimo, povero, medio, reputazionale e di riserva

Le retribuzioni nel nostro Paese sono molto basse sia in termini nominali, rispetto agli altri Paesi europei, sia in termini reali, a causa sia della recente fiammata inflazionistica, sia di adeguamenti contrattuali inadeguati e tardivi che dell'eterogeneità del costo della vita tra territori. È ormai pressante l'esigenza di riavviare la dinamica retributiva complessiva e di sostenere i lavoratori con impieghi di modesta qualità e basse retribuzioni. Il fenomeno de lavoro povero è sempre più rilevante e con esso cresce la richiesta di salvaguardia. Si presentano analisi sui livelli economici del lavoro, sia per le persone occupate sia per le persone in cerca di lavoro, perché annosa è pure la questione della bassa partecipazione lavorativa strettamente legata al livello delle retribuzioni. Si propongono misure del salario di riserva e reputazionale, utili a definire la soglia del lavoro accettabile, e dati sull'intermediazione, per vedere quante sono le opportunità realmente contendibili. Il salario non è solo un numero, è la cifra della nostra civiltà del lavoro.

PAROLE CHIAVE: domanda e offerta di lavoro, lavoro povero, salario minimo

CODICI JEL: J30, J50, J64

Wages in our country are very low: in nominal terms compared to other European countries and in real terms due to the recent inflationary flare-up, the inadequate and late contractual adjustments process and, finally, to the heterogeneity of the cost of living between territories. The phenomenon of working poor is increasingly relevant. There is now a pressing need to restart overall pay dynamics and to support workers in low-quality jobs and low wages. Analyses are presented on the economic levels of work, both for employees and for jobseekers, because the issue of low labour participation closely linked to the level of wages is also a long-standing one. Reserve and reputational wage measures are proposed, useful for defining the threshold of acceptable work, and data on intermediation, to see how many vacancies are contestable. The quality of pay and employment represent our level of civilization of work.

KEYWORDS: labor demand and supply, working poor, minimum wage

JEL CODES: J30, J50, J64

DOI: 10.53223/InappWP_2023-110

Citazione:

Mandrone E. (2023), *La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente? Salario minimo, povero, medio, reputazionale e di riserva*, Inapp Working Paper n.110, Roma, Inapp

1. Introduzione

In questo contributo si intende ricostruire il processo di convergenza tra domanda e offerta di lavoro, sia sul versante delle retribuzioni percepite che di quelle richieste dalle persone non occupate, sia in termini di intermediazione che di aspettative, per far emergere quali sono i valori economici, di qualità della vita, di stabilità occupazionale o di prospettiva di carriera che formano le preferenze e determinano le scelte lavorative degli italiani.

Come si trova lavoro appassiona cittadini e politici, tutti prodighi di soluzioni. Ancora più partecipato è il tema della *giusta retribuzione* su cui tutti abbiamo qualcosa da dire. Ma una occasione di lavoro diventa una occupazione solo quando convergono l'interesse della domanda e dell'offerta, con reciproca soddisfazione. Non è un abbinamento indistinto, un posto di lavoro generico per un lavoratore generico.

Il mismatch tra lavoratore e posto di lavoro ha molte cause, ma non essendo tutte le preferenze rivelate, alcune sono difficili da comprendere. Possono dipendere dal datore di lavoro che non ravvede nel candidato la persona giusta o, al contrario, il lavoratore non rintraccia le condizioni per accettare l'occupazione. Un forte *job turnover* – frequenti accensioni e cessazioni – caratterizza la componente non standard dell'occupazione e rende la condizione di questo lavoratore precaria.

Il tentativo è di ricostruire il processo di negoziazione immaginato da Walras (1874) tramite il *tâtonnement* (banditore) che favorisce il convergere verso l'equilibrio "attraverso scambi volontari da parte di individui dotati di perfetta informazione, auto-interessati e razionali". Oppure di far ricorso ai modelli di *job search* (Pissarides 2000), dove si analizzano i comportamenti dei lavoratori quando pianificano la propria attività di ricerca in un *approccio sequenziale*, in cui il lavoratore considera singolarmente ogni offerta in tutti i suoi aspetti (orari, mansioni, salario, luogo) e decide di volta in volta se accettarla o meno. L'idea è di scomporre il processo di convergenza in più fasi e vedere le criticità relative.

Questi processi producono delle aspettative economiche che prendono il nome di *salario di riserva* (Mandrone 2017), intesa come la soglia di retribuzione che fa accettare l'occupazione. In termini più formali il valore che eguaglia i benefici dell'accettazione (valore attuale del salario che sarà percepito per la durata del rapporto di lavoro) con i costi della prosecuzione dell'attività di ricerca (dati dal valore atteso dei salari superiori potenzialmente ottenibili continuando la ricerca, comprensivi di sussidi, di costi di ricerca, di interessi).

Come è facile immaginare queste molteplici dimensioni (benessere, equilibrio lavoro-famiglia, mobilità geografica, retribuzione, competenze, aspettative, stabilità occupazionale) producono numerosi disallineamenti, equilibri che non convergono, accordi che non trovano la reciproca soddisfazione tra le parti, frizioni di ogni tipo.

Il tema delle retribuzioni è strettamente legato al lavoro, principio fondante della nostra carta costituzionale. Questa relazione così forte e ampia comporta nella trattazione varie divagazioni in merito agli effetti che interventi regolatori hanno prodotto o produrranno sugli assetti socioeconomici, sulle scelte delle aziende e dei territori e sulle aspettative delle persone.

Se ampia è la convergenza circa la necessità di ridare dinamica alle retribuzioni, il dibattito sulle soluzioni da introdurre è molto articolato. È necessario, però, alzare i livelli economici in maniera

asimmetrica¹, favorendo il lavoro a scapito del profitto, per riequilibrare uno squilibrio che ha snaturato l'idea di società fondata sul lavoro.

Sul versante normativo², il faro rimane l'articolo 36 della Costituzione che prevede una retribuzione *proporzionata* alla quantità e alla qualità del lavoro e in ogni caso *sufficiente* ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Questa disposizione prevede implicitamente un *salario minimo*³. In alternativa, l'Ocse consiglia di determinarlo con l'*indice di Kaitz*, ovvero una soglia intorno al 60% della mediana della retribuzione lorda.

Sul salario minimo legale infinite sono le opinioni e le congetture a favore e contro. Si deve attendere lo studio randomizzato di Card e Krueger (1994) per avere evidenze inequivocabili dell'efficacia di una politica di salario minimo e degli effetti nulli sulla disoccupazione.

L'articolo tratta delle retribuzioni lorde e nette (par. 2), dell'offerta potenziale e del salario di riserva (par. 3), il valore reputazionale del lavoro (par.4), la femminilizzazione del mercato del lavoro (par. 5), la determinazione del salario minimo (par. 6), la contendibilità delle opportunità lavorative (par. 7) e alcune considerazioni conclusive (par. 8). L'appendice mostra le platee potenziali del salario minimo orario netto e lordo in base a 3 soglie di salario minimo.

Si precisa che le retribuzioni lorde sono eterogenee tra Paesi (in virtù di schemi fiscali e previdenziali diversi), tra fonti (amministrativa, campionaria, miste) e popolazioni di riferimento. Scostamenti relativi sono da interpretare come caratteristiche del dato. Per i lavoratori dipendenti si ricostruisce la retribuzione lorda applicando le aliquote IRPEF sul netto comprensivo della tredicesima mensilità.

Si utilizzano in prevalenza dati della rilevazione Inapp-PLUS 2021, nel Piano statistico nazionale dal 2006, con un campione di 45.000 individui.

Per tutte le stime va considerata l'inflazione di questi mesi che ha inciso sui livelli economici tra l'8 e il 12%.

2. Retribuzioni lorde e nette

Nella figura 1 si mostrano le retribuzioni lorde annuali, la media, la soglia del *lavoro povero* (60% della mediana), il *salario minimo* (ricostruito rispetto a € 9 lordi/ora che rappresenta l'ammontare su cui stanno convergendo le proposte in discussione) e, infine, l'incremento ottenuto dai lavoratori che

¹ “La produzione è considerata come un processo circolare in cui lo stesso tipo di merci appare sia tra i mezzi di produzione che tra i prodotti” (Sraffa 1960), cosa che nel piano digitale appare plasticamente. La determinazione del saggio di salario e di profitto è dipendente, ovvero la distribuzione del sovrappiù prodotto dall'economia (a tecnologia data) deve essere in una proporzione “socialmente accettabile”.

² Per una ricostruzione dell'andamento delle retribuzioni si veda: Marocco e Resce (2023); Paternesi Meloni e Pariboni (2023).

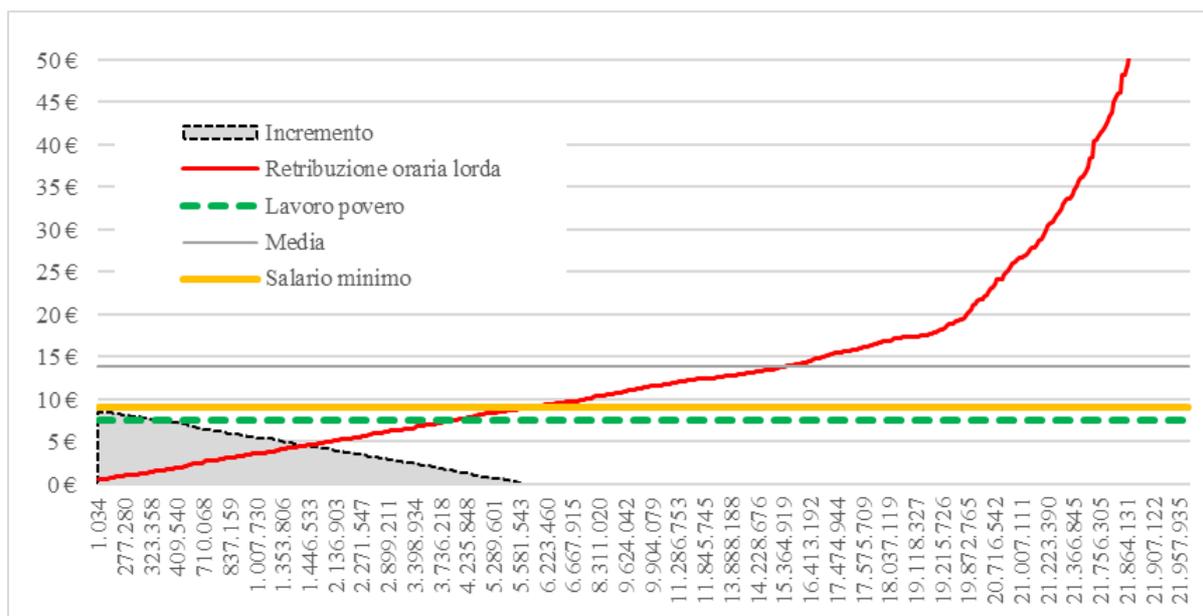
³ Non è una idea nuova. “La fissazione di un minimo salariale, non rappresenta [...] esclusivamente un atto di riparazione sociale e giustizia, essa costituisce anche il primo passo per la concreta attuazione dell'art. 36 della Carta costituzionale [...]. La proposta di legge trova il suo fondamento nelle gravissime condizioni in cui versano centinaia di migliaia di lavoratori anche se regolarmente occupati [...] È ben noto che la situazione salariale del nostro Paese sia particolarmente precaria [...] fra questi, salari bassissimi e comunque insufficienti ve ne sono taluni corrisposti per certe categorie o in determinate zone che, per la loro avvilente irrisorietà, acquistano le caratteristiche di veri e propri salari schiavisti”. Primo firmatario, Giuseppe Di Vittorio, Atti parlamentari, Camera dei deputati, 1954. Proposta respinta.

percepiscono meno del salario minimo. Si sottolinea come questa distribuzione sia data dal valore complessivo delle retribuzioni su tutta l'occupazione, compresa la componente autonoma, solitamente esclusa.

La linea rossa indica la retribuzione lorda cumulata, troncata al limite destro di € 50 lordi all'ora. L'asse delle ascisse riporta la popolazione che percepisce la relativa retribuzione lorda. In giallo il riferimento a € 9 lordi all'ora, valore intorno al quale si sta discutendo di collocare il salario minimo legale, mentre in verde tratteggiato c'è il c.d. lavoro povero rispetto alla mediana della retribuzione lorda. L'area grigia è l'incremento salariale che un salario minimo legale comporterebbe per i lavoratori attualmente sotto la soglia dei 9 euro all'ora. Un salario minimo a € 9 riguarderebbe 5,5 milioni di lavoratori, la stima così ampia è frutto di una platea estesa anche agli autonomi parasubordinati.

Va precisato come la retribuzione lorda annua rappresenti la dispensa finanziaria annuale complessiva e quindi incorpora la discontinuità occupazionale del lavoratore: se nell'anno ha guadagnato per alcuni mesi, ciò si riverbera sulla retribuzione complessiva. Invece, il reddito da lavoro dipendente netto mensile, avendo un periodo di riferimento circoscritto⁴, rappresenta una sorta di *quotazione di mercato*, ovvero il prezzo corrente del lavoro.

Figura 1. Cumulata della retribuzione lorda annua, soglia del lavoro povero, media, salario minimo (a € 9 lordi), incremento retributivo che percepiscono meno del salario minimo, in €



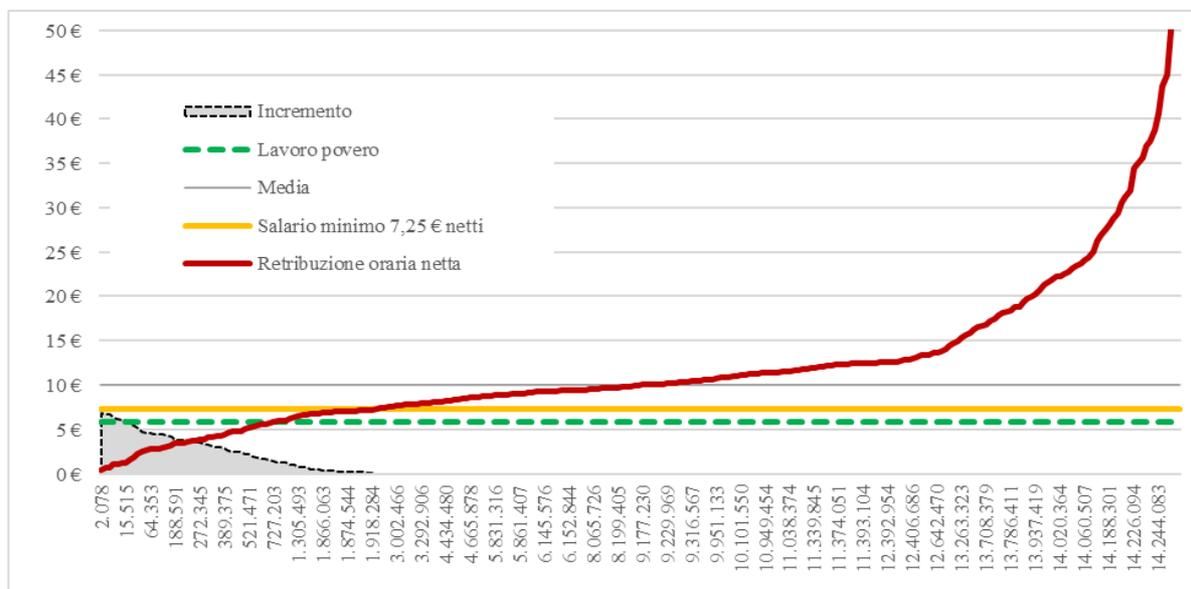
Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Le retribuzioni lorde annue, come ricordato, sono una misura per molte persone difficile da comprendere, perché contengono voci del costo del lavoro che non sono note a molti lavoratori. Vediamo, pertanto, una lettura della retribuzione in termini di paga netta oraria, limitatamente ai lavoratori dipendenti a tempo pieno, figura 2. La retribuzione netta media è di € 10 all'ora, la soglia

⁴ Non solo l'occupazione discontinua è diffusa ma è anche particolarmente breve: il 40% dei contratti a termine ha una durata inferiore a 6 mesi, il 25% ha una durata di meno di 3 mesi (Inapp *et al.* 2022).

del lavoro povero è a 5,8 euro all’ora mentre la proposta di salario minimo netto orario fissata a 7,25 euro all’ora riguarderebbe circa 2 milione di dipendenti full-time.

Figura 2. Retribuzioni orarie nette, lavoratori dipendenti full time, media, salario minimo (a € 7,25 netti/ora soglia del lavoro povero (60% della mediana), incremento ottenuto dai lavoratori che percepiscono meno del salario minimo, in € all’ora

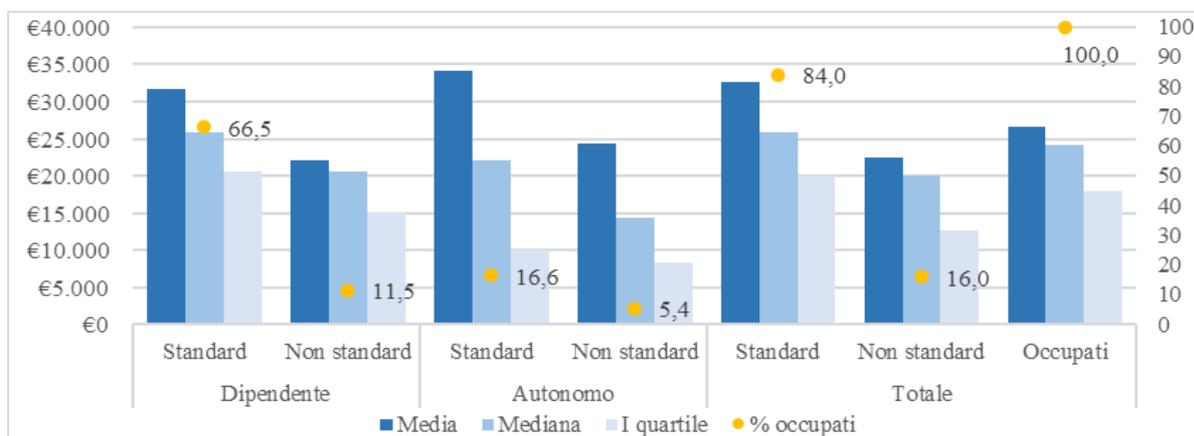


Fonte: elaborazione dell’Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Tipicamente, i bassi salari si riscontrano tra forme di impiego precarie, per cui le fragilità si cumulano, figura 3. Vediamo le retribuzioni medie, mediane e del I quartile e gli occupati.

I lavoratori standard guadagnano mediamente € 10.000 lordi all’anno in più rispetto a quelli non standard, che rappresentano il 16% dell’occupazione, una quota rilevante e spesso con basse retribuzioni. Il reddito annuale lordo è proporzionale alla durata dei contratti; pertanto, maggiore precarietà comporta maggiore discontinuità e minore retribuzione complessiva.

Figura 3. Retribuzione lorda annua (media mediana e I quartile) € e quota occupazione (dx)



Fonte: elaborazione dell’Autore su dati Inapp-PLUS 2021

L'atipicità pone una grossa ipoteca sulla continuità retributiva futura: infatti osservando le transizioni longitudinali a 24 mesi su 3 panel Inapp-PLUS (2008-2010, 2016-2018 e 2018-2021) solo 4 lavoratori non standard su 10 hanno convertito il loro rapporto di lavoro in uno standard (Inapp *et al.* 2022). Questi esiti producono discontinuità sul reddito permanente, riducendo le capacità di accumulazione e di programmazione finanziaria necessaria per scelte di vita e investimenti in beni durevoli, concorrendo a far procrastinare i tempi di emancipazione e le scelte procreative. Non si può non leggere congiuntamente retribuzione e discontinuità lavorativa.

La tabella 1 mostra alcuni livelli economici delle retribuzioni lorde e nette per tutti (22 milioni di occupati) e per le donne (9,4 milioni). Questa misura è particolarmente interessante perché non ci sono sottopopolazioni escluse e consente un confronto complessivo tra lavoratori. La media delle retribuzioni lorde è poco superiore a € 27mila all'anno, 24mila per le donne. La mediana è € 24.110, inferiore per le donne, pari a € 22.329. Il 60% della mediana, ovvero convenzionalmente la soglia del *lavoro povero* è pari a € 14.460, € 7 orari. Gli uomini hanno un salario medio orario di € 13 e mediano di € 11,6; le donne rispettivamente € 11,7 e € 10,7.

Tabella 1. Retribuzione lorda annua e oraria; retribuzione netta mensile e oraria, per full time e part time; per genere; media, mediana e percentili, lavoro povero e occupati, €, v.a.

Retribuzioni	Lorde tutti gli occupati		Nette dipendenti full time		Nette dipendenti part time		
	Tutti	Annuali	Orarie	Mensili	Orarie	Mensili	Orarie
Media		27.092	13,0	1.614	10,1	1.032	12,9
Mediana		24.110	11,6	1.500	9,4	950	11,9
Percentili							
10		10.130	4,9	1.100	6,9	500	6,3
20		16.986	8,2	1.200	7,5	600	7,5
30		20.000	9,6	1.300	8,1	750	9,4
40		22.329	10,7	1.400	8,8	800	10,0
50		24.110	11,6	1.500	9,4	950	11,9
60		25.890	12,4	1.600	10,0	1.000	12,5
70		29.000	13,9	1.750	10,9	1.100	13,8
80		34.000	16,3	2.000	12,5	1.300	16,3
90		40.393	19,4	2.200	13,8	1.500	18,8
Occupati		22.187.842		14.256.785		3.447.929	
Retribuzioni	Lorde		Nette dipendenti full time		Nette dipendenti part time		
	Donne	Annuali	Orarie	Mensili	Orarie	Mensili	Orarie
Media		24.330	11,7	1.520	9,5	989	12,4
Mediana		22.329	10,7	1.450	9,1	900	11,3
Percentili							
10		10.130	4,9	1.000	6,6	500	6,3
20		13.506	6,5	1.200	7,5	600	7,5
30		16.986	8,2	1.300	8,1	700	8,8
40		20.548	9,9	1.350	8,4	800	10,0
50		22.329	10,7	1.450	9,1	900	11,3
60		24.110	11,6	1.500	9,4	1.000	12,5
70		25.890	12,4	1.600	10,0	1.050	13,1
80		28.672	13,8	1.800	11,3	1.200	15,0
90		36.131	17,4	2.000	12,5	1.400	17,5
Occupati		9.403.746		5.402.267		2.572.454	

Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021.

Osserviamo ora le retribuzioni nette mensili per un impiego subordinato a tempo pieno (riguardano 14,2 milioni di occupati di cui 5,4 milioni donne) che sono sicuramente una dimensione economica del lavoro più familiare, la cifra che si ha in mente quando si guarda un annuncio o ci si confronta con gli amici. La restituzione media è di poco superiore a € 1.600 netti, € 1.520 per le donne. Le mediane sono un po' più basse: € 1.500 e € 1.450 rispettivamente.

Infine, le retribuzioni dei redditi mensili e orari degli occupati con un impiego subordinato in regime di part time. La retribuzione media è di circa 1.000 e la mediana appena inferiore. In termini orari, tuttavia, scontano retribuzioni leggermente superiori ai full time, € 12,9 e € 12,4.

Si mostrano anche le distribuzioni dei redditi in percentili. La loro lettura può essere utilmente confrontata e arricchita con le tabelle A.1 e A.2 in appendice per quantificare le platee che le varie tarature delle soglie del salario minimo possono determinare. Si nota come anche i livelli retributivi mediani e superiori, 80° e 90° percentile, riportano livelli economici contenuti, se comparati con le retribuzioni medie e massime espresse dai principali Paesi europei.

3. Offerta potenziale e salario di riserva

Considerati i livelli delle retribuzioni degli occupati, si passa a considerare le aspettative lavorative delle persone non occupate in termini di impegno disponibile e salario di riserva.

L'offerta di lavoro potenziale (espressa in ore di lavoro al giorno) da parte delle persone in cerca di lavoro, tabella 2, si concentra su quattro modalità: il 48% vorrebbe lavorare le canoniche 8 ore al giorno, il 20% vorrebbe un impegno inferiore pari a 6 ore e il 16% vorrebbe un classico part-time da 4 ore al giorno. Il 9% offre 5 ore. Sono risorse attivabili che, in uno scenario di carenza di manodopera, diventano strategiche: 3,5 milioni di donne e 2,5 di uomini!

La tabella 3 mostra l'impegno orario giornaliero delle persone attualmente occupate in base alle ore giornalmente lavorate, a quelle lavorate la scorsa settimana e a quelle che si vorrebbero lavorare, distinguendo per impieghi part time volontario e involontario e full time. Questo confronto mostra come sovente si lavori più di quanto si avesse pianificato, più di quanto si vorrebbero (implicita una richiesta di riduzione non transitoria dell'orario lavorativo) invece, chi ha un part time involontario vorrebbe, giustamente, lavorare di più.

Tabella 2. Offerta di lavoro potenziale per modulazione oraria, genere, v.a. e %

Ore	Uomini		Donne		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
4	145.193	6	857.360	24	1.002.553	16
5	127.279	5	420.244	12	547.524	9
6	417.192	16	852.625	24	1.269.817	21
7	96.135	4	118.179	3	214.314	3
8	1.673.159	66	1.277.474	36	2.950.633	48
9	34.484	1	24.730	1	59.214	1

Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Tabella 3. Quante ore al giorno lavora?

Part-time	Lavora di solito	Ha lavorato la scorsa settimana	Vorrebbe lavorare
PT Volontario	4,43	4,46	4,52
PT Involontario	4,59	4,64	5,46
<i>Part-time</i>	4,46	4,50	4,97
<i>Full time</i>	7,43	7,51	6,85

C'è un grado di libertà ulteriore da considerare: oltre alla modulazione oraria è importante considerare la modalità di erogazione: in presenza o da remoto. Tutto ciò può ulteriormente incrementare i livelli di partecipazione (Mandrone 2023).

Quale compenso richiedono le persone non occupate per accettare un impiego? Vediamo la tabella 4 che mostra la retribuzione oraria netta per un impiego di 5 giorni a settimana e 20 giorni al mese richiesta per accettare un impiego, il c.d. *salario di riserva*. Può essere utile vedere il set valoriale che le persone in cerca di lavoro hanno composto. Per un impiego di 4 ore la retribuzione netta oraria richiesta è di € 8,81 all'ora, che scende a € 8,38 per un impegno di 6 ore e arriva a € 7,87 all'ora per un impegno a tempo pieno. Queste soglie sono distinte per alcuni controlli (istruzione, età, area geografica e status) oltre che per genere. L'istruzione superiore, l'età maggiore e vivere nel Nord del Paese determinano livelli maggiori di salario di riserva. Le persone in cerca hanno richieste inferiori rispetto agli inattivi. La differenza tra uomini e donne nella richiesta economica è minima, segnale di pari aspettative.

Tabella 4. Salario di riserva: retribuzione netta oraria minima richiesta per lavorare 4 ore (part-time), 6 o 8 (full-time) al giorno, 20 giorni/mese, €

		Uomini			Donne			Totale		
		4/20	6/20	8/20	4/20	6/20	8/20	4/20	6/20	8/20
<i>Titolo di studio</i>	Medie inferiori	8,16	8,80	7,90	8,61	7,61	7,82	8,55	8,07	7,87
	Diploma	9,95	8,96	7,83	8,96	8,32	7,61	9,10	8,50	7,72
	Laurea o più	10,04	9,54	8,77	9,47	9,11	8,18	9,56	9,20	8,39
<i>Area geografica</i>	Nord-Ovest	8,98	8,45	8,01	8,77	8,06	7,73	8,82	8,22	7,87
	Nord-Est	8,31	8,72	8,54	9,55	8,86	8,10	9,36	8,80	8,31
	Centro	9,72	9,66	7,79	8,76	8,42	7,80	8,88	8,84	7,79
	Sud e Isole	8,83	8,91	7,86	8,61	7,94	7,72	8,64	8,20	7,80
<i>Classi di età</i>	18-29 anni	9,66	8,37	7,60	9,39	7,88	7,47	9,48	8,09	7,54
	30-49 anni	8,67	8,85	7,78	8,62	8,10	7,87	8,63	8,35	7,82
	50 anni e oltre	8,77	9,43	8,42	8,88	8,24	7,92	8,86	8,57	8,22
<i>Condizione lavorativa</i>	In cerca di lavoro	8,40	8,81	7,84	7,97	7,93	7,77	8,04	8,26	7,81
	In cerca di prima occupaz.	9,39	8,88	7,47	9,70	8,30	7,36	9,63	8,53	7,42
	Inattivo mai lavorato	9,16	8,67	8,66	8,68	7,62	8,30	8,75	7,90	8,45
	Inattivo ex occupato	9,00	9,18	8,63	9,11	8,45	7,85	9,10	8,66	8,23
	Totale	8,93	8,91	7,93	8,80	8,12	7,78	8,81	8,38	7,87

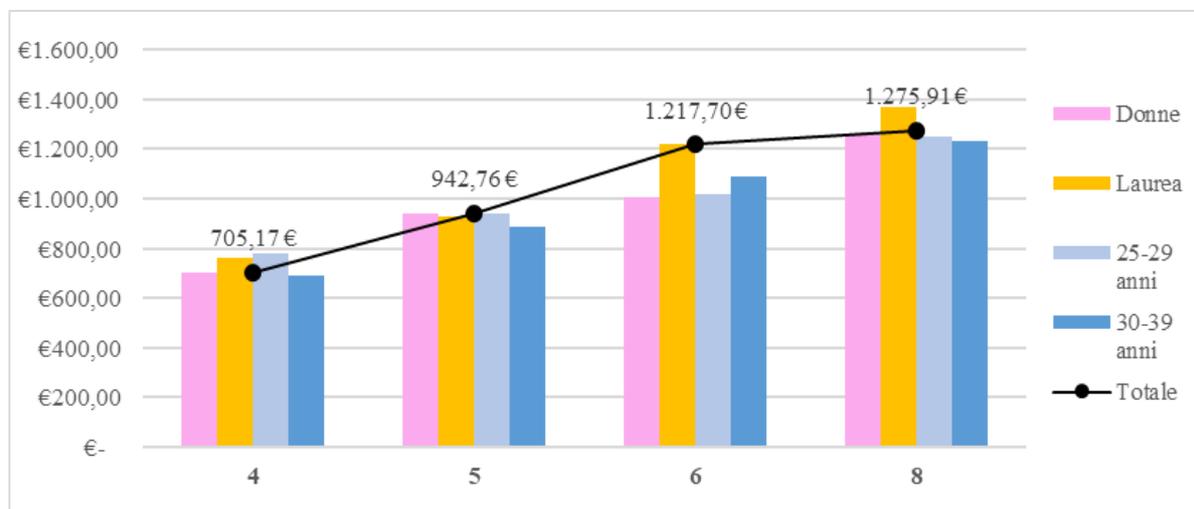
Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Vediamo, dunque, l'offerta di lavoro potenziale (figura 4), ovvero il salario di riserva con la corrispondente offerta potenziale per genere, istruzione ed età: per un impiego di 4 ore (part time) la richiesta media è di € 705, di € 942 per un impegno di 5 ore, di € 1.217 per un impiego di 6 ore e, infine, di € 1.275 per 8 ore (full time).

Soddisfare le richieste retributive rivelate dalle persone non occupate dovrebbe indurre a un aumento di partecipazione. Il salario di riserva e il salario minimo, in questo scenario, rappresentano la soglia di ingresso e quella di uscita dal mercato. Proposte di lavoro superiori al salario di riserva rendono stabilmente conveniente per l'individuo andare a lavorare e assumersi tutti i costi organizzativi

necessari. Offerte di lavoro inferiori al salario minimo dovrebbero essere rifiutate perché razionalmente non soddisfano i propri requisiti d'accesso.

Figura 4. Salario di riserva per offerta potenziale per alcuni controlli € netti e ore al giorno



Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Com'è facile intuire si tratta di questioni metafisiche, che sfuggono alla percezione dei più, però, empiricamente, vediamo che salario di riserva e salario minimo sono molto prossimi, un po' oltre i 7 euro/h netti o 9 euro/h lordi. In altri termini, se i salari di riserva venissero accettati avremmo 5 milioni di potenziali occupati in più, in uno scenario di relativa carenza di manodopera.

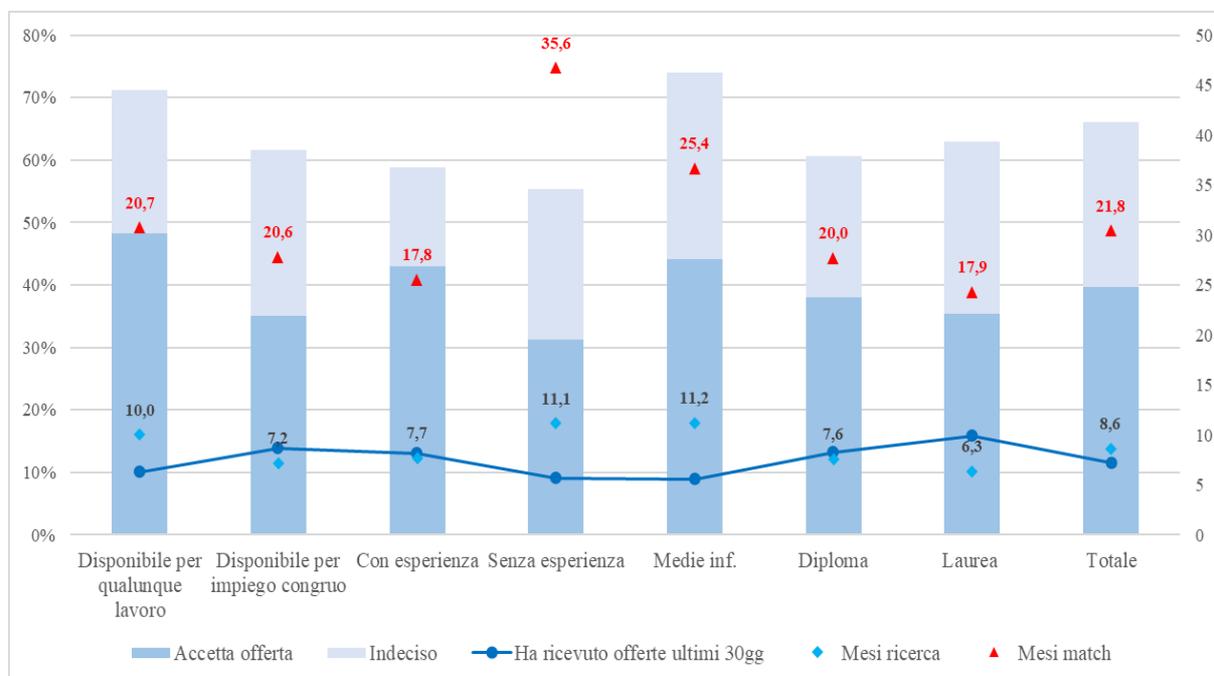
Infatti, da più parti, si sostiene che non si trovino persone a causa dell'atteggiamento remissivo dei lavoratori e di generosi sussidi. È una lettura paternalista non sostenuta da evidenze empiriche. Le indagini sulle vacancies o sulla forza lavoro dell'Istat e le informazioni degli archivi Inps non accreditano questa narrazione. L'indagine Excelsior di Unioncamere chiede alle imprese le intenzioni assunzionali ma non è dato sapere lo stipendio proposto e se l'opportunità si è realizzata. La domanda di lavoro potenziale (luglio 2023) è transitoria e stagionale: ben l'83% delle 550mila intenzioni di assunzione previste saranno a termine quindi solo 90mila sono posti di lavoro stabili, il resto sono micro-contratti. Il Rapporto sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro (MPLS 2022) fa chiarezza: l'81% dei contratti nel 2021 ha avuto una durata inferiore all'anno: il 50% meno di 3 mesi, il 31% meno di 1 mese e l'11% solo 1 giorno. Quello che manca è un lavoro proporzionale e sufficiente a un progetto di vita.

Il salario di riserva ha un corrispettivo qualitativo: le condizioni di lavoro necessarie per accettare un impiego (mansioni, orari, turno, prospettiva, stabilità, retribuzione, sicurezza). Ovvero le persone in cerca non sono più – fortunatamente – un esercito di riserva indistinto. Come abbiamo visto compiono scelte ponderate, razionali in senso economico. Cercano opportunità che consentano una prospettiva di vita. Le persone, semplicemente, si sono dimostrate agenti razionali in un periodo segnato da rischi sanitari ed economici che hanno profondamente ridisegnato valori e priorità delle persone e, conseguentemente, le aspettative.

Nella figura 5 vediamo le offerte di lavoro ricevute negli ultimi 30 giorni e il livello di accettazione dichiarato. Solo 12 persone in cerca di lavoro su 100 hanno ricevuto una offerta di lavoro nel mese

precedente l'intervista e il 70% di questi è propenso ad accettarla (il 40% di sicuro). Il tempo medio teorico per trovare un impiego per una persona in cerca è 8,6 mesi, ma viene accettato mediamente nel 40% dei casi; quindi, il tempo effettivo è di quasi 22 mesi.

Figura 5. Offerte di lavoro ricevute negli ultimi 30gg* e intenzioni di accettarla (sx), mesi teorici per trovare un impiego e mesi teorici per accettare l'offerta (dx), mesi e %



Nota: *prima della intervista.

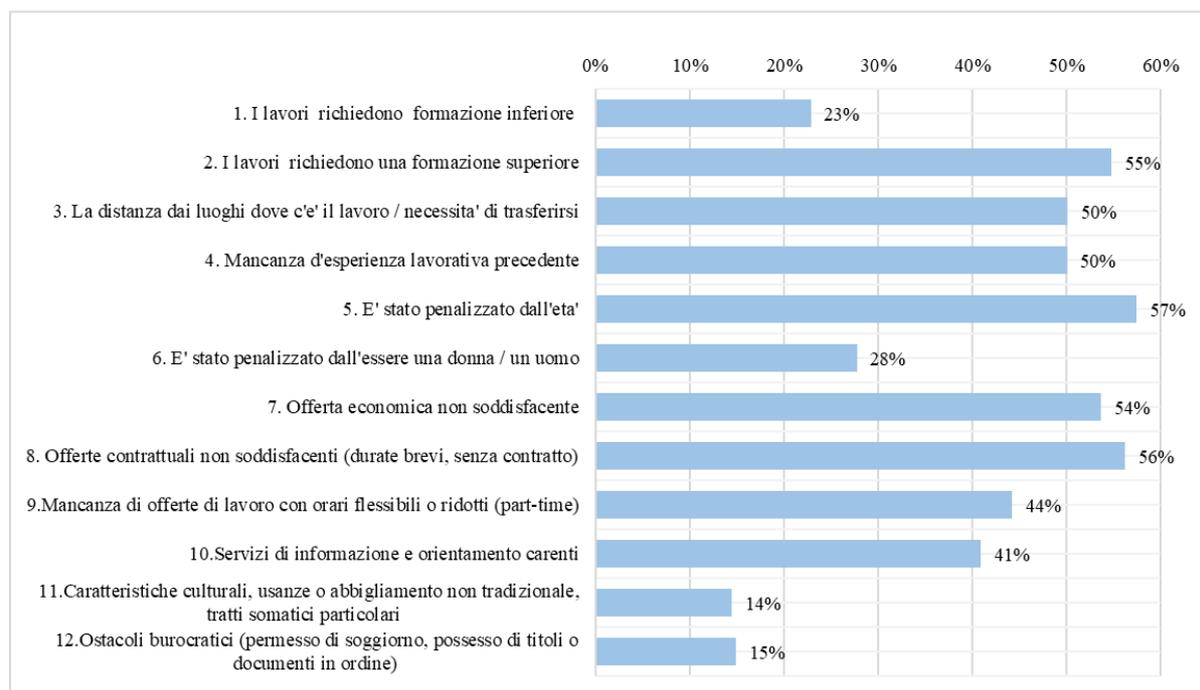
Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Hanno ricevuto più offerte le persone con una istruzione maggiore, alla ricerca di una occupazione soddisfacente e congrua con il proprio profilo e con esperienza pregressa. Invece hanno propensioni ad accettare l'opportunità ricevuta soprattutto le persone estremamente disponibili, quelle con livelli scolastici inferiori. Risulta più incline ad accettare l'opportunità chi ha esperienza lavorativa.

La figura 6 mostra le principali cause di mancato abbinamento (mismatch) per chi cerca lavoro.

Emergono, sul versante delle persone in cerca, fenomeni di *over-education* (23%) e *under-education* (55%), i cosiddetti skills mismatch. Importanti sono i disallineamenti rispetto al territorio (50%), legati alla mancanza di esperienza (50%), all'età (57%), alla quantità della retribuzione (54%) e alla qualità dell'occupazione (56%). Inferiori le frizioni imputabili al genere (28%), alla rigidità degli orari di lavoro (44%) e alla carenza dei servizi di informazione (41%). Ostacoli burocratici e questioni culturali ed etniche sono apprezzabili (15 e 14%).

Questi dati vanno calati in una prospettiva di radicali trasformazioni tecnologiche e sociali (Mandrone 2018). Inoltre, se si sostiene l'istruzione superiore è necessario sostenere la relativa domanda di lavoro qualificato, altrimenti la sottoccupazione sarà inevitabile, al netto di uno scenario incerto: da un lato il progresso tecnologico dovrebbe contrarre la domanda di lavoro (meno occupati e ore lavorate) e, dall'altro, la dinamica demografica sta riducendo l'offerta.

Figura 6. Tipologie di mismatch, persone in cerca, %

Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2022

L'impiego di tanto lavoro non standard è giustificato? Le motivazioni addotte dai lavoratori atipici (fonte Indagine Inapp-PLUS 2021) circa il loro impiego con contratti a termine vede il 4% in un periodo di prova, il 16% per sostituire personale assente, il 52% per attività stagionali o picchi di produttività, il 15% per rispondere a una commessa specifica ma oltre il 30% non rinviene alcun motivo per un contratto a termine. Il 76% vorrebbe un contratto a tempo indeterminato, quindi sgombriamo il campo da fantasiose interpretazioni circa una preferenza per impieghi temporanei. Oltre il 50% valuta questa trasformazione probabile, a indicare che è più una opportunità che una necessità impiegare a termine la forza lavoro, tant'è che il 50% ha già avuto un rinnovo del contratto, spia di un fabbisogno stabile.

4. Il salario reputazionale

Al fine di ricostruire quale sia la valutazione di una soglia corretta di salario recuperiamo il concetto di *valore* che differisce dal prezzo di mercato. Il valore è quanto noi teniamo a qualcosa, al contrario il prezzo indica quanto ci tengano gli altri (Napoleoni e Ranchetti 1990).

Vediamo in maniera assai semplificata qual è il valore reputazionale del lavoro che le persone attribuiscono sotto forma di retribuzione mensile netta a 8 *professioni bandiera*. Nella figura 7 si confrontano i valori medi di mercato e i valori reputazionali per alcuni controlli (età, ricchezza, istruzione ecc.). La bassa inflazione nel periodo 2016-2021 rende ancora attuali quelle valutazioni. Marcate sono le differenze tra le quotazioni del mercato e quelle reputazionali, sistematicamente e sensibilmente maggiori.

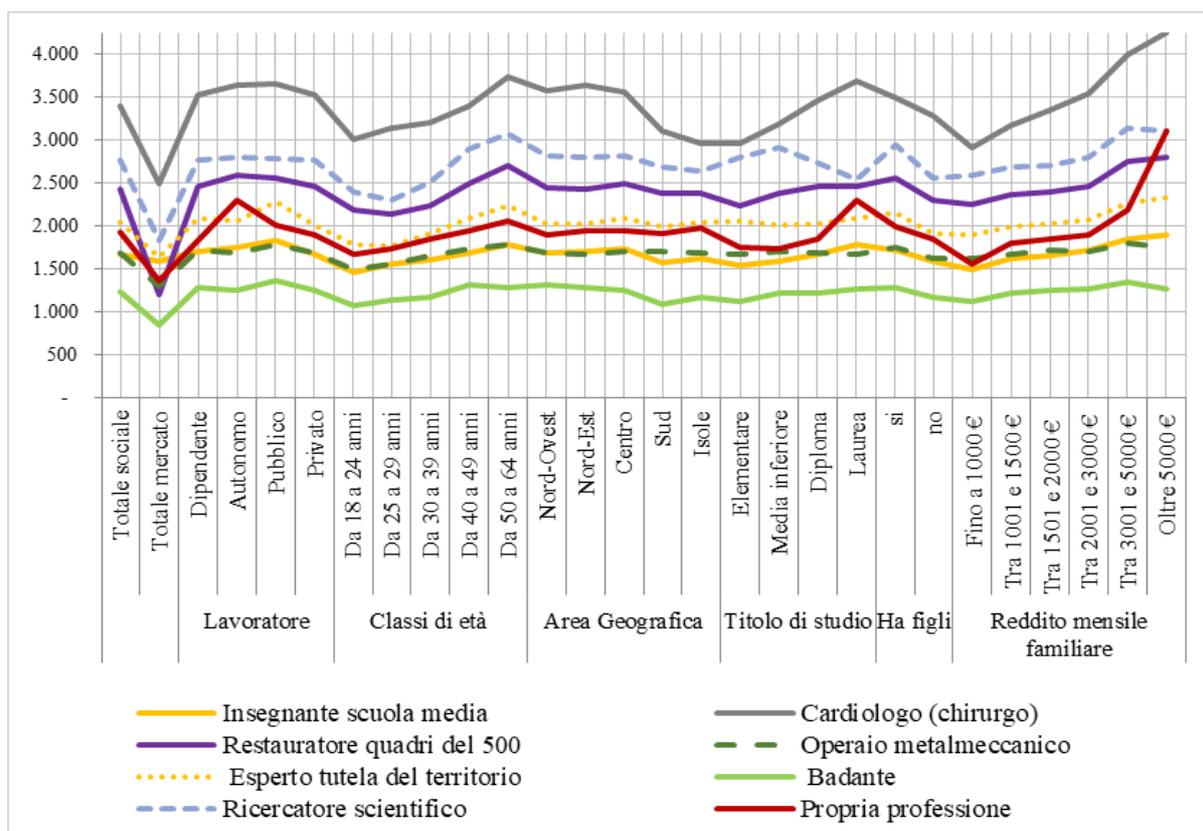
Al crescere dell'età, del reddito familiare e dell'istruzione si registrano valori reputazionali maggiori, in particolare per le professioni qualificate. La considerazione per il lavoro di badante è modesta. Si noti come per l'impiego più umile si riteneva corretta una retribuzione di € 1.250 al mese (7,8 euro/h). Il *sentiment* del 2016 collocava il salario minimo sui livelli oggi in discussione.

Questi dati, in buona sostanza, indicano un bias sistematico nella popolazione: la considerazione in cui sono tenuti gli ambiti lavorativi e le persone che se ne occupano. Il *peso sociale* dato ad alcune attività rappresenta una stima indiretta del valore del lavoratore relativo. In altre parole, per dare valore al lavoro del ricercatore, del geologo o del restauratore bisogna dare valore alla ricerca scientifica, alla salvaguardia dell'ambiente e del patrimonio artistico.

Queste percezioni variano nel tempo e nello spazio. Sotto questa lente, l'esperto di tutela del territorio e, ancor più, l'insegnante non ne escono bene: le retribuzioni restano basse, spia di una scarsa considerazione per la loro attività. Inevitabilmente il pensiero corre ai disastri ambientali, all'innovazione scientifica o alla scuola. Questi ambiti sono afflitti da un interesse a passo variabile: la scuola, la ricerca o il territorio sono priorità quando il tema ci riguarda (figli, salute o dissesto) per cui il loro valore è asimmetrico per la popolazione.

Interessante è considerare l'andamento della autovalutazione della propria professione che, sostanzialmente, è crescente con l'età, il livello di istruzione e il reddito familiare, il lavorare nel privato e svolgere attività autonoma. Prima ancora che siolino le farraginose leggi di mercato, serve il giusto riconoscimento alle attività altrui, Mandrone (2017).

Figura 7. Il valore reputazionale (e di mercato) di alcune professioni, € netti al mese, full time



Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2016

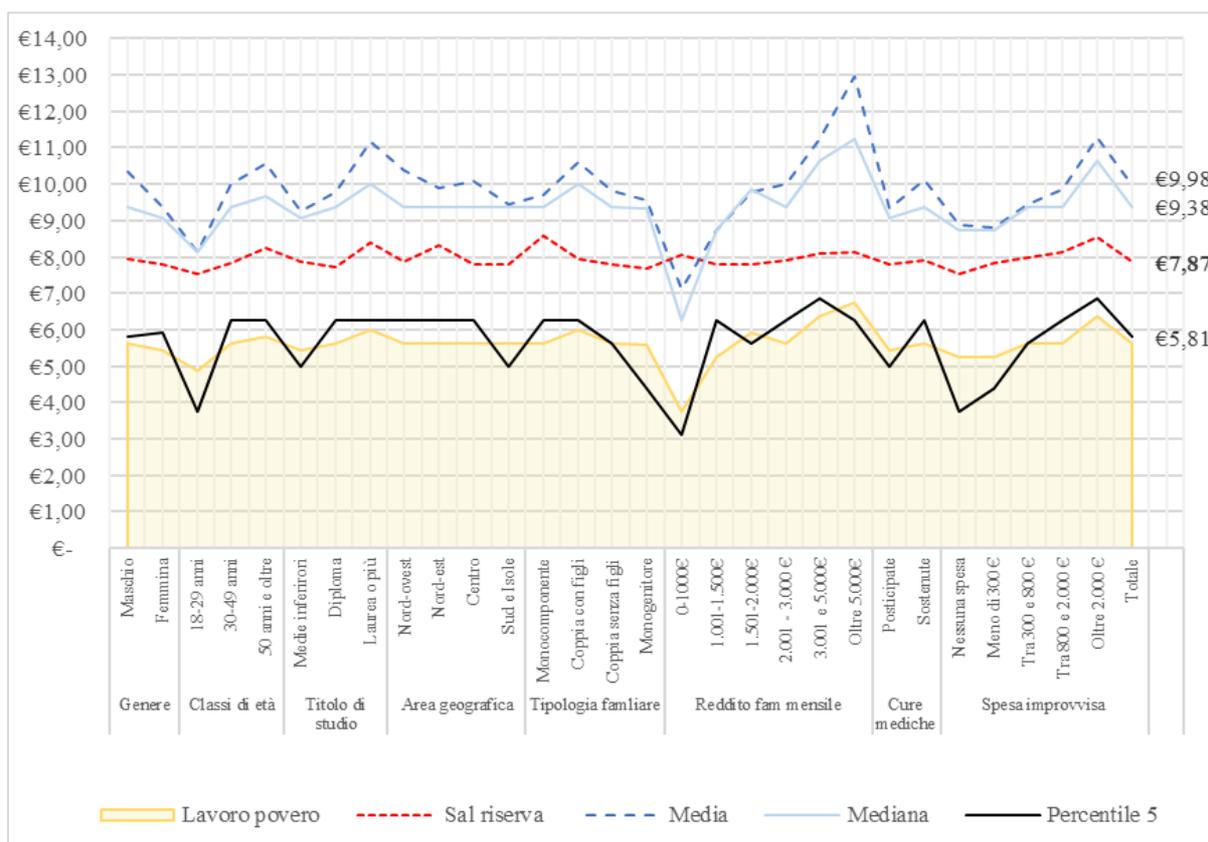
Si è mostrato questo esercizio di comparazione di set valoriali di mercato ed extra mercato per far comprendere come la determinazione di soglie di retribuzione minime (per così dire un salario minimo *ante litteram*) è quanto mai esposta alla soggettività di chi esprime il giudizio. Ciò fa comprendere la distanza che c'è tra le parti sociali, gruppi d'interesse, territori, social ecc.

5. Femminilizzazione del mercato del lavoro

Per confrontare correttamente *offerta reale e potenziale* dobbiamo comparare il salario corrente e il salario di riserva (espressi congiuntamente alla disponibilità oraria giornaliera).

Nella figura 8 si mostrano i valori orari delle retribuzioni medie, mediane e del 5° percentile (le retribuzioni minime), la soglia del *lavoro povero* (convenzionalmente Eurostat e Ocse la pongono al 60% della mediana) e, infine, il salario di riserva; tutti riferiti ai soli impieghi a tempo pieno (8 ore al giorno, 5 giorni a settimana, 4 settimane al mese).

Figura 8. Confronto tra la retribuzione dei lavoratori dipendenti (media, mediana, 5° percentile), area del lavoro povero e salario di riserva per persone in cerca di lavoro; impieghi a tempo pieno, € netti orari



Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021.

L'area del *lavoro povero*⁵ è sui 5,63 euro all'ora, e spesso contiene le retribuzioni sotto il 5° percentile delle retribuzioni (salari bassi), che valgono in media € 5,81. Invece, la retribuzione media è € 9,98 e quella mediana 9,38. Il salario di riserva netto è pari a € 7,87 all'ora (che con le tasse è di poco superiore ai 9 euro all'ora) e si colloca in una fascia intermedia, sopra il lavoro povero ma molto al di sotto della retribuzione media (e mediana).

Il salario di riserva mostra come per impieghi retribuiti meno di come sono mediamente retribuiti gli attuali occupati, molti non occupati potrebbero attivarsi stabilmente. Il corretto posizionamento del salario minimo, quindi, dovrebbe essere sensibilmente superiore al lavoro povero (in ordine a principi etici) e del salario di riserva (in ordine a principi economici).

Il problema delle basse retribuzioni non è uniforme. Vediamo la figura 9: sono particolarmente esposti al lavoro povero (sotto gli 8 euro lordi l'ora e i 7 euro netti l'ora) le donne, i giovani, le persone con bassi livelli scolastici, i residenti nel Mezzogiorno, gli occupati con impieghi atipici e in imprese di medie e piccole dimensioni in termini di addetti. Emerge un moltiplicatore di disagio alla presenza di più fattori socioeconomici negativi.

Particolarmente evidente l'associazione tra impieghi a bassi salari e difficoltà a far fronte a spese impreviste. La capacità di risparmio è la prima forma di copertura assicurativa. Mentre chi ha posticipato cure mediche è coinvolto in impieghi a basse retribuzioni rispetto a chi le ha eseguite. Questo ultimo dato suggerisce per il salario minimo un effetto diretto sulla salute.

Come molte analisi confermano (Lebihan 2023), la cura tempestiva di sé e dei propri cari sono superiori per chi ha redditi maggiori; quindi, un incremento delle retribuzioni consentirebbe un risparmio per il sistema sanitario (le acuzie sono molto più costose della prevenzione), il sistema scolastico (assistenza precoce, logopedia, abbandono scolastico) e dai costi prodotti da segregazione da accesso ai servizi⁶.

Livelli così modesti di retribuzioni conducono continuamente, in una ottica di analisi costi-benefici, a valutare se ne valga la pena di comprare una macchina o l'abbonamento ai mezzi pubblici per andare a lavorare, sostenere i costi per i servizi necessari (asili, baby-sitter, mense), senza considerare un eventuale trasferimento di residenza.

Il diffuso lavoro nero, la bassa qualità dei contratti, i servizi di cura cari, i salari bassi, gli orari di lavoro antisociali, tutto concorre a scoraggiare la partecipazione. Questo dilemma lo conoscono bene le donne italiane ma, anziché risolversi per loro, si sta propagando ad altre componenti della popolazione. In altri termini, stiamo assistendo a una *femminilizzazione* del mercato del lavoro, nell'accezione peggiore del termine.

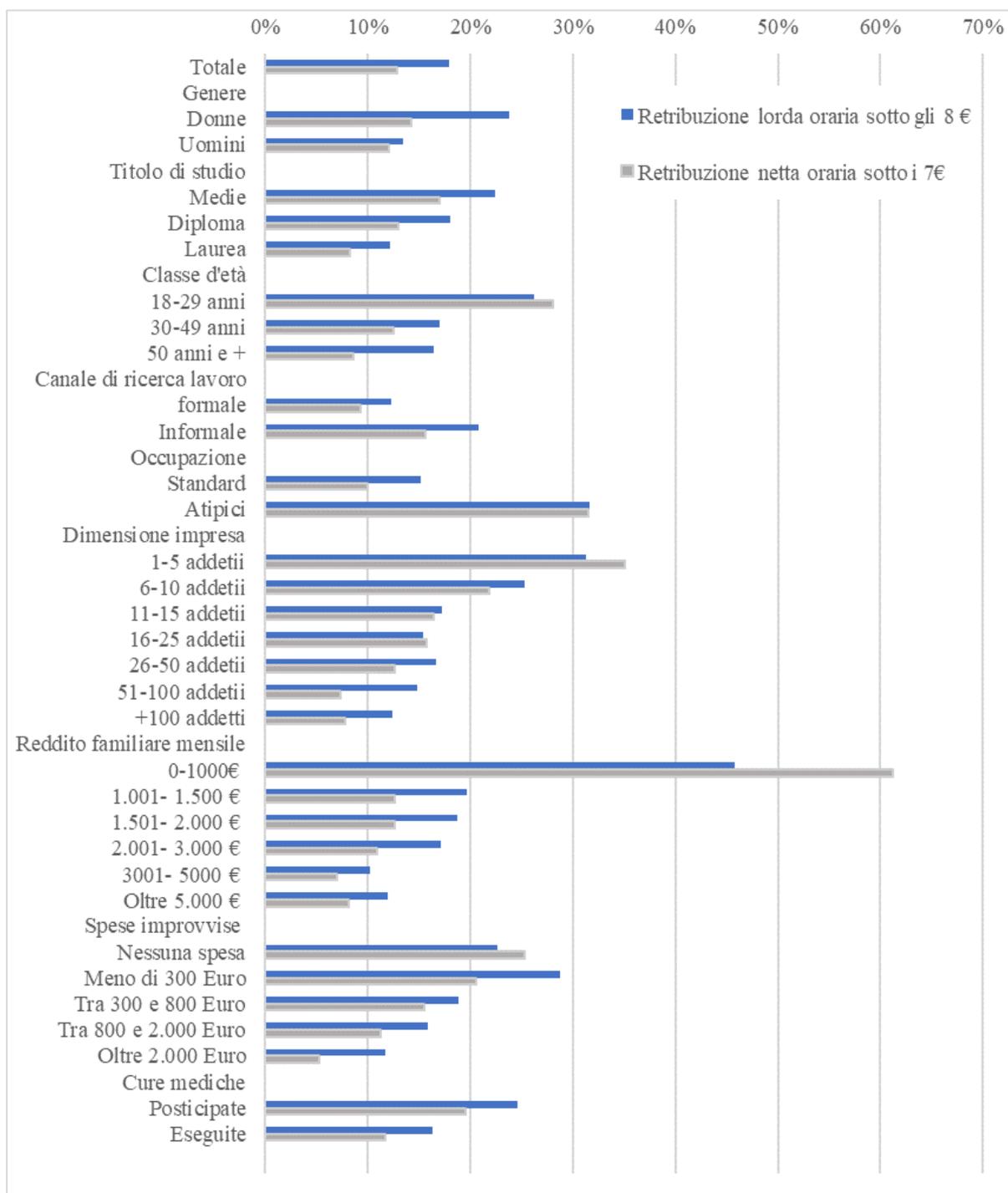
Razionalmente, andare a lavorare 8 ore al giorno per meno di € 1.200 al mese rischia di essere una perdita secca. Non lo è se si relativizzano i costi transitori (alti) di alcune fasi (nascita figli, cura parenti, acquisto casa) in un quadro di *ciclo di vita*. La questione è che, se non ci sono i servizi dedicati o parenti disponibili (nonni) l'opzione di non abbandonare il lavoro non è praticabile. Riemerge il ruolo della

⁵ L'11,8% dei lavoratori italiani sono poveri rispetto al 9,2% dei lavoratori europei (MLPS 2021).

⁶ Kaufman *et al.* (2019) mostrano come un aumento di \$1 di salario minimo ha un effetto di riduzione fra il 3.4% e il 5.9% del tasso di suicidi nella classe di età 18-64. Wehby *et al.* (2020) notano come l'aumento del salario minimo aumenta il peso dei bambini alla nascita e, in un altro studio, mostrano come l'aumento di 1 \$ del salario minimo aumenta del 10% la probabilità di un bambino di essere in uno stato di ottima salute e diminuisce del 30% la probabilità di assentarsi da scuola.

famiglia come welfare privato. Il tema è strategico: la bassissima natalità è una proiezione diretta della precarietà lavorativa e il salario minimo può svolgere anche in tal senso una azione di bonifica. Bisogna essere conseguenti quando di parla di difesa della famiglia.

Figura 9. Platee salario minimo: tutti gli occupati con retribuzioni orarie sotto gli 8 euro lordi e i lavoratori subordinati a tempo pieno sotto i 7 euro netti, per vari controlli socioeconomici, %

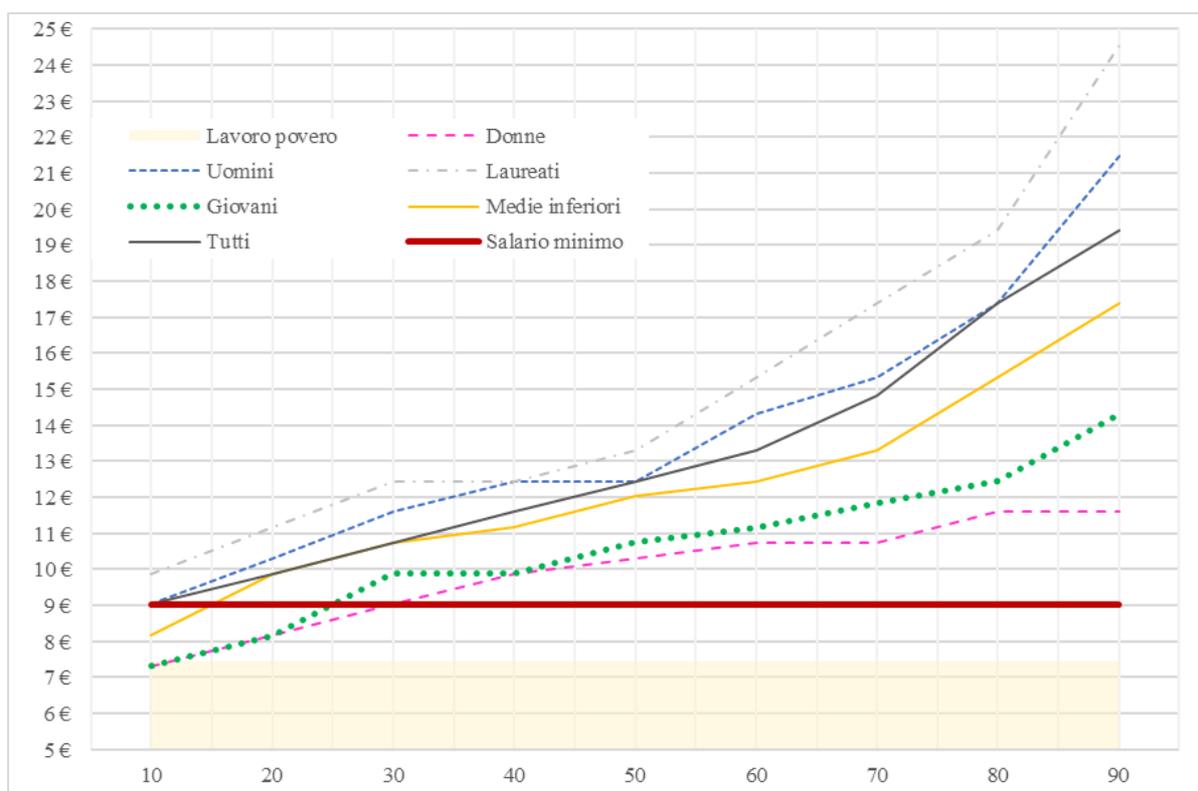


Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021. Per maggior dettaglio si veda l'appendice

Vediamo, dove andrebbe ad agire il salario minimo lordo a € 9 lordi rispetto alle distribuzioni delle retribuzioni lorde orarie (in decili) per gli occupati a tempo pieno, figura 10. Il lavoro povero riguarda il 5° percentile della distribuzione, ovvero la parte estremamente povera dell'occupazione full time. Il salario minimo⁷, invece, coinvolge i primi decili della distribuzione, in particolare riguarda i giovani, le donne e chi ha un livello basso di istruzione.

L'incremento delle retribuzioni delle lavoratrici povere ridurrebbe di conseguenza il Gender pay gap. Emergono chiaramente le migliori performance dei laureati, sistematicamente i meglio retribuiti per tutti i decili, e degli uomini, costantemente sopra la media.

Figura 10. Decili delle retribuzioni lorde orarie per occupati a tempo pieno, controlli, € all'ora



Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Il salario minimo innalza le retribuzioni più basse, quelle con la propensione al consumo maggiore⁸, attivando un moltiplicatore più elevato, per cui il costo complessivo (2,8 miliardi) (Istat 2023c) dell'incremento salariale produrrebbe un aumento del gettito fiscale e della domanda aggregata. In

⁷ L'Audizione dell'Istat alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati dell'11 luglio 2023 presenta dati tratti dal registro RACLI riferiti al 2019 relativi ai lavoratori dipendenti del settore privato extra agricolo che hanno lavorato almeno 1 ora nel corso dell'anno. Tali lavoratori sono 15,3 milioni (19,7 milioni di rapporti di lavoro). I rapporti con retribuzione oraria inferiore ai 9 euro lordi sono il 18,2% del totale e coinvolgono circa 3 milioni di lavoratori. I rapporti con retribuzione inferiore ai 10 euro salgono al 30,6% e coinvolgono quasi 5,2 milioni di lavoratori.

⁸ La Banca d'Italia, relativamente al 2022, indica la propensione al risparmio (complementare al consumo) del I Quintile a -11,2, del IIQ al 14,7, del IIIQ al 26,4, del IVQ al 32,6 e del VQ al 51,1.

molti Paesi il salario minimo ha prodotto un *upgrade* dell’impiego piuttosto che distruzione di posti di lavoro ovvero una riconversione del sistema produttivo.

6. Come determinare il minimo salariale

Qual è il salario minimo corretto? Ne basta uno o ne servono di più? O, forse, non serve affatto?

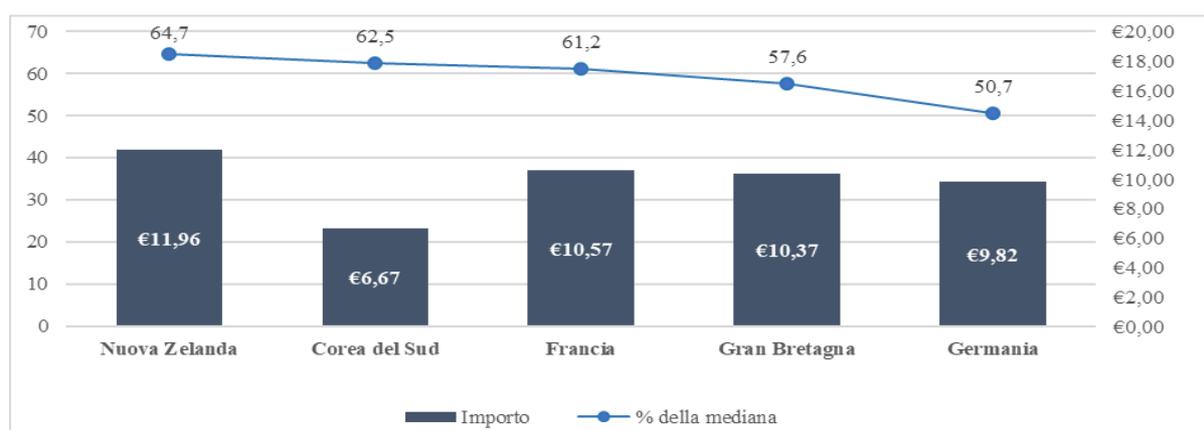
La determinazione del ‘giusto salario’ (Tullini 2016) può essere circoscritta da un set di indicatori di adeguatezza (Commissione europea 2020). Ovvero il criterio con cui si definisce un salario minimo dovrebbe dipendere da cosa si vuol ottenere: retribuzioni di sussistenza, dignitose, attrattive, competitive?

Ma il salario può essere una variabile esogena al mercato, definita per decreto? Chi ha introdotto un salario minimo per legge ha di fatto determinato il limite inferiore, lasciando al mercato tutto lo spazio per dispiegare le sue leggi in positivo. Abbiamo già esperienza di condizionamenti politici sul mercato: Dell’Aringa notava come la rigidità salariale italiana sia il frutto di istituzioni che rendono vischioso il processo di adeguamento dei salari. Per non parlare delle convenzioni ILO sui *labour standard* che vietano il lavoro minorile, definiscono le ore lavorabili, sostengono la parità retributiva, promuovono la sicurezza sul lavoro.

I più recenti assestamenti dei salari minimi a livello internazionale (figura 11) mostrano collocazioni vicine al 60% del salario mediano; tuttavia, si deve notare come il loro salario medio lordo sia sensibilmente superiore al nostro (oltre € 41mila per la Francia, € 44mila per UK e € 55mila per la Germania) e venga costantemente rinegoziato verso l’alto.

Inoltre, come tutti i livelli economici nominali andrebbero contestualizzati con il potere di acquisto che garantiscono, sia in termini di spesa che di inflazione. Non a caso l’art. 5.3 della direttiva europea sul salario minimo⁹ prevede meccanismi automatici di indicizzazione, sistemi – limitati alla parte bassa della distribuzione dei redditi – non molto diversi dalla nostra tanto vituperata *scala mobile*.

Figura 11. Salario minimo lordo e % della mediana delle retribuzioni, alcuni Paesi € e %



Fonte: elaborazione dell’Autore su dati del WSI, Minimum Wage, Database 2022

⁹ Direttiva UE 2022/2041 del 19/10/2022 relativa a salari minimi adeguati nell’Unione europea (Parlamento europeo e Consiglio dell’Unione europea 2022).

Un tempestivo e generoso recupero dell'inflazione produce un complessivo rialzo dei livelli delle retribuzioni ovvero può essere usato come stimolo per sostenere i livelli economici di riferimento, consolidare verso l'alto il *plateau* della contrattazione. Va sostenuta una dinamica salariale complessiva, minima e media, che ci allinei alle retribuzioni europee¹⁰ senza scorciatoie. La strada intrapresa, invece, in controtendenza con lo scenario europeo è di ridurre il costo del lavoro attraverso un esonero contributivo del 6-7%. Abbassare i contributi a carico del lavoratore per ridurre il costo implica o pensioni minori o oneri maggiori per la fiscalità generale, magari compensanti da tagli sul welfare, sanità e istruzione: proprio i servizi pubblici fruiti dai decili più poveri. Il rischio è di avere salari maggiori e servizi peggiori (o pensioni minori). Per attuare una vera redistribuzione servono nuovi equilibri tra profitti e salari che, a parità di servizi pubblici, aumentino le retribuzioni¹¹.

Un solo salario di riferimento per un Paese così eterogeneo potrebbe condurre a costi del lavoro paradossali¹² e quindi una ponderazione con il costo della vita sarebbe auspicabile. Un salario minimo unico su un territorio eterogeneo e articolato rischia di essere troppo alto in alcuni ambiti e troppo basso in altri. Ciò rappresenterebbe un passo verso differenziali retributivi territoriali positivi¹³ per allineare le retribuzioni reali ai territori.

Tuttavia, va considerato il rischio associato a salari minimi differenziati: potrebbe scavare un solco ancor più profondo tra aree depresse con attività tradizionali a bassa produttività e aree dinamiche con attività innovative ad alta produttività¹⁴.

Questa proposta, legittimamente, riemerge periodicamente nel dibattito. Ci sono molte considerazioni a sostegno. Perché un operaio o un postino o un insegnante devono essere pagati la stessa cifra se vivono in realtà con costi della vita diversissimi? L'art 36 può venir interpretato pure come "va data una retribuzione adeguata e sufficiente a far vivere degnamente il lavoratore" *dove*

¹⁰ Si riprende la ormai celeberrima statistica dell'Ocse sui salari nominali nel periodo 1990-2020: in Italia scendevano addirittura del 2,9%, mentre in Spagna salivano del 6,2, in Portogallo del 13,7, in Olanda del 15,5, in Grecia del 30,5, in Francia del 31,1 e in Germania del 33,7. Sempre l'Ocse, nota come alla fine del 2022, i salari reali italiani erano calati del 7,5% rispetto al periodo precedente la pandemia contro una crescita media Ocse del 2,2%, con la Francia in crescita dell'1,5%, mentre in flessione erano la Germania del 3,2%, la Spagna del 4% e gli Usa del 2,3%.

¹¹ Il costo orario medio del lavoro in Europa (per imprese private con più di 10 dipendenti) è di € 30,5 (€ 34,3 nell'intera area euro), per l'Italia è di € 29,4, in Spagna di € 23,5, in Germania di € 39,5 e in Francia di € 40,8. Gli oneri salariali pesano per € 8,1 in Italia e Germania e per € 10,9 in Francia. Per una ricostruzione del costo del lavoro si veda Ceccato *et al.* (2023).

¹² Salari oltremodo elevati in zone depresse e irragionevolmente bassi in aree sviluppate.

¹³ Un costo del lavoro diverso crea un proporzionale vantaggio competitivo? In teoria, nel lungo periodo, le differenze si riassorbiranno e si allineeranno tra i territori. Come, peraltro già avviene per i lavoratori autonomi, i cui parametri economici sono in larga parte collegati ai costi dell'ambiente di lavoro. Abbiamo ormai la possibilità di avere panieri aggiornati e ponderati per tutte le obiezioni relative al costo opportunità dovuto alle asimmetrie ambientali (infrastrutture, sanità, istruzione, clima, usi e costumi).

¹⁴ L'Unione europea è un territorio eterogeneo con molti differenziali retributivi, del costo del lavoro e della produttività che danno luogo a un processo di convergenza (lenta ma ascensionale) delle economie dei Paesi più arretrati (si pensi ai progressi registrati dalla Polonia, dalla Croazia, dalla Slovenia) verso i livelli delle economie più avanzate. L'idea è che il vantaggio di costo vada a mano a mano riducendosi proporzionalmente all'aumento delle aspettative, le quali producono un aumento dei costi e un conseguente ricorso alla tecnologia per contenerli, un circolo virtuoso che nel lungo periodo dovrebbe far convergere i salari e gli standard europei. Potrebbe funzionare anche per le regioni italiane.

vive modulando la retribuzione per annullare le differenze nel potere di acquisto di un lavoratore equivalente (mansione, settore, istruzione).

A lungo la complessità di un sistema di differenziali era stata utilizzata come limite all'applicazione di queste ponderazioni. Oggi, al di là che si utilizzi o meno un sistema di indennità, sarebbe opportuno che la statistica ufficiale producesse questi livelli, per una piena e opportuna informazione perché, come vedremo nelle prossime righe, molti limiti ha questo approccio, ma l'informazione più dettagliata sul livello dei prezzi (e del costo indiretto di accedere a servizi e infrastrutture) deve essere disponibile.

Si ritiene che le innegabili differenze potrebbero essere mitigate dalla contrattazione di secondo livello, quella che coglie le differenze locali, senza arrivare a patti individuali. Un addendum che potrebbe tener conto delle specificità ambientali, delle caratteristiche del prodotto, delle fasi del ciclo economico e del livello dei prezzi. Sarebbe contrattazione, non un meccanismo automatico; qualcosa di simile alla commissione tedesca sul lavoro minimo¹⁵.

In alcuni Paesi ci sono defiscalizzazioni o indennità specifiche per chi vive in grandi aree metropolitane (London Living Wage) i cui costi sono oggettivamente non in linea con i livelli di riferimento della contrattazione nazionale. Invece, spesso, da noi possiamo assistere al paradosso che territori con alto costo della vita hanno anche tassazioni locali (addizionali regionali o comunali) più alte!

Il rischio è un sistema a produttività duale, che genera la *malattia dei costi* di Baumol e Bowen¹⁶ (1966). Ovvero, i lavoratori producono aspettative uniformi in ambiti lavorativi eterogenei con spinte uniformi sui salari non supportate dall'aumento della produttività specifica. Cosa succede? Che il prezzo del lavoro (il salario) si determina anche per i settori tradizionali, a bassa produttività, in base ai livelli del settore innovativo, ad alta produttività. Per cui i costi specifici non sono sostenuti dalla produttività relativa. Questa stilizzazione a due velocità (settori tradizionali e innovativi) in realtà è una semplificazione di un sistema assai complesso. L'eterogeneità non è solo alimentata dal valore diverso dei beni e servizi prodotti, ma dal costo della vita (Nord-Sud ma anche, e forse di più, grande-piccolo città), dal livello di istruzione formale (non tutti i titoli di studio hanno lo stesso valore sul mercato del lavoro), dall'interazione con mercati esteri (globalizzazione, dumping), dal ciclo economico, dalla stagionalità. Ovvero, se si introducessero dei differenziali per ponderare il diverso potere d'acquisto,

¹⁵ Il salario minimo in Germania è stato introdotto nel 2015 e valeva 8,5 € netti all'ora, ora vale 12€. Precedentemente la Germania aveva salari minimi in alcuni settori specifici ma erano inferiori a 8,5 €. Scenario simile al nostro. L'importo è definito da una commissione (*Mindestlohnkommission*) che valuta se è adeguato alla performance dell'economia e all'andamento dell'inflazione. Inoltre, dal 2019 il salario minimo si applica anche ai camionisti stranieri quando guidano in Germania, come barriera al dumping salariale. Lo strumento è una leva che può regolare più aspetti del funzionamento del mercato. Ahlfeldt *et al.* (2018) hanno stimato come assente qualsiasi effetto negativo sulla occupazione.

¹⁶ La tecnologia permette delle miglorie che generano aspettative che si diffondono fra tutti i lavoratori, mentre i costi dipendono dal settore specifico. Baumol e Bowen (1966) suddividono le attività economiche in settori progressivi e non progressivi. Il primo è caratterizzato da un aumento della produttività frutto della tecnologia che sostiene i salari così che i costi restino costanti: si pensi all'operaio addetto a una macchina più veloce che aumenta la sua produzione; grazie alla tecnologia può ottenere salari maggiori. Il secondo settore, invece, non riesce ad alimentare le richieste salariali poiché la produttività è stagnante e i costi aumentano: si pensi all'insegnante o il violinista o il cameriere che non migliorano le prestazioni grazie alla tecnologia ma sviluppano aspettative crescenti sulle retribuzioni. Se sostituiamo i settori con i territori, ce ne sono alcuni ad alta e bassa produttività, per cui i salari hanno una buona o cattiva copertura da parte della relativa produttività.

il peso sarebbe un parametro complesso, caricato di aspettative e valutazioni assai difficili da gestire a livello politico, sindacale, di contrattazione, di consenso ecc.

Inoltre, per alcune professioni (vigilanza, attività di cura), il salario minimo produrrebbe un aumento dei costi difficilmente sostenibile. Si tratta, in particolare, delle professioni a bassa intensità, in cui l'orario è molto lungo ma l'intensità dell'attività è discontinua, con quote rilevanti a bassissima intensità (ad esempio: la badante quando la persona che si vigila dorme o riposa oppure quando un uscire nelle fasi intermedie tra quelle di entrata e uscita). Un po' come i lavori usuranti meritano un trattamento specifico, questi lavoratori a bassa intensità necessitano di accordi dedicati per un equo compenso forfettario.

Sarebbe opportuno valutare più configurazioni del salario minimo in via sperimentale (controllata), correggere tempestivamente eventuali errori nel disegno della misura e confrontarsi sui risultati che possono divergere a seconda dei settori e dei territori. L'osservazione dovrebbe riguardare il complesso del trattamento lavorativo (retribuzione, contratti, orari, mansioni) in quanto l'intervento la performance del sistema si misura sul componente più lento, quindi la valutazione dev'essere sistemica, in cui la dinamica salariale è una parte. Questa è la via maestra per un riordino complessivo, strutturale, sistemico, condiviso e duraturo del set valoriale del lavoro e della ripartizione tra salari e profitti.

7. Contendibilità delle opportunità lavorative

La ricerca di lavoro (Mandrone 2011) è una attività impegnativa che necessita di intermediari per mettere in contatto domanda/impres e offerta/lavoratori. Anche questo aspetto del processo di convergenza tra posto di lavoro e lavoratore è particolarmente rilevante. Vediamo quale canale di ricerca hanno utilizzato gli italiani per trovare lavoro negli ultimi 10 anni (Mandrone 2016). L'intermediazione palese ha riguardato meno della metà dei lavoratori (3,8 milioni su 8,6 totali). L'occupazione è assai atipica (29%), con retribuzioni lorde annue di € 27.600 (l'Inps stima € 27.000) e mansioni non molto qualificate (solo 1 su 3 è per laureati).

Al di là di considerazioni morali sulla trasmissione familiare delle opportunità, sulla inefficiente allocazione delle risorse umane e della perdita di efficienza, quello che qui consta rilevare è che l'informale rende molte opportunità di fatto non contendibili, inibendo la capacità di selezione del mercato, svilendo merito e istruzione, negando pari opportunità¹⁷. Rende bene questo senso di impotenza il verso dell'Infinito di Leopardi *questa siepe che da tanta parte dell'ultimo orizzonte il guardo esclude*, per la precisione il 56 %, ovvero 1 su 2.

¹⁷ Le persone integrate e con una rete sociale consolidata fanno fatica a immaginare cosa voglia dire essere poveri, non avere riferimenti, consigli, appigli di alcun genere. Il figlio di un padre laureato ha oltre il triplo delle possibilità di laurearsi rispetto al figlio di chi ha solo la terza media (Inapp *et al.* 2022). Il fatto che l'appartenenza a una famiglia o territorio condizioni ancora così tanto gli esiti individuali è uno dei più clamorosi insuccessi della Costituzione più bella del mondo *sulla carta*.

L'Inps (2023) stima che su 8,9mln di assunzioni fatte nel 2022 ben 2,2mln sono state agevolate¹⁸: *apprendistato* 518mila, *esonero giovani* 150mila, *decontribuzione Sud* 1,35mln, *incentivo donne* 100mila, *altre voci* 80mila. Ovvero 1 su 4.

Sebbene non sia possibile ricostruire causalmente il fenomeno, mettendo insieme gli indizi, è verosimile che alcuni abbiano avuto sia un sussidio sia una segnalazione. Ovvero 1 su 8.

Il dibattito sull'opportunità di far ricorso a incentivi selettivi in luogo di finanziamenti indistinti alcuni anni fa era molto intenso. Si sosteneva che incentivi specifici ispirati all'interesse generale servissero a sostenere attività strategiche a produttività elevata, a tenere il capitale umano di maggior valore, a fare infrastrutture utili ovvero a *sfoitare la siepe*; ciò avrebbe portato a elevare territori arretrati, innovare imprese tradizionali, creare domanda di lavoro qualificata al fine di aumentare la produttività necessaria a sostenere le retribuzioni. Queste prescrizioni sono state presto tradite, le corporazioni e i territori le hanno inibite.

Incentivi, sostegni e sgravi, riducono la progressività delle retribuzioni creando distorsioni che possono disincentivare la partecipazione, l'attivismo e l'intensità lavorativa.

Si ripresentano ciclicamente soluzioni velleitarie che dovrebbero migliorare la qualità del lavoro senza modificare il sistema produttivo. Se vogliamo un lavoro ben pagato, agile, stabile e sicuro è necessario convertire il sistema verso produzioni di qualità, a produttività elevata.

In particolare, utilizzare risorse pubbliche per sostenere opportunità non contendibili si configura come un errore nel disegno della politica perché il beneficio è goduto da soggetti non target della politica. Questo vale anche per le imprese: si sussidiano sia attività tradizionali che innovative, sia occupazioni stabili che precarie. Ciò è tanto più opportuno visto il dibattito in Italia sull'azzardo morale nell'ambito dell'erogazioni di risorse pubbliche che è su posizioni molto dure (al contrario della Germania che sta rilassando i vincoli) tale da richiedere una verifica dei mezzi molto rigida per le persone che prendono sussidi.

Un approccio del medesimo tenore dovrebbe valere per occupati, imprese, bonus, evasione. Andrebbe, quindi, scongiurata una polarizzazione tra chi è doppiamente favorito (conoscenze e sussidi) e chi è doppiamente sfavorito (non ha conoscenze e non prende sussidi). E, pure, andrebbe evitato il ricorso eccessivo a decontribuzioni e sussidi perché stanno producendo ammanchi fiscali¹⁹ e previdenziali che i lavoratori, e chi paga le tasse, dovranno ripianare. Inoltre, un eccesso di interventi correttivi produce vantaggi transitori e concorrenti che rischiano di creare spiazzamenti controproducenti tra imprese, lavoratori e territori²⁰.

Una operazione di *condizionalità inversa* ovvero dare i sussidi se il match è avvenuto secondo regole di ingaggio orientate al *favor participationis*, inteso come la massima contendibilità delle opportunità lavorative a beneficio di chi non accede a reti informali, potrebbe realmente migliorare il mercato del

¹⁸ Incentivi costati complessivamente 200 miliardi negli ultimi 10 anni (Inps 2023).

¹⁹ Ci sono centinaia di sconti e agevolazioni che generano frequenti e rilevanti deviazioni dal regime fiscale ordinario e pesano sul bilancio dello Stato per decine di miliardi, con perdite di gettito pari al 4% del Pil. Le spese fiscali erariali sono cresciute in maniera costante: nel 2022 se ne contavano 626 (+40% rispetto a sei anni prima) con effetti negativi sul bilancio pari a 82 miliardi di euro (+72%). Rapporto sulle *tax expenditures* dell'Ufficio Valutazione Impatto del Senato 2023 <<https://bitly.ws/WR5U>>.

²⁰ Ogni politica produce effetti indiretti. Un intervento qualsiasi, oltre all'obiettivo specifico, si riverbera su molteplici ambiti: si deve tener conto delle economie e diseconomie di scala, degli effetti indotti e parassiti, dei moltiplicatori e delle derivate che produce involontariamente su ambiti interconnessi.

lavoro, in quanto si riempirebbero i database di buone vacancies e si migliorerebbe la precisione degli incentivi.

Il collo di bottiglia che si viene a creare nel mondo del lavoro, in una prospettiva demografica di decrescita che creerà carenza sistematica di lavoratori, è paradossale e consiglia di dotarsi di sistemi di collocazione, anche con riferimento a persone immigrate dall'estero, che tenga conto tempestivamente del fabbisogno atteso di manodopera generica e specializzata.

Questo processo potrebbe essere realizzato dando ai servizi per il lavoro una funzione attiva (Mandrone e Marocco 2020): dare stimoli economici (formazione, sgravi contributivi, incentivi, punteggio bandi pubblici ecc.), di svolgere attività di regia (brokeraggio tra imprese, scuole e lavoratori) e, soprattutto, di garanzia delle regole d'ingaggio (assicurare selezioni corrette, rispetto delle norme, garantire pari opportunità).

8. Considerazioni conclusive

Molti sono i fattori istituzionali che alimentano la rigidità salariale e rendono vischioso il processo di determinazione dei salari di equilibrio. Sia in positivo, quando ci sono crisi che porterebbero a contrazioni salariali, sia in negativo quando i mercati si surriscaldano e producono spinte ascensionali. La composizione tra quantità e prezzi si realizza in un ambito misto di mercato e politico. Questo lento processo di adeguamento si arrestò completamente con l'accordo sulla moderazione salariale funzionale a risanare i conti per entrare in Europa.

Era il 23 luglio 1993 quando il Presidente del Consiglio Ciampi, i Segretari Confederali dei sindacati e Confindustria firmarono un accordo che segnò il punto più alto della concertazione sulle scelte fondamentali di politica economica. Cambiò le relazioni industriali, diede stabilità al modello contrattuale, istituì un doppio livello (nazionale e decentrato) di contrattazione, instaurò una politica dei redditi che spezzò definitivamente la spirale prezzi-salari e pose le basi per il risanamento della finanza pubblica (per stare in Europa a condizioni migliori). La gravità del momento fu compresa, tant'è che l'accordo venne sottoscritto da 2 lavoratori su 3. Tuttavia, la moderazione salariale da provvedimento transitorio divenne stabile, da un approccio neutrale divenne regressivo, da un contributo simmetrico finì per essere sostenuto più dai lavoratori. Sono stati traditi i sentimenti che lo ispirarono: l'interesse superiore dello Stato sulle parti. L'eterogenesi dei fini di questo accordo è la stagnazione delle retribuzioni²¹.

²¹ Rapporto annuale Inps 2019. “[...] fra il 1975 e il 1992-1993, i salari medi aumentano [...] passano da poco meno di 16.000 euro a circa 22.000 euro, con un aumento percentuale intorno al 40%” mentre, dal 1993 al 2017, “i redditi annuali sono sostanzialmente stabili intorno a 22.000 euro” (Inps 2019, 111).

Dunque, il protrarsi della cura ha debilitato il paziente. Questo patto, implicitamente, come ha sostenuto Sylos Labini (2001), ha alimentato attività tradizionali a bassa produttività²². Salari maggiori, invece, avrebbero sostenuto produzioni innovative²³, stabili e ad alta produttività²⁴.

Sterilizzare artificialmente le rivendicazioni dei lavoratori è stato un errore: come ammazzare le api impollinatrici perché ti pungono e poi accorgersi di aver perduto il raccolto. La spirale prezzi-salari è un male se la dinamica diventa compulsiva, se si autoalimenta e può produrre aspettative infondate di crescita ma non può venir ignorata la perdita di potere d'acquisto reale.

Il conflitto sociale non è necessariamente scontro ed è un necessario per ridefinire gli interessi delle parti²⁵, sostanzialmente per riequilibrare profitti e salari²⁶. Sopirlo artificialmente, oltre il periodo funzionale all'ingresso in Europa, ha mortificato eccessivamente i salari e dato un indirizzo di politica economica preciso: stare sul sentiero di basso.

Una riflessione sulla capacità dei sindacati di sostenere le rivendicazioni dei lavoratori²⁷ va fatta perché negli altri Paesi l'azione è rimasta forte, si è evoluta (cogestione), si è estesa anche in imprese piccole e professioni nuove.

Ormai, è pleonastico ricostruire le cause assai risalenti e diffuse tra responsabili economici e sociali, istituzioni internazionali, nazionali e locali e società civile. È chiaro che ci sono stati molti interessi

²² Si dice che 'la domanda sia data' e quindi bisogna adattarsi. E se invertissimo i termini della questione? Se la comunità vuole lavoro di qualità allora il sistema produttivo dovrà adeguarsi. Si può fare: la Spagna prova a *invertire la rotta* con una riforma che sostiene diritti e salari (De Minicis 2022).

²³ Christensen (1997) sostiene che gli operatori storici esitano a perseguire innovazioni radicali che renderebbero i loro prodotti o servizi più economici o più convenienti, per paura di intaccare la redditività delle loro attività esistenti.

²⁴ Infatti, "dal dopoguerra fino agli anni Settanta la crescita della produttività in Italia è stata più sostenuta della media europea. Diversamente, a partire dal 2000, l'andamento è stato pressoché stazionario mentre quello delle principali economie del G7 è continuato a crescere" (Marocco e Resce 2023).

²⁵ Harasztosi e Lindner (2019) sostengono che circa l'80% dell'aumento del salario minimo è stato assorbito da un aumento dei prezzi. Stime analoghe accompagnano la direttiva europea che prevede che il 75% dei costi economici dell'introduzione del salario minimo verrà trasferito sui consumatori. Un aumento simultaneo dei margini di profitto e salari alimenterebbe i rischi di inflazione e la Bce non starà a guardare. Lo ha detto Christine Lagarde. Nel contesto attuale, è importante sapere se le imprese accetteranno di ridurre un po' i loro margini per soddisfare le aspettative dei loro dipendenti in termini di salari più elevati e per ripristinare parte del loro potere d'acquisto. Profitti vs salari.

²⁶ Cengiz *et al.* (2019) in audizione alla Camera dei rappresentanti degli Stati Uniti sostengono che il salario minimo federale di 7,25\$ l'ora è il 29% in meno rispetto a quello di 50 anni fa. Se il salario minimo avesse tenuto il passo con la crescita della produttività del lavoro dal 1968, avrebbe dovuto essere di 20\$ all'ora quindi portarlo per il 2024 a 24 \$ sarà fondamentale.

²⁷ In maniera assai grossolana la crisi dell'autorità sindacale nel sostenere diritti e retribuzioni può essere ricondotta a 6 dimensioni: 1) dal 1993 il sindacato è parte della programmazione macroeconomica, con implicazioni che ne frenano le rivendicazioni; 2) la progressiva segmentazione e parcellizzazione del lavoro e delle unità produttive ha reso difficile 'fare sindacato' poiché è diminuita la massa critica attivabile ovvero il deterrente che le organizzazioni salariali possono mettere in campo; 3) la proliferazione di contratti collettivi di comodo, stipulati con sindacati pirata che accettano condizioni economiche e di lavoro modestissime ha messo in crisi la funzione di autorità salariale della contrattazione nazionale 4) l'organizzazione della contrattazione per categorie produttive, in una fase di transizione tecnologica, rende sovente evanescenti gli schemi di rappresentanza; 5) la fuga della controparte datoriale, sempre più disunita 6) la trasformazione del sindacato in una multiservizi che eroga attività spesso più remunerative dell'attività di rappresentanza dei lavoratori, ne ha ridotto la *vis*.

particolari, divergenti da quello generale, che hanno prevalso. È il tempo di mettere in equilibrio il sistema, almeno per le generazioni future.

I politici non sono stati capaci di coniugare la domanda di flessibilità delle imprese con quella di stabilità dei lavoratori ovvero non hanno prodotto istituzioni in grado di rettificare il ciclo economico, normando l'atipicità lavorativa hanno autorizzato di fatto precarietà e bassi salari. Ogni questione non è stata affrontata ma aggirata, un percorso di second best che è giunto al suo limite fisiologico. L'esito è stato una regressione del benessere e aspettative negative.

Aumentare le retribuzioni aumenterebbe conseguentemente la convenienza a partecipare al mercato del lavoro palese, ciò farebbe da un lato diminuire la quota di popolazione aiutata da sussidi e, dall'altro, aumenterebbe il gettito fiscale e previdenziale, consentendo un miglioramento delle finanze pubbliche con il conseguente agio nel fare nuovi servizi (di cura e di inclusione) e investimenti che a loro volta creerebbero altra occupazione (Tridico e Tullini 2022) e riparando a tanti guasti del sistema: bassa partecipazione femminile, fughe dei cervelli, inverno demografico, previdenza, evasione, morti sul lavoro, conti pubblici.

Il salario minimo aiuterà le imprese serie e radicate sul territorio, rispettose dei propri dipendenti, consapevoli del loro valore. I buoni e i cattivi ci sono su ogni versante. Gli imprenditori rapaci, opportunistici, spregiudicati utilizzano lavoro precario, sottopagato e rischioso. Fanno prezzi bassi e profitti alti, senza alcuna attenzione al fattore lavoro o all'ambiente. Inquinano il settore. Il salario minimo, tra gli altri effetti, pulirà il mercato da questa concorrenza sleale, a vantaggio proprio delle imprese e degli imprenditori per bene. Inoltre, spiace dirlo, ma se una impresa non riesce a pagare 7 euro un'ora di fattore lavoro, difficilmente rispetterà le pari opportunità o le prescrizioni sulla sicurezza o i contratti, forse dovrebbe cambiare funzione di produzione o assetto organizzativo.

Si parla di non disperdere i saperi, di salvaguardare le tradizioni, di valorizzare i mestieri ma poi quando un sarto ci dice il costo di cucire un abito o un fabbro il prezzo di un cancello in ferro battuto o un macellaio il costo di un pollo ruspante lo troviamo troppo alto. Quel prezzo determina la retribuzione di quel lavoratore. Deve essere adeguata e sufficiente perché quella attività continui a vivere, non a sopravvivere. La spirale salari-inflazione è il modo di far apparire la difesa del potere d'acquisto come una cosa brutta. Si dovrebbe trovare un termine altrettanto negativo per indicare la divergente traiettoria tra profitti-salari, ricchi e poveri.

Copiose sono le evidenze dell'iniqua distribuzione della remunerazione del capitale e del lavoro²⁸, della modesta redistribuzione e dell'enorme evasione²⁹. L'opzione irregolare è spesso usata come deterrente su ogni rivendicazione di crescita delle retribuzioni. Qualsiasi idea, qualsiasi politica, anche la migliore, sono frenate o inibite dalla minaccia di ricorrere al nero.

I detrattori di spinte ascensionali alle retribuzioni e, più in generale, chi sostiene la necessità di contenere i costi del fattore lavoro, vede il rischio di una contrazione dell'occupazione o di un aumento dei costi diretti e indiretti. Come abbiamo visto non ci sono evidenze che avvalorino questo trade-off tra aumento delle retribuzioni, diciamo così, forzoso e riduzione dell'occupazione (Card e Krueger

²⁸ L'indice di Gini risulta di 0,327 nel 2021. Sarebbe cresciuto a 0,332 senza i trasferimenti emergenziali e a 0,336 senza il Reddito di cittadinanza, cumulativamente sarebbe arrivato a 0,341 (Istat 2023b).

²⁹ Sono 157 miliardi di euro (Istat 2022) l'ammontare del valore dell'economia sommersa, esclusa quella illegale (17 miliardi) e i debiti con l'erario (oltre 1.000 miliardi in minima parte esigibili).

1994). Al contrario vari studi (Ahlfeldt *et al.* 2018) hanno mostrato un cambio di paradigma produttivo che ha prodotto un upgrade delle opportunità lavorative.

Una questione atavica per il nostro Paese è la bassa partecipazione di alcune categorie sociali (giovani e donne, in particolare). Retribuzioni superiori al salario di riserva potrebbero attivare consistenti quote di inattivi, con benefici per le entrate familiari e statali. Troppo spesso le offerte complessivamente (retribuzione, prospettive lavorative, servizi disponibili, trasporti) non sono tali da far maturare una scelta definitiva di partecipazione, uno dilemma che ben conoscono le lavoratrici italiane, abituate a soppesare costi e benefici e della partecipazione.

Il salario minimo, secondo alcuni, non serve perché abbiamo un livello di copertura della contrattazione altissimo: evidentemente la ‘forma’ non è bastata a dare ‘sostanza’. Quindi, nel nostro Paese, la funzione del salario minimo potrebbe essere più di sostegno al limite inferiore della contrattazione che di frontiera del mercato. Un ‘salario di garanzia’ (Tullini 2016) che rappresenti una ‘miscela tra una soglia salariale minima oraria inderogabile e l’estensione *erga omnes* delle tariffe dei contratti collettivi’ (Bellavista 2021). Un salario minimo legale potrebbe funzionare come il tasso d’usura che indica un livello oltre il quale si entra in una zona opaca, fuori mercato e sovente fuori legge, rendendo più facile denunciare proposte irricevibili, accordi capestro. Il salario minimo è il punto di partenza per una riconversione produttiva e culturale.

Il salario minimo legale nei Paesi che lo sperimentano da tempo è implicitamente usato sia come livello socialmente accettabile del mercato (*name and shaming* ovvero si denunciano pubblicamente le aziende che non rispettano i minimi salariali legali), sia come stimolo alla contrattazione³⁰ per trovare equilibri superiori, che per regolare la retribuzione in base al ciclo economico e al potere d’acquisto³¹. È una arma multiruolo: vigila, difende e attacca.

Inoltre, in ottica contributiva, sarebbe opportuno che gran parte della soglia che si definirà sia pensionabile per alimentare la ricchezza previdenziale. I maggiori beneficiari di questo cambio di paradigma sarebbero proprio i giovani, le donne e le imprese serie comportando un riassetto del sistema con ricadute positive sulla produttività, superando e ribaltando simultaneamente l’obiezione che l’incremento delle retribuzioni debba seguire quello della produttività. I costi transitori di una riconversione sono inevitabili ma, a ben vedere, sono investimenti sul futuro.

Nel mondo del lavoro abbiamo un *convitato di pietra*, l’illegalità³² che rende l’opzione di non aderire alle nuove prescrizioni molto facile. È un problema che si riverbera su ogni politica economica, fiscale o previdenziale di questo Paese. Non ci si può arrendere a questo ricatto. La questione dell’opacità va affrontata facendo luce definitivamente, eliminando ogni alibi.

³⁰ Il mancato aggiornamento dei salari, nota Corazza (2021, 1090) nasce “dalla crisi della contrattazione quale sede privilegiata per la definizione dei salari”.

³¹ L’Istat ha ribadito come le retribuzioni reali siano tornate sotto i livelli del 2009. Ciò a causa della differenza tra l’aumento dell’inflazione e quello delle retribuzioni contrattuali sull’intero periodo (2009-2023) che è stato pari mediamente a 12 punti percentuali: si passa dai 4,1 punti per l’agricoltura e 4,7 punti per l’industria, dai 13,6 punti per i servizi privati ai 19,5 punti per la pubblica amministrazione. La perdita di potere di acquisto è avvalorata pure dagli oltre 400 beni utilizzati dall’Istat per calcolare l’inflazione dove “oltre il 58% evidenzia un incremento dei prezzi, sulla media del 2019, uguale o superiore al 10%, di cui oltre la metà è rappresentato da generi alimentari” (Istat 2023a).

³² L’altro effetto dannoso dell’irregolarità è che rende evanescenti gli strumenti di perequazione (Isee).

In altre parole, nel mondo del lavoro ci sono molte *finestre rotte* (Kelling e Wilson 1982): piccole irregolarità, pagamenti in nero, straordinari non retribuiti, contratti impropri, leggerezze sulla sicurezza, un malcostume diffuso che rende comportamenti scorretti socialmente accettabili. C'è una rilevante questione morale nel mondo del lavoro. Un salario minimo universale che alzasse i minimi tabellari dei CCNL più poveri metterebbe fuori gioco le imprese cattive e i sindacati pirata, a vantaggio dei lavoratori e delle imprese serie, alimentando una bonifica complessiva del sistema.

Quasi in contemporanea abbiamo 2 interpretazioni del salario minimo autorevoli e contrastanti. Particolarmente rilevante è la recentissima sentenza della Corte di Cassazione (27711/2023) che chiarisce “il nostro ordinamento è ispirato a una nozione della remunerazione non come prezzo di mercato in rapporto alla prestazione di lavoro, ma come retribuzione adeguata e sufficiente per assicurare un tenore di vita dignitoso”. In altri termini, sottrae alla contrattazione tra le parti, ovvero organizzazioni datoriali e sindacati, la possibilità di derogare al principio costituzionale di retribuzione adeguata e sufficiente, per qualsiasi ragione, rimettendo ai giudici la facoltà di interpretare se la retribuzione sia in contrasto con l'art. 36 della Costituzione aiutandosi, in linea con la direttiva europea, con i dati statistici prodotti dall'Istat e dall'Inps. Questa valutazione apre la strada a un 'salario minimo costituzionale', ovvero a una lettura estensiva del mandato dell'art. 36 che non è solo un auspicio generico ma un imperativo preciso, da far rispettare.

Di diverso avviso è il Cnel che in un parere commissionato dal Governo sostiene come il lavoro povero sia una questione marginale nel nostro Paese dove la maggioranza dei lavoratori è coperta dai CCNL. Si sostiene il ruolo centrale della contrattazione, in maniera condivisibile, sostenendo, implicitamente, che negli ultimi anni non abbia funzionato al meglio. Non si ravvede nel salario minimo un'utile funzione di argine né di stimolo alla contrattazione. Significative eccezioni tra i membri della commissione non hanno sottoscritto il documento.

Il salario minimo legale non è solo un numero. È la cifra della civiltà del lavoro che vogliamo darci. Il dibattito dal salario minimo si sta estendendo alle retribuzioni e alla qualità del lavoro: un ripensamento generale sulla flessibilità introdotta e gli esiti che ha prodotto? Sarebbe bello se questo dibattito rappresentasse un punto di svolta che apra la stagione del lavoro di qualità, visto che precarietà e bassi salari – a parole – non li vuole nessuno.

Appendice

Tabella A.1 Occupati subordinati a tempo pieno, soglie di salario minimo netto orario, platee potenziali

	<€7	€7-€8	€8-€9	>€9	Totale	<€7	€7-€8	€8-€9	>€9	Totale
Totale	1.856.178	1.423.676	2.534.533	8.565.852	14.380.240	13%	10%	18%	60%	100%
Genere										
Donne	777.141	715.181	1.172.795	2.760.322	5.425.440	14%	13%	22%	51%	100%
Uomini	1.079.038	708.494	1.361.737	5.805.530	8.954.800	12%	8%	15%	65%	100%
Titolo di studio										
Medie inferiori	686.077	457.190	820.048	2.075.608	4.038.922	17%	11%	20%	51%	100%
Diploma	866.602	739.314	1.235.789	3.818.754	6.660.460	13%	11%	19%	57%	100%
Laurea	303.500	227.172	478.696	2.671.490	3.680.857	8%	6%	13%	73%	100%
Classe d'età										
18-29 anni	491.815	365.712	353.640	540.698	1.751.865	28%	21%	20%	31%	100%
30-49 anni	893.879	610.781	1.281.791	4.358.625	7.145.077	13%	9%	18%	61%	100%
50 anni e +	470.484	447.183	899.102	3.666.529	5.483.299	9%	8%	16%	67%	100%
Canale di ricerca lavoro										
Formale	588.804	563.081	1.199.196	3.957.332	6.308.413	9%	9%	19%	63%	100%
Informale	1.157.859	801.313	1.231.000	4.195.517	7.385.691	16%	11%	17%	57%	100%
Tipologia di occupazione										
Standard	1.246.735	1.079.036	2.154.305	7.965.020	12.445.096	10%	9%	17%	64%	100%
Atipici	609.443	344.640	380.228	600.833	1.935.144	31%	18%	20%	31%	100%
Dimensione impresa										
1-5 addetti	432.183	139.541	205.858	452.880	1.230.462	35%	11%	17%	37%	100%
6-10 addetti	318.837	197.161	323.593	620.718	1.460.309	22%	14%	22%	43%	100%
11-15 addetti	153.405	181.018	164.948	431.786	931.157	16%	19%	18%	46%	100%
16-25 addetti	162.634	119.158	199.781	553.062	1.034.634	16%	12%	19%	53%	100%
26-50 addetti	179.311	146.819	317.309	772.522	1.415.961	13%	10%	22%	55%	100%
51-100 addetti	82.809	91.539	201.896	746.316	1.122.560	7%	8%	18%	66%	100%
+100 addetti	270.067	273.506	489.653	2.412.734	3.445.960	8%	8%	14%	70%	100%
Reddito familiare disponibile mensile										
€ 0-1.000	290.364	32.795	53.214	97.924	474.298	61%	7%	11%	21%	100%
€ 1.001-1.500	277.076	380.254	722.109	810.063	2.189.501	13%	17%	33%	37%	100%
€ 1.501-2.000	376.571	184.801	354.728	2.058.030	2.974.130	13%	6%	12%	69%	100%
€ 2.001-3.000	442.390	431.451	703.647	2.454.550	4.032.039	11%	11%	17%	61%	100%
€ 3001-5000	214.460	229.200	428.020	2.172.868	3.044.549	7%	8%	14%	71%	100%
Oltre € 5.000	42.841	30.070	55.871	394.056	522.838	8%	6%	11%	75%	100%
Spese improvvise cui si riesce a far fronte autonomamente										
Nessuna spesa	319.403	143.149	221.051	575.394	1.258.997	25%	11%	18%	46%	100%
Meno di € 300	395.920	248.763	374.277	900.197	1.919.157	21%	13%	20%	47%	100%
€ 300 e 800	555.208	431.204	669.317	1.927.155	3.582.884	15%	12%	19%	54%	100%
€ 800 e 2.000	343.771	340.214	608.843	1.757.778	3.050.606	11%	11%	20%	58%	100%
Oltre € 2.000	241.876	260.346	661.045	3.405.328	4.568.595	5%	6%	14%	75%	100%
Cure mediche										
Posticipate	437.865	259.972	382.569	1.156.312	2.236.718	20%	12%	17%	52%	100%
Eseguite	1.418.314	1.163.704	2.151.964	7.409.540	12.143.522	12%	10%	18%	61%	100%

Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Tabella A.2 Tutti gli occupati, soglie di salario minimo lordo orario, platee potenziali

	<€8	€8-€9	€ 9-€10	>€10	Totale	<€ 8	€8-€9	€9-€10	>€10	Totale
Totale	3.970.283	1.331.286	2.382.076	14.504.196	22.187.842	18%	6%	11%	65%	100%
Genere										
Donne	2.245.020	744.682	1.155.135	5.258.909	9.403.746	24%	8%	12%	56%	100%
Uomini	1.725.263	586.604	1.226.940	9.245.288	12.784.095	13%	5%	10%	72%	100%
Titolo di studio										
Medie inferiori	1.456.614	437.318	760.588	3.844.878	6.499.398	22%	7%	12%	59%	100%
Diploma	1.843.367	630.615	1.160.040	6.556.596	10.190.616	18%	6%	11%	64%	100%
Laurea	670.303	263.354	461.448	4.102.723	5.497.827	12%	5%	8%	75%	100%
Classe d'età										
18-29 anni	703.073	207.843	501.655	1.263.051	2.675.622	26%	8%	19%	47%	100%
30-49 anni	1.866.833	756.877	1.056.471	7.292.000	10.972.181	17%	7%	10%	66%	100%
50 anni e +	1.400.377	366.567	823.949	5.949.146	8.540.039	16%	4%	10%	70%	100%
Canale di ricerca lavoro										
Formale	1.010.020	512.807	806.825	5.870.296	8.199.949	12%	6%	10%	72%	100%
Informale	2.646.711	775.883	1.484.734	7.810.171	12.717.499	21%	6%	12%	61%	100%
Occupazione										
Standard	2.832.199	994.660	1.809.297	12.959.456	18.595.614	15%	5%	10%	70%	100%
Atipici	1.138.084	336.626	572.778	1.544.740	3.592.228	32%	9%	16%	43%	100%
Dimensione impresa										
1-5 addetti	1.465.283	291.000	539.319	2.377.538	4.673.140	31%	6%	12%	51%	100%
6-10 addetti	686.318	202.815	371.548	1.450.539	2.711.221	25%	7%	14%	54%	100%
11-15 addetti	231.600	83.308	263.165	762.401	1.340.474	17%	6%	20%	57%	100%
16-25 addetti	234.067	122.678	185.330	979.549	1.521.623	15%	8%	12%	64%	100%
26-50 addetti	318.050	112.560	212.501	1.264.010	1.907.122	17%	6%	11%	66%	100%
51-100 addetti	225.263	76.345	143.426	1.068.245	1.513.279	15%	5%	9%	71%	100%
+100 addetti	532.649	222.251	329.585	3.197.099	4.281.584	12%	5%	8%	75%	100%
Reddito familiare										
€ 0-1000	588.038	195.606	99.736	402.176	1.285.557	46%	15%	8%	31%	100%
€ 1.001- 1.500	685.411	219.644	523.114	2.062.243	3.490.412	20%	6%	15%	59%	100%
€ 1.501- 2.000	843.364	227.597	334.871	3.103.313	4.509.145	19%	5%	7%	69%	100%
€ 2.001- 3.000	1.040.363	353.234	763.565	3.925.428	6.082.589	17%	6%	13%	65%	100%
€ 3001- 5000	421.535	117.330	389.846	3.210.665	4.139.376	10%	3%	9%	78%	100%
Oltre € 5.000	107.847	30.409	67.665	694.923	900.843	12%	3%	8%	77%	100%
Spese improvvise										
Nessuna spesa	464.221	211.954	254.352	1.119.406	2.049.933	23%	10%	12%	55%	100%
Meno di € 300	929.201	240.853	328.715	1.725.295	3.224.064	29%	7%	10%	54%	100%
€ 300 e 800	1.054.421	371.501	753.463	3.423.079	5.602.465	19%	7%	13%	61%	100%
€ 800 e 2.000	728.374	278.309	545.102	3.019.675	4.571.460	16%	6%	12%	66%	100%
Oltre € 2.000	794.066	228.668	500.444	5.216.742	6.739.920	12%	3%	7%	77%	100%
Cure mediche										
Posticipate	1.051.540	324.128	505.694	2.381.365	4.262.727	25%	8%	12%	56%	100%
Eseguite	2.918.743	1.007.159	1.876.381	12.122.831	17.925.114	16%	6%	10%	68%	100%

Fonte: elaborazione dell'Autore su dati Inapp-PLUS 2021

Bibliografia

- Ahlfeldt G., Roth D., Seidel T. (2018), *The regional effects of Germany's national minimum wage*, CEPR Discussion Paper n.13005, Paris and London, CEPR Press
- Baumol W., Bowen W. (1966), *Performing Arts, The Economic Dilemma: a study of problems common to theater, opera, music, and dance*, New York, Twentieth Century Fund
- Bellavista A. (2021), Il problema del salario minimo e la proposta di direttiva europea, *Il diritto del mercato del lavoro*, 23, n.3, pp.565-586
- Card D., Krueger A.B. (1994), Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania, *The American Economic Review*, 84, n.4., pp.772-793
- Ceccato F., Ciarallo M., Conigliaro P. (2023), Il costo del lavoro, componente per componente, *lavoce.info*, 5 gennaio <<https://bitly.ws/WeMm>>
- Cengiz D., Dube A., Lindner A., Zipperer B. (2019), The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs, *The Quarterly Journal of Economics*, 134, n.3, pp.1405-1454
- Christensen C.M. (1997), *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Boston MA, Harvard Business School Press
- Commissione europea (2020), *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, Bruxelles, COM(2020) 682 final <<https://bitly.ws/WeU8>>
- Corazza L. (2021), Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente, *Diritto delle Relazioni Industriali*, XXXI, n.4, pp.1087-1100
- De Minicis (2022), Mercato del lavoro: dalla Spagna una riforma a spasso con i tempi, *lavoce.info*, 4 maggio <<https://bitly.ws/XabU>>
- Harasztosi P., Lindner A. (2019), Who Pays for the Minimum Wage?, *American Economic Review*, 109, n.8, pp.2693-2727
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp <<https://bitly.ws/Wf2Y>>
- Inps (2023), *Incentivi all'occupazione. Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali*, Roma, Inps <<https://bitly.ws/Xa7a>>
- Inps (2019), *XVIII Rapporto annuale. L'Inps al servizio del Paese*, Roma Inps
- Istat (2023a), *Attività conoscitiva preliminare all'esame della Nota di Aggiornamento del Documento di economia e finanza 2023. Audizione del Presidente f.f. dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Francesco Maria Chelli*, Roma, Istat <<https://bitly.ws/XbBU>>
- Istat (2023b), *Condizioni di vita e reddito delle famiglie. Anni 2021-2022*, Statistiche Report, 14 giugno, Roma, Istat <<https://bitly.ws/Xaer>>
- Istat (2023c), *Esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica Dott.ssa Nicoletta Pannuzi dirigente il Servizio Sistema integrato lavoro, istruzione e formazione*, Roma, Istat <<https://bitly.ws/Xa4H>>

- Istat (2022), *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2017-2020*, Statistiche Report, 14 ottobre <<https://bitly.ws/Wf6z>>
- Kaufman S.B., Yaden D.B., Hyde E., Tsukayama E. (2019), The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature, *Frontiers in psychology*, 10, article 467
- Kelling G.L., Wilson J.Q. (1982), Broken Windows. The police and neighborhood safety, *The Atlantic*, March, pp.29-38
- Lebihan L. (2023), Minimum wages and health: evidence from European countries, *International Journal of Health Economics and Management*, 23, n.1, pp.85-107
- Mandrone E. (2023), Il lavoro da remoto e la settimana corta: soluzioni complementari, *Menabò di Etica ed Economia*, n.194, 31 maggio <<https://bitly.ws/WfhE>>
- Mandrone E. (2018), Cambiamento tecnologico e ripercussioni sugli assetti sociali: è la fine dell'uomo comune?, *DigitCult. Scientific Journal on Digital Cultures*, 3, n.1, pp.121-132 <<https://bitly.ws/Wfs2>>
- Mandrone E. (2017), Il salario giusto? Dipende dalla reputazione del lavoro", *lavoce.info*, 20 ottobre <<https://bitly.ws/Wfqr>>
- Mandrone E. (2016), Il lavoro che forse verrà, *Diritti Lavori Mercati*, n.2, pp.453-476
- Mandrone E. (2011), La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale, *Politica economica, Journal of Economic Policy*, 1, pp.83-124
- Mandrone E., Marocco M. (2020), Ai centri per l'impiego manca un ruolo definito, *lavoce.info*, 4 agosto <<https://bitly.ws/WfcG>>
- Marocco M., Resce F. (2023), Il difficile percorso della crescita dei salari in Italia, *Sinapsi*, XIII, n.2, in corso di pubblicazione
- MLPS (2022), *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2022. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato*, Roma, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali <<https://bitly.ws/WeMP>>
- MLPS (2021), *Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, Roma, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
- Napoleoni C., Ranchetti F. (1990), *Il pensiero economico del Novecento*, Torino, Einaudi
- Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea (2022), *Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, L 275/33, 25 ottobre <<https://bitly.ws/WeTd>>
- Paternesi Meloni W., Pariboni R. (2023), L'andamento dei salari e della quota dei salari nel reddito nazionale, in Romaniello D., Levrero E.S., Pariboni R. (a cura di), *Rapporto Astril 2022. Mercato del lavoro, contrattazione e salari in Italia 1990-2021*, Roma, RomaTre-Press, pp.131-158
- Pissarides C.A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, second edition, Cambridge MA, MIT Press
- Sylos Labini P. (2001), *Underdevelopment: A Strategy for Reform*, Cambridge, University Press
- Sraffa P. (1960), *Produzione di merci a mezzo di merci*, Torino, Einaudi
- Tridico P., Tullini P. (2022), Salario minimo e contrattazione collettiva: una combinazione possibile, *Economia & Lavoro*, 1, pp.65-84

- Tullini P. (2016), Minimi salariali adeguati ed equi: una riflessione a partire dalla proposta europea, *Lavoro Diritti Europa*, n.2, pp.1-13
- Walras L. (1874), Principe d'une théorie mathématique de l'échange, *Journal des économistes*, 34, pp.5-22
- Wehby G., Kaestner R., Lyu W., Dave D.M. (2020), *Effects of the Minimum Wage on Child Health*, NBER Working Paper n.26691, Cambridge MA, National Bureau of Economic Research

