

Annali della Fondazione
Giuseppe Di Vittorio
2018

A 40 anni dalla fondazione dell'IRES-CGIL



Indice

INTRODUZIONE

di Fulvio Fammoni

PREFAZIONE

di Ivana Galli

La contrattazione di categoria nel biennio 2017-2018

di Paolo Tomassetti

CCNL, minimi e retribuzioni di fatto

di Lorenzo Birindelli

La contrattazione decentrata: aziendale e territoriale

di Nicoletta Brachini, Beppe De Sario, Salvo Leonardi

Gli Accordi Quadro Europei ed Internazionali

e il ruolo del sindacato

di Volker Telljohann

La contrattazione dei quadri e delle alte professionalità

di Paolo Terranova

La pratica della contrattazione sociale.

Territorio, organizzazione e inclusività

di Beppe De Sario

La negozialità territoriale dell'innovazione nell'era digitale.
Generatività sociale come nuova prospettiva interpretativa?
di Elena Battaglini

Contrattare il Sistema Zeroisei: un tema strategico
di investimento generazionale
di Pier Paolo Angelini, Irene Stanzione e Anna Teselli


Sviluppo sostenibile, innovazione, digitalizzazione:
il ruolo dell'azione sindacale per la *just transition*.
Il caso della filiera delle costruzioni
di Daniele Di Nunzio e Serena Rugiero

La contrattazione collettiva in Italia:
fra continuità e voglia di innovazioni
di Mimmo Carrieri

POSTFAZIONE

La ricerca economica e sociale.
A 40 anni dalla nascita dell'IRES
di Giuliano Amato

Una linea autonoma con una autonoma ricerca
Scopi e funzioni dell'Istituto ricerche della CGIL
Intervista con Bruno Trentin
a cura di Raul Wittenberg per «Rassegna Sindacale»



■ Dedicato a Lorenzo Birindelli ■

Sabato 4 gennaio 2020, a pochi giorni dalla pubblicazione di questo numero dell'Annale, è scomparso Lorenzo Birindelli. Abbiamo deciso di dedicare a lui questo numero dell'Annale per molti motivi di lavoro e personali.

Lorenzo è l'autore di un importante saggio che sarà pubblicato su questo numero. L'Annale è dedicato al lavoro dell'area ricerca e ricorda il 40° della nascita dell'IRES. In entrambi i casi Lorenzo è stato una risorsa fondamentale.

Ha lavorato per oltre venti anni all'IRES Nazionale e poi in tutte le sue successive evoluzioni, da Monitor Lavoro, ad ABT, all'attuale Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Un ricercatore, uno statistico importante ed esperto, capace come pochi di interpretare ed elaborare dati sempre con originalità, scrupolosità e dosi di genialità. Spesso sorprende facendo capire aspetti, sfaccettature, interpretazioni a cui non avevi pensato ma soprattutto, sempre, quando gli ponevi un problema difficile o che non sapevi come affrontare, rispondeva: si può risolvere. Lo scriviamo a ragion veduta, per la Fondazione la sua attività sarà difficilmente rimpiazzabile.

Un ulteriore motivo è che noi siamo l'Istituto di studi e ricerca della CGIL e Lorenzo era profondamente un uomo della CGIL, appassionato di politica e sindacato.

Ma tutti questi sono motivi formali anche se sostanziali; ragioneremo successivamente come meglio ricordare e valorizzare l'attività svolta per tanti anni e la dedica di questo annale è per tutti noi il primo, immediato tributo ad un amico, per la sua qualità umana.

Una persona gentile e di talento è un binomio molto difficile da trovare in questa epoca e anche per questo Lorenzo sarà sempre da noi ricordato con affetto.

Le compagne e i compagni della Fondazione Giuseppe Di Vittorio



CCNL, minimi e retribuzioni di fatto

di Lorenzo Birindelli*

1. Sistema di relazioni industriali, CCNL e grado di copertura

In tempi ormai remoti, l'accordo del luglio 1993 segnò l'inizio di un'epoca del sistema di relazioni industriali, dopo che nel luglio dell'anno precedente era stata abolita – non senza contrasti e preoccupazioni – l'indicizzazione automatica ex-post delle retribuzioni all'inflazione, che verrà sostituita con l'*inflazione programmata*. Sembra corretto sostenere che, nonostante le modifiche apportate successivamente al sistema, in particolare con l'Accordo interconfederale del 2011, tale epoca non sia ancora giunta al termine.

Nei primi anni novanta la principale preoccupazione comune a parti sociali e governi era il contenimento della dinamica inflazionistica. A distanza di oltre cinque lustri, e dopo una crisi economica di proporzioni inusitate, le priorità sono cambiate, così come sono cambiati il contesto economico e la struttura produttiva del paese. Come si cercherà di illustrare con i dati, nonostante le difficoltà che si sono via via verificate, il sistema ha complessivamente tenuto rispetto all'obiettivo minimo del mantenimento del potere di acquisto della retribuzione oraria attraverso la contrattazione nazionale di primo livello.

Non si può non accennare (anche se non sarà questo l'oggetto del contributo) «il mancato decollo della contrattazione decentrata»

* Ricercatore Senior.

(D'Amuri e Giorgiantonio 2014), che avrebbe risentito della predominanza di imprese di piccole dimensioni e della deludente dinamica della produttività nel nostro paese. Lo sviluppo della contrattazione di secondo livello era l'altro elemento cruciale dell'impianto disegnato nel 1993. Come sostiene Carrieri (2017, p. 305) «emerge la percezione della necessità di una fase nuova delle relazioni industriali al servizio di un ritrovato dinamismo del nostro sistema produttivo, ed in chiara connessione con questo esito virtuoso».

Rispetto al quadro di tenuta, sembra opportuno ricordare che l'indagine europea *Structure of Earnings Survey* (SES) condotta in Italia dall'ISTAT pone al 100 per cento in Italia per le imprese con almeno 10 addetti la copertura della contrattazione nazionale/interconfederale. Il dato è riferito al 2014, e saranno prossimamente disponibili per una verifica i dati aggiornati al 2018.

A tale proposito, D'Amuri e Nizzi (2017) osservano che la «contrattazione nazionale determina [...] una quota ampiamente maggioritaria del salario, relegando a un ruolo secondario altre componenti».

Più recentemente, l'indagine congiunta CNEL-INPS (2019) di cui sono uscite le prime anticipazioni a luglio 2019, ha indicato in oltre 12,5 milioni il numero di dipendenti coperti da un CCNL censito da INPS e in 330 mila quelli coperti da CCNL non censiti, per un totale di quasi 12,9 milioni di lavoratori.

Le cifre si riferiscono ai dipendenti privati di UNIEMENS (non sono presenti lavoratori domestici e operai agricoli) e il riferimento temporale è il dicembre 2018. A dicembre 2018, tali dipendenti erano 13,1 milioni (INPS, *Osservatorio sui lavoratori dipendenti*). Se non assente, nell'ambito del lavoro dipendente privato «regolare» – nell'accezione di «lavoro dichiarato dalle imprese» – la mancata copertura almeno formale di un CCNL (prescindendone dalla qualità) appare quantitativamente assai modesta. Tuttavia, come osservato da Treu (2017, p. 214), «la frammentazione attuale, non solo delle organizzazioni sindacali ma (ancor più) di quelle imprenditoriali, accentua i limiti di questa efficacia [del sistema di relazioni industriali *N.d.a.*], come dimostra il crescente numero di contratti

“pirata” conclusi al di fuori delle confederazioni più rappresentative».

La mancata definizione di un quadro certo sulla titolarità della rappresentanza crea spazio per una contrattazione «alternativa» più o meno di comodo, in cui controparti datoriali – anch’esse talvolta di problematica rappresentatività – scelgono il CCNL più conveniente (per loro). A prescindere dalle pur cruciali questioni della «qualità» dei testi e degli «sconti» retributivi, viene così meno l’effettiva dialettica tra le parti sociali.

Tenendo conto delle cessazioni e delle trasformazioni, dai 268 CCNL del settore privato attivi e censiti presso l’INPS nel 2004¹ si è passati ai 375 di fine 2019, considerando anche quelli di nuova istituzione, di quelli confluiti in altri CCNL e di quelli disattivati. È un saldo netto di oltre 100 unità. I CCNL vigenti nel solo settore privato censiti nell’Archivio CNEL sono in numero ancora superiore, quasi ottocento.

Nella indagine CNEL-ISTAT emerge tuttavia un quadro che non viene stravolto dalla presenza dei contratti «pirata». Nelle due Tabelle successive si riportano i primi 20 CCNL per numero di lavoratori coinvolti nel 2018. La fonte è la citata indagine CNEL-INPS. Tali 20 CCNL interessano complessivamente oltre 9,5 milioni di dipendenti. Nei primi posti sono presenti solo CCNL sottoscritti da categorie sindacali che fanno riferimento alle tre principali Confederazioni, in alcuni casi siglati anche da categorie di diversa affiliazione. Lo stesso avviene nei CCNL dal 21° al 30° posto nella graduatoria del numero di lavoratori interessati, con i quali si arriva a 10,6 milioni di dipendenti.

Nei primi tre CCNL per diffusione troviamo – come prevedibile – quello del *Terziario Distribuzione e Servizi* (Confcommercio), quello della Metalmeccanica (Federmeccanica) e del Turismo (Federalberghi). Al quarto posto di colloca, con quasi 1 milione di dipendenti coinvolti, il CCNL delle imprese artigiane della Metalmeccanica, al quinto la Logistica e al sesto posto i Pubblici esercizi.

¹ Circolare INPS 130/2004, allegato 8.

Tutto quindi procede secondo quanto previsto dai CCNL? Alcuni studi, ad esempio Lucifora (2017) e Garnero (2018), evidenziano la presenza di retribuzioni di fatto almeno apparentemente inferiori ai minimi contrattuali corrispondenti. Secondo Lucifora (2017, p. 280), che basa la sua analisi principalmente sui micro-dati di Forze di Lavoro – quindi dal lato dell’offerta di lavoro – «questo fenomeno non è necessariamente legato agli effetti della crisi, quanto piuttosto alle caratteristiche strutturali della domanda e dell’offerta di lavoro, e al potere di monopsonio delle imprese sui salari che, in particolari contesti produttivi, sono associati al pagamento di salari inferiori ai minimi». Garnero, a tale proposito, osserva (2017, p. 22) che le percentuali di dipendenti con un salario sotto i minimi usando dati amministrativi INPS sono considerevolmente più basse di quelle ottenute con i micro-dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro perché è improbabile che i datori di lavoro riferiscano volontariamente di salari che non rispettano i minimi contrattuali previsti (Tabella 1).

Sempre a proposito della *compliance parziale*, De Gregorio e Giordano (2014) osservano che l’incidenza del part-time secondo quanto dichiarato dei lavoratori nelle interviste della Rilevazione sulle Forze di Lavoro è sistematicamente più bassa di quella che risulta dalle fonti amministrative. La deduzione è che si tratti di una sotto-dichiarazione operata dai datori di lavoro, con una decurtazione della retribuzione solo in parte compensata dai «fuori-busta». Vale inoltre che i dati delle Forze di Lavoro non escludono a priori i lavoratori completamente «al nero» (Tabella 2).

Un ulteriore elemento che rende complesso il confronto tra retribuzione e minimi contrattuali «teorici» è individuare quale sia il CCNL applicato e quali minimi quindi vadano applicati. In un lavoro dell’ISTAT del 2013 si segnala la mancanza di una corrispondenza biunivoca tra CCNL applicato e settore di attività economica. Inoltre, anche al livello di inquadramento più basso, la differenza tra i CCNL è piuttosto consistente (Birindelli 2017).

Un tema che va sicuramente, anche se succintamente, richiamato è quello dei ritardi nei rinnovi contrattuali nazionali. Si utilizzano in proposito due indicatori elaborati dall’ISTAT: la *quota percentuale*

CCNL. MINIMI E RETRIBUZIONI DI FATTO

Tabella 1 – Primi 10 CCNL nel 2018 per dipendenti coinvolti

Destinatari del CCNL	OO. DD. categoria	OO. SS. firmatarie	Numero aziende	Numero lavoratori
Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confcommercio	FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL	394.065	2.404.736
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	Federmeccanica; Assisital	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL;	57.314	1.445.293
CCNL Turismo	Federalberghi; Faita	FAMAR FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	159.482	993.743
CCNL Area Meccanica	Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica Di Produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Fe.Na.Odi; CNA Produzione; CNA Installazione Di Impianti; CNA Servizi Alla Comunità/Autoriparatori; CNA Artistico e Tradizionale; CNA Benessere e Sanità; Casartigiani; CLAAI	FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL	124.321	499.467
Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	AITE; AITI; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; FISI; Trasportounito FIAP; Confetra; Anita; FAI; Federtraslochi; Federlogistica; FIAP; Unita; Conftrasporto; CNA FITA; Confartigianato Trasporti CASARTIGIANI; CLAAI	FILT CGIL; FIT CISL; UILTrasporti UIL	36.948	470.378
Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	FIPE; ANEGE; Legacoop Produzioneeservizi; Federlavoro e Servizi Confcooperative; AGCI	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	58.395	399.483
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Unionmeccanica	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL;	33.569	364.544
CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro	Assolavoro	CGIL; CISL; UIL	97	325.023
Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	ABI	FIBA CISL; DIRCREDITO FD; FISAC CGIL; UILCA UIL; UGL CREDITO; FABI; SINFUB; UNISIN FALCRI SILCEA	1.632	317.124
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	Fise Confindustria; Legacoopservizi; Federlavoro Confcooperative; PSL AGCI; Unionservizi	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTrasporti UIL	8.339	313.922

Fonte: Indagine CNEL-INPS.

Tabella 2 – CCNL nel 2018 dall'1° al 20° posto per dipendenti coinvolti

Destinatari del CCNL	OO. DD. categoria	OO. SS. firmatarie	Numero aziende	Numero lavoratori
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	AGCI Solidarietà; Legacoopsociali; Federsolidarietà Confcooperative	FP CGIL; CISL FP; FISASCAT CISL; UIL FPL	8.452	312.629
Dipendenti degli studi professionali	Confprofessioni	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	130.707	297.341
CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	ANCE	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	39.042	252.624
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + Settore Coibentazioni Termiche Acustiche	Federchimica; Farmindustria	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL	3.832	209.302
Industrie tessili e dell'abbigliamento	SMI	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL	9.797	182.233
Personale non medico della sanità privata	ARIS; AIOP; FDG	CGIL FP; CISL FP; UIL FPL	2.892	172.624

CCNL, MINIMI E RETRIBUZIONI DI FATTO

Personale non medico della sanità privata	ARIS; AIOP; FDG	CGIL FP; CISL FP; UIL FPL	2.892	172.624
CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	Uneba	FISASCAT-CISL; F.P.-CGIL; F.P. CISL; UILTUCS-UIL	9.011	163.942
CCNL Area Tessile Moda e Chimica Ceramica * da ripartire nei vari settori secondo l'ATECO	CNA Federmoda; CNA Produzione; CNA Artistico e Tradizionale; CNA Servizi Alla Comunità; Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Casartigiani; CLAAI	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL	2.939	160.264
Industrie della gomma, della plastica, dei pneumatici	Federazione Gomma e Plastica; AIRP	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL	4.166	155.249
Aziende artigiane del settore edilizia e affini	ANAEPA Confartigianato edilizia; CNA Costruzioni; FIAE Casartigiani; Dipartimento edile CLAAI	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	45.219	132.208

Fonte: Indagine CNEL-INPS.

di dipendenti in attesa di rinnovo e la durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo. Nel corso del 2017 sul totale dei dipendenti e dei CCNL seguiti dall'Indagine ISTAT sulle retribuzioni contrattuali la quota dei dipendenti in attesa ha superato il 67 per cento. Il massimo di vacanza contrattuale in mesi (70) è stato toccato a inizio 2018, quando la percentuale di lavoratori in attesa era intorno al 40 per cento.

Figura 1 – Quota per cento dei dipendenti in attesa di rinnovo
– Totale economia

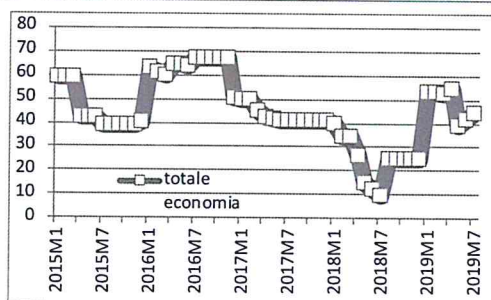
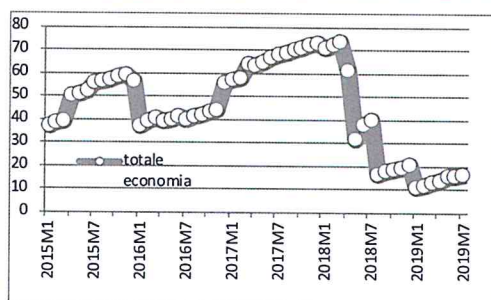


Figura 2 – Durata media in mesi della vacanza contrattuale
per i dipendenti in attesa di rinnovo – Totale economia



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (Indagine sulle retribuzioni contrattuali – Tensione contrattuale).

Sul dato complessivo ha pesato ovviamente il lunghissimo blocco contrattuale sofferto dalla Pubblica Amministrazione evidenziato nelle Figure successive.

Figura 3 – Quota per cento dei dipendenti in attesa di rinnovo – Attività della Pubblica Amministrazione

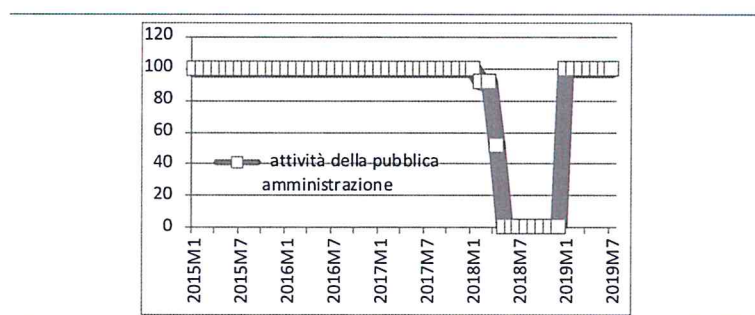
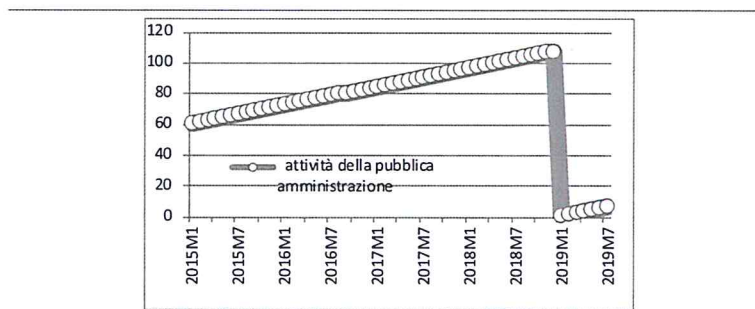


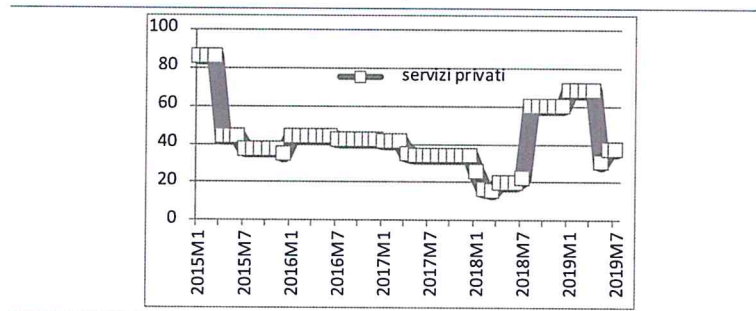
Figura 4 – Durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo – Attività della Pubblica Amministrazione



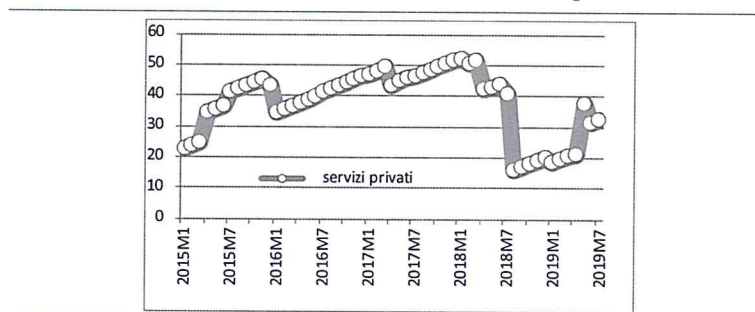
Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Indagine sulle retribuzioni contrattuali – Tensione contrattuale*).

Anche nei Servizi privati la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo assume proporzioni ragguardevoli. La vacanza contrattuale in attesa dei rinnovi non ha assunto le dimensioni *monstre* del pubblico impiego, ma ha comunque superato i 50 mesi per un 25 per cento dei dipendenti. All’inizio del 2019 la mancata copertura ha superato nuovamente il 60 per cento, cosa che non accadeva dal 2015.

*Figura 5 – Quota per cento dei dipendenti in attesa di rinnovo
– Servizi privati*



*Figura 6 – Durata media in mesi della vacanza contrattuale
per i dipendenti in attesa di rinnovo – Servizi privati*



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Indagine sulle retribuzioni contrattuali – Tensione contrattuale*).

È l'Industria ad aver retto complessivamente meglio, con un ritorno a livelli «frizionali» dei mancati rinnovi dal 2017, che erano invece arrivati a interessare l'80 per cento dei dipendenti nel corso del 2016. Nel 2019 è in calo anche la durata della vacanza contrattuale.

Figura 7 – Quota per cento dei dipendenti in attesa di rinnovo – Industria

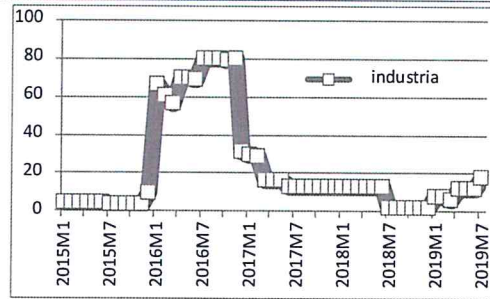
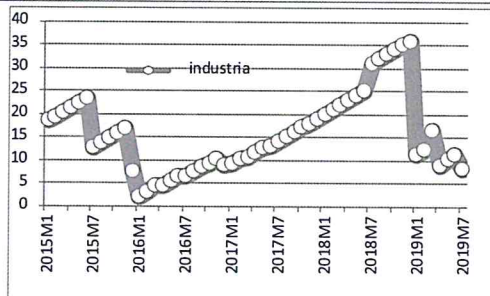


Figura 8 – Durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti che in attesa di rinnovo – Industria



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Indagine sulle retribuzioni contrattuali – Tensione contrattuale*).

2. Nel lungo periodo

Nella ricostruzione OCSE, le retribuzioni italiane «di fatto», se corrette per la dinamica dei prezzi, si caratterizzano per una stazionarietà di lungo periodo. Ricordiamo che fino ad anni non troppo remoti (2012) il tasso di inflazione italiano si presentava generalmente superiore rispetto alla media dell'area di appartenenza. I valori riportati nella Tabella 3 sono lordi annui per equivalente full-time.

Tabella 3 – Retribuzioni lorde annue di fatto per equivalente a tempo pieno nelle 6 maggiori economie dell'Eurozona in alcuni anni. Valori medi in euro a prezzi 2018

	1991	1992	1995	2001	2008	2010	2016	2017	2018
Belgio	37.620	38.828	40.276	43.364	43.924	44.052	44.986	44.800	45.097
Francia	28.974	29.298	30.203	32.139	34.674	36.504	38.040	38.254	38.289
Germania	31.034	32.942	34.083	35.588	35.857	36.160	39.624	39.991	40.522
Italia	29.325	29.297	27.849	29.272	30.179	30.620	29.843	29.558	29.601
Olanda	42.167	42.384	42.568	43.659	45.648	47.611	48.183	47.748	47.422
Spagna	26.051	26.785	26.950	26.851	28.192	29.585	28.738	28.171	27.946

Tabella 4 – Retribuzioni lorde annue per equivalente a tempo pieno a prezzi correnti. Valore dell'Italia in ciascun anno = 100

	1991	1992	1995	2001	2008	2010	2016	2017	2018
Belgio	116	123	175	145	141	140	149	151	152
Francia	103	107	144	120	120	122	127	129	129
Germania	105	117	168	131	118	118	132	135	137
Italia	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Olanda	127	133	185	153	151	154	159	160	160
Spagna	87	91	103	88	94	97	95	95	94

Fonte: elaborazioni FDV su dati OCSE (Annual average wages).

Prima dell'introduzione dell'euro, i confronti tra i *livelli* retributivi della Tabella 3 sono distorti dalle variazioni intervenute nei tassi di cambio. Applicando ai dati retributivi a prezzi correnti (anch'essi forniti dall'OCSE) i tassi di cambio effettivi², i rapporti tra i livelli retributivi nazionali cambiano per gli anni ante 2001, in particolare per quanto riguarda il 1995, quando la svalutazione della lira toccò il suo livello massimo. Si evidenzia così che le retribuzioni medie italiane erano più vicine a quelle dei partner europei a inizio anni novanta che alla fine del secondo decennio di questo secolo. La Germania appena riunificata era certamente diversa da quella attuale, ma la considerazione non vale per gli altri Stati considerati. Peraltro, nel 2008 – anche grazie alla stabilità valutaria – il divario si era ridotto in modo apprezzabile, per poi, complice la crisi, riallargarsi nuovamente.

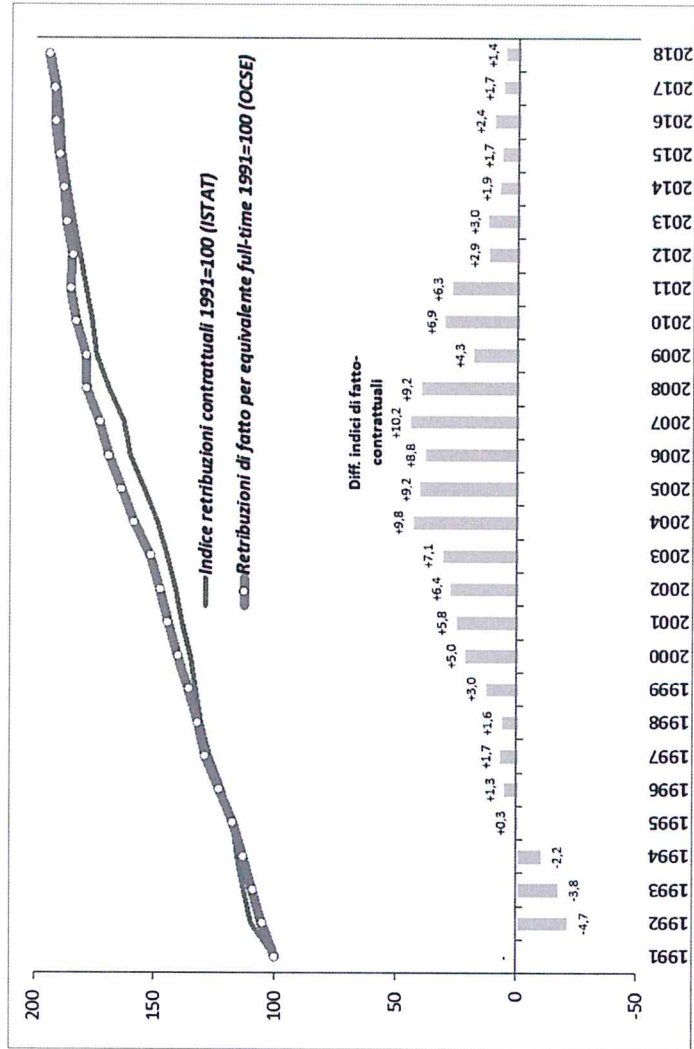
Può essere interessante confrontare il dato OCSE con la ricostruzione ISTAT delle serie storiche delle retribuzioni orarie contrattuali. La retribuzione di fatto OCSE è per equivalente full-time e non oraria, ma la differenza non è molta né sul piano concettuale né sui dati concreti; a riprova, l'orario medio di un full-time delle Forze di lavoro (utilizzato dall'OCSE per la ricostruzione degli equivalenti a tempo pieno) si è mantenuto stabile nel tempo, intorno alle 39 ore settimanali.

Il risultato del confronto è riportato nella Figura 9. La connessione tra le due grandezze, retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto, è evidente. Allo stesso tempo, gli andamenti (in questo caso a prezzi correnti, cioè non corretti per l'inflazione) non sono sempre stati completamente allineati.

In particolare, dopo una crescita delle retribuzioni di fatto inferiore nel 1992 a quella contrattuale (*slittamento negativo*), le prime crebbero più delle seconde fino al 2004 e poi di nuovo nel 2007. Nel periodo successivo, pur con alcuni anni in controtendenza (2010 e 2016) la

² I dati della prima parte degli anni novanta sono ricostruiti in base ai rapporti tra valute al momento del *change over* (1936,27 lire e 1,95583 marchi tedeschi per euro, nel caso di Italia e Germania).

Figura 9 – Retribuzioni contrattuali e di fatto a prezzi correnti a confronto: 1991=100



Fonte: elaborazioni FDV su dati OCSE (Annual average wages) e ISTAT (Serie storiche).

forbice si è progressivamente chiusa, e le dinamiche delle retribuzioni contrattuali e di quelle di fatto finiscono con il sovrapporsi.

Si vuole porre l'accento sul fatto che la coincidenza tra i valori degli indici in base 1991=100 (le due curve nella Tabella 9) non comporta che i livelli retributivi contrattuali *in euro* coincidano con quelli di fatto (sempre in euro, ovviamente): nel 2018, tra il livello contrattuale stimato dall'OCSE, pari 29,6 mila euro ed il livello retributivo contrattuale di operai impiegati e quadri, sempre full-time, pari a 26,2 mila euro, restano poco meno di 3,4 mila euro di differenza. Non si tratta di una quantità economica trascurabile.

Tale quadro di ristagno dei salari non si associa a una parallela crescita delle diseguaglianze, almeno fin quando siano considerate le retribuzioni dei dipendenti full-time o quelle orarie e si utilizzino indicatori laschi, non focalizzandosi sui valori estremi della distribuzione. «Osservando i trend aggregati [della diseguaglianza nel lavoro dipendente], poco sembra cambiare nel tempo» (Naticchioni 2017, p. 135). Se fossero stati considerati nell'analisi i periodi di disoccupazione collegati in particolar modo ai contratti a termine, la CIG e il part-time involontario, in altre parole il non-lavoro e il lavoro ridotto degli adulti attivi, il quadro sarebbe stato diverso.

Infatti, secondo i dati di fonte OCSE, non risultano in Italia né un aumento dell'incidenza dei lavoratori a bassa retribuzione né un aumento di quella dei dipendenti ad alta retribuzione. Tale almeno è la situazione aggiornata al 2016. È opportuno precisare che nella definizione adottata a livello OCSE, i lavoratori a basso salario sono quelli che guadagnano meno³ di 2/3 della retribuzione mediana lorda e quelli ad alto stipendio quelli che guadagnano più di una volta e mezzo della stessa retribuzione mediana. Il valore mediano divide in due parti di uguale numerosità la popolazione, in questo caso costituita dai lavoratori dipendenti. Nelle stime OCSE, le retribuzioni prese in esame sono solo quelle dei dipendenti full-time.

³ Nella definizione EUROSTAT non più di 2/3 della retribuzione mediana.

Tra le 6 maggiori economie dell'Eurozona, l'Italia si trova insieme a Belgio e Francia sul lato di una minore disuguaglianza retributiva «verso il basso» (Tabella 5). Su quella «verso l'alto» la posizione italiana è unica, giacché anche il Belgio ha visto crescere in modo apprezzabile la quota dei dipendenti *high-pay*, che solo in Italia si attesta nei dati più recenti ancora sotto il 10 per cento.

Nelle generalità delle situazioni, la retribuzione mediana è inferiore a quella media aritmetica, poiché la distribuzione del reddito è generalmente asimmetrica, con la maggioranza dei percettori che ricevono importi inferiori alla mediana concentrati in una fascia relativamente piccola, mentre la metà più ricca può arrivare a guadagnare molte volte il valore mediano. Per fare un esempio, secondo i dati di fonte EUROSTAT che esamineremo tra breve, la retribuzione mediana oraria in Italia nelle imprese con almeno 10 dipendenti era pari nel 2014 a 12,3 euro lordi, ma poteva superare i 70 euro per i manager.

Lo scarto mediana-media è in l'Italia più ampio che nell'Eurozona. La retribuzione del lavoratore mediano italiano (apprendisti esclusi) nel 2014 secondo l'EUROSTAT era pari all'81 per cento della media; nell'Eurozona il valore corrispondente è pari all'87,7 per cento. Si evidenzia quindi un limite delle misure relative della disuguaglianza basate sulla mediana. Naticchioni (2017) rileva in Italia nel settore privato una crescita ancor più rallentata della retribuzione mediana rispetto a quelle agli estremi della distribuzione (10°, 90° e 99° percentile).

Nello specifico, i dipendenti a basso salario sono statisticamente «avvantaggiati» in Italia dal fatto che la «asticella» (la retribuzione mediana) è posta in Italia più in basso che altrove. Come tutte le misure dalla disuguaglianza, anche la percentuale dei lavoratori a basso salario è condizionata dalla composizione per classi di reddito. Poiché, come illustrato in precedenza, l'Italia soffre di un gap salariale nei confronti delle maggiori economie dell'Eurozona, i nostri *low wage workers* risultano meno sfavoriti nei confronti interni. Ciò non comporta che i salariati italiani a qualificazione bassa e medio-bassa spuntino retribuzioni migliori dei loro colleghi dell'Eurozona. Anzi,

Tabella 5 – Incidenza per cento sul totale dei dipendenti dei lavoratori a bassa e ad alta retribuzione in alcuni anni nelle sei maggiori economie dell'Eurozona e nella media dell'area

	Incidenza % dei lavoratori a bassa retribuzione				Incidenza % dei lavoratori ad alta retribuzione					
	2002	2006	2010	2014	2002	2006	2010	2014	2016	
Belgio	..	6,3	4,3	3,4	4,1	10,7	12,8	13,1	12,9	13,9
Francia	9,0	7,6	7,5	9,1	..	20,5	19,2	20,3	19,1	..
Germania	17,5	18,3	18,9	17,9	18,9	15,7	18,1	17,3	18,6	18,0
Italia	10,4	9,3	9,3	7,6	7,7	11,8	12,1	9,4	8,1	9,0
Olanda	12,9	14,0	14,1	14,5	..	18,8	18,8	18,9	19,2	..
Spagna	15,6	12,3	14,2	14,6	..	24,6	23,6	22,4	22,8	..

Fonte: elaborazioni FDV su dati OCSE (Decile ratios of gross earnings).

Tabella 6 – Incidenza per cento sul totale dei dipendenti delle imprese con almeno 10 addetti dei lavoratori a bassa retribuzione e relativi valori-soglia in euro nelle 6 maggiori economie dell'Eurozona e nella media dell'area. Anni 2006, 2010 e 2014

	Incidenza sul totale %			Soglia dei bassi salari in €		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Eurozona-19	15,9	9,4
Eurozona-17	14,3	14,8	15,7	8,1	8,9	9,5
Belgio	6,8	6,4	3,8	9,5	10,9	11,5
Germania	20,3	22,2	22,5	9,9	10,3	10,4
Spagna	13,4	14,7	14,6	5,4	6,3	6,6
Francia	7,1	6,1	8,8	8,8	9,2	10,0
Italia	10,3	12,4	9,4	7,3	7,9	8,3
Olanda	17,7	17,5	18,5	8,5	10,3	10,7

Fonte: elaborazioni FDV su dati EUROSTAT (SES-Decile ratios of gross earnings).

guardando alla retribuzione oraria del lavoro manuale, tende piuttosto ad essere vero il contrario. Inoltre, come segnalato più avanti (Tabella 6), il valore-soglia dei bassi salari è inferiore in Italia rispetto alla media dell'Eurozona.

La fonte dei dati è costituita dalla *Structure of Earnings Survey* (SES) dell'EUROSTAT, che fornisce anche le misure della retribuzione oraria. Inoltre, in tali statistiche il part-time, a differenza dei dati OCSE, non viene escluso. Si tratta di un elemento di una certa importanza, poiché i *part-timers* soffrono in Italia di una penalizzazione nella retribuzione oraria nettamente superiore a quella media europea. Peraltro, nella retribuzione oraria EUROSTAT non sono conteggiate – nemmeno pro rata – le voci percepite non continuativamente come la tredicesima o i premi, la cui inclusione tende ad aumentare la disuguaglianza (si pensi ai premi). Si tratta quindi di valori che si avvicinano alla retribuzione oraria contrattuale che si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore convenzionale.

La fonte EUROSTAT copre le imprese e gli enti pubblici con almeno 10 dipendenti con l'esclusione della Pubblica Amministrazione (Sezione di attività economica «O»); sono quindi presenti nella rilevazione le importanti porzioni di pubblico impiego nell'Istruzione, nella Sanità e negli altri comparti di attività economica.

Dal confronto tra i dati riportati nella Tabella 6 con quelli della Tabella 5 emerge che le percentuali dei dipendenti a bassa retribuzione sono in cinque casi su sei (l'eccezione è la Francia) più elevate considerando il part-time. Per l'Italia, non si registra comunque una tendenza nel tempo all'aumento dell'incidenza dei lavoratori a bassa retribuzione (oraria, in questo caso). La maggiore incidenza del lavoro a basso salario si registra in Germania (22,5 per cento nel 2014), seguita dall'Olanda (18,5 per cento).

L'EUROSTAT fornisce il dato retributivo mediano in valore. Diventa quindi possibile calcolare il valore-soglia (pari, ricordiamo, ai 2/3 della retribuzione mediana) al di sotto della quale un lavoratore viene considerato a bassa retribuzione (*low-wage earners*). Tali valori vengono riportati nel secondo blocco della Tabella 6.

Nel 2014, il valore per l'Italia era di 8,3 euro lordi orari (2/3 della

retribuzione mediana nelle imprese con almeno 10 addetti) ed era più elevato solo del dato spagnolo (6,6 euro l'ora). Il valore più alto era quello del Belgio, con 11,5 euro lordi l'ora (+39 per cento sul corrispondente valore dell'Italia). La Francia è a 10 euro (+20 per cento sull'Italia), la Germania a 10,4 (+25 per cento) e l'Olanda a 10,7 euro (+28 per cento).

È doveroso in questa sede fare almeno un cenno ai lavoratori «a rischio di povertà», la cui incidenza è in Italia – a differenza di quanto accade per la quota dei *low wage workers* – superiore in modo consistente alla media dell'Eurozona: nel 2018, l'Italia ha un'incidenza di dipendenti a rischio di povertà dell'11 per cento, come la Spagna e contro una media Eurozona del 7,9 per cento.

Senza addentrarsi nei dettagli tecnici, si tratta anche in questo caso di un indicatore relativo di disegualianza (reddito inferiore al 60 per cento di quello mediano) non troppo diverso concettualmente dai *low-wage workers*. La differenza, sostanziale, sta nel tipo di reddito preso a riferimento, che è in questo caso il *reddito disponibile familiare equivalente* (affine all'ISEE, per avere un riferimento concreto). Si tratta, evidentemente, di una grandezza senz'altro condizionata dalla retribuzione oraria, ma in cui entrano in gioco molti altri elementi, quali l'inoccupazione degli adulti, la dimensione familiare, la discontinuità lavorativa, il part-time involontario e il ruolo del fisco e del welfare.

3. Elementi per un'analisi settoriale

Il quadro sin qui fornito può dare forse l'impressione di un sistema di fissazione dei salari in Italia in qualche modo «appiattito». Invece, se l'analisi viene condotta anche per settore di attività economica, il quadro appare decisamente più articolato, anche per effetto delle trasformazioni della struttura dell'occupazione intervenute prima, durante e dopo la crisi.

Per l'esame settoriale, ci si avvale degli anni-base delle retribuzioni contrattuali ricostruite a cadenza quinquennale dall'ISTAT. In tali

anni (il riferimento è al dicembre di ciascun anno), la ponderazione delle retribuzioni contrattuali riflette la composizione effettiva dell'occupazione dipendente per settore, CCNL applicati e addensamento nei livelli di inquadramento. Il 2018 è sufficientemente prossimo alla base di riferimento (dicembre 2015) da poter essere considerato attendibile.

L'ISTAT ricostruisce le retribuzioni contrattuali full-time e per il confronto si utilizzano le retribuzioni per unità di lavoro equivalente a tempo pieno dai Conti economici nazionali, sempre ISTAT. La legenda delle sigle settoriali utilizzate nella Figura 10 è riportata nella successiva Tabella 7.

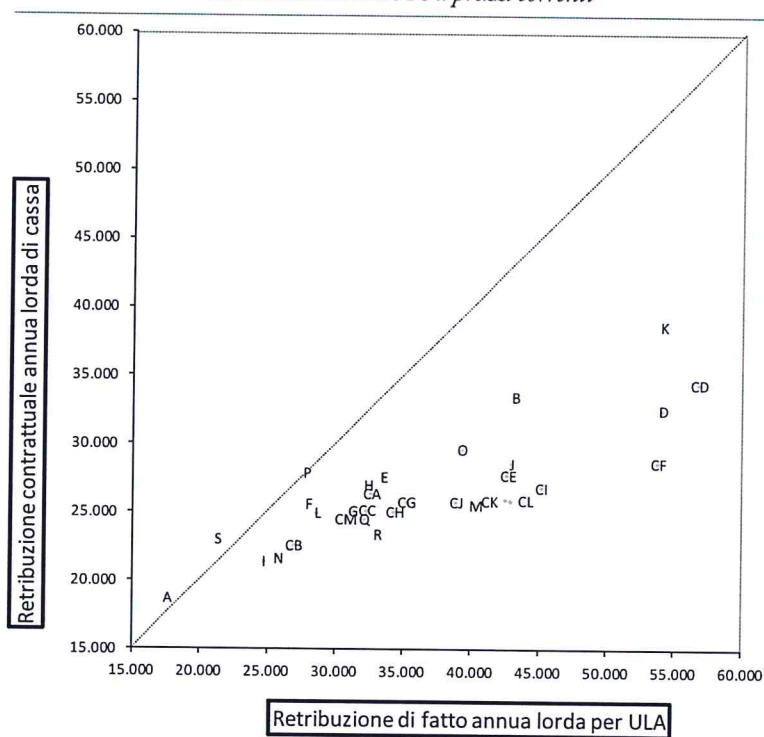
Nell'Indagine ISTAT sulle retribuzioni contrattuali non sono presenti i lavoratori domestici, esclusi pertanto dal confronto. Le retribuzioni contrattuali annue sono quelle in euro ricostruite dall'ISTAT secondo il criterio della «cassa». In tali retribuzioni contrattuali ISTAT sono assenti gli apprendisti e dirigenti⁴, presenti invece nei dati delle retribuzioni di fatto come il «sommerso», che è ovviamente assente dai dati sulle retribuzioni contrattuali.

Le retribuzioni ISTAT non considerano solo i «minimi» previsti dai contratti, ma anche gli scatti, le indennità di turno e altre voci ancora (cfr. ISTAT 2019). Sono invece esclusi gli straordinari. I dati sulle retribuzioni di cassa qui utilizzati comprendono arretrati ed *una tantum*, assenti invece negli indici mensili delle retribuzioni contrattuali.

L'ISTAT monitora nell'Indagine sulle retribuzioni contrattuali 58 CCNL, scegliendo il contratto-guida in ciascun settore. Nell'insieme, i fattori di sottostima rispetto alle retribuzioni di fatto (assenza dei dirigenti, mancato computo degli straordinari) vengono compensati da fattori che influiscono in senso opposto (assenza di apprendisti e sommerso, criterio del contratto-guida). Sul dato medio per l'intera economia un non irrilevante elemento di sovrastima delle retribuzioni contrattuali è rappresentato dall'assenza del lavoro do-

⁴ La retribuzione contrattuale dei dirigenti è invece presente nelle specifiche elaborazioni per il pubblico impiego. Si è qui preferito riportare la fonte che li esclude per omogeneità con gli altri comparti.

Figura 10 – Retribuzione contrattuale «di cassa» (asse delle ordinate) e retribuzione di fatto per unità di lavoro (asse delle ascisse). Valori annui lordi 2018 a prezzi correnti



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro e Conti economici nazionali* – ed. settembre 2019).

mestico, che ha retribuzioni nettamente inferiori alla media anche nella sua componente regolare.

Solo in tre settori, nel 2018 (Figura 10) come nel 2015 (Figura 14), le retribuzioni contrattuali medie sono superiori a quelle di fatto: si tratta di Agricoltura, Istruzione e Altre attività di servizi. Lo scarto è apprezzabile soprattutto in Agricoltura. Non sono certo dati inattesi. In tutti gli altri comparti, il valore medio delle retribuzioni di fatto

Tabella 7 – *Legenda dei settori di attività economica*

Codice ATECO	Descrizione	Codice ATECO	Descrizione
A =	Agricoltura, silvicoltura e pesca	E =	Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
B =	Estrazione di minerali da cave e miniere	F =	Costruzioni
CA =	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	G =	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
CB =	Industrie tessili, dell'abbigliamento, articoli in pelle e simili	H =	Trasporto e magazzinaggio
CC =	Industria dei prodotti in legno e carta, stampa	I =	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
CD =	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	J =	Servizi di informazione e comunicazione
CE =	Fabbricazione di prodotti chimici	K =	Attività finanziarie e assicurative
CF =	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	L =	Attività immobiliari
CG =	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche e di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	M =	Attività professionali, scientifiche e tecniche
CH =	Metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo esclusi macchinari e attrezzature	N =	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese

CI =	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	O =	Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria
CI =	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	P =	Istruzione
CK =	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature	Q =	Sanità e assistenza sociale
CL =	Fabbricazione di mezzi di trasporto	R =	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
CM =	Altre industrie manifatturiere, riparazione e installazione di macchine e apparecchiature	S =	Altre attività di servizi
D =	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		

Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni lordi contrattuali e durata contrattuale del lavoro e Conti economici nazionali*).

è – seppure in modo differenziato – superiore al livello retributivo contrattuale nazionale medio stimato dall'ISTAT. Si tratta questo di un elemento che ricorre in tutti gli anni esaminati. La distanza massima si registra per la Chimica, l'Industria petrolifera, l'Energia e il Credito-Assicurazioni (*Attività finanziarie e assicurative*). Anche in questo caso, nulla di inaspettato.

Nella Figura 14 la correlazione tra le retribuzioni contrattuali e quelle di fatto è elevata, ma – nello stesso tempo – non vi è una relazione rigida tra le due grandezze, che rispondono anche ad altri fattori, ad iniziare dalla diffusione ed incidenza della contrattazione integrativa collettiva ed individuale.

Come anticipato, la base delle retribuzioni contrattuali ISTAT viene ricostruita ogni lustro (il riferimento è il mese di dicembre di ciascun anno-base). Nell'evoluzione successiva, fino alla costruzione di una nuova base rientrano nel campo di osservazione solo le variazioni retributive previste dai CCNL, senza tenere conto delle modifiche intervenute nella struttura dell'occupazione. Come si può verificare, non sussistono tra il 2015 ed il 2018 cambiamenti di grande rilievo nelle posizioni relative settoriali.

La Figura 12 e la Figura 13 riportano, le informazioni relative al 2005 ed al 2010, gli altri due anni-base delle retribuzioni contrattuali disponibili sul sito dell'ISTAT.

Si osserva tra il 2005 ed il 2018 un aumento del *wage gap* tra livelli retributivi di fatto e quelli contrattuali nell'Industria in senso stretto ed un suo restringimento invece nelle Costruzioni e in una parte dei Servizi, sia tra quelli a predominante presenza pubblica sia tra quelli a prevalenza privata. Il *wage gap* si è ridotto in modo particolare nel settore finanziario (Sezione di attività economica «K»), che ha perso la sua primazia in materia. Di rilievo anche la riduzione nei *Servizi di informazione e comunicazione* (Sezione «J»).

Per completare il ragionamento, si sono messi in rapporto l'incremento percentuale tra il 2005 ed il 2018 delle retribuzioni contrattuali di cassa e quello delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro. Le retribuzioni contrattuali di cassa incorporano le trasformazioni intervenute nella composizione dell'occupazione sino a fine 2015, e quindi



il confronto appare legittimo, almeno in prima approssimazione, alla luce delle considerazioni e dei dati illustrati.

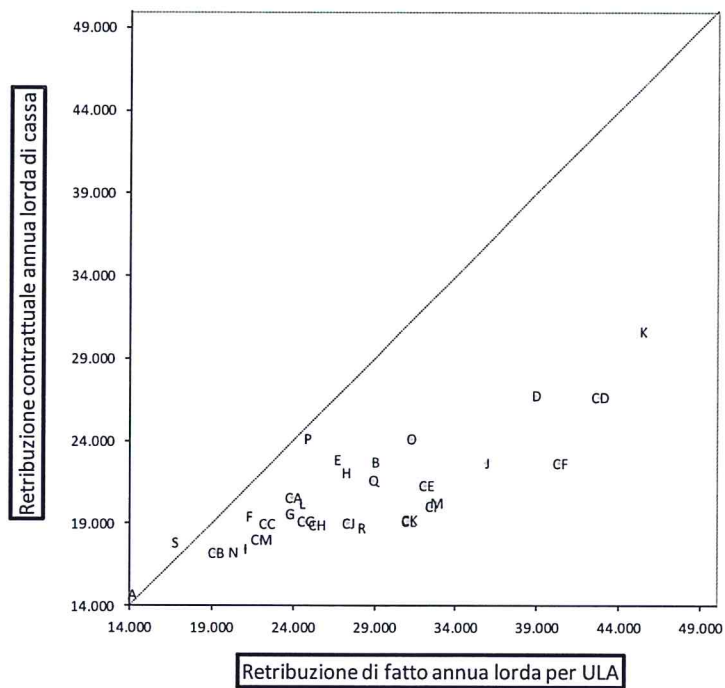
La correlazione tra la variazione delle retribuzioni contrattuali e la variazione di quelle di fatto è ben leggibile (Figura 11). Tuttavia, non sono assenti peculiarità settoriali: un gruppo di comparti (quelli a sinistra della bisettrice nel grafico) ha conosciuto una crescita percentuale delle retribuzioni di fatto inferiore a quella contrattuale, mentre un alto gruppo – più nutrito – ha visto invece aumentare il *wage gap* tra retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto.

Ciò non implica che le retribuzioni di settore siano tutte «andate bene»: in comparti di area pubblica – Istruzione e Sanità e assistenza sociale – e nelle *utilities* (Energia elettrica, Acqua) le media delle retribuzioni contrattuali è cresciuta meno dell'inflazione. Nel caso delle *utilities* su tale dinamica hanno inciso i cambiamenti della struttura dell'occupazione «catturati» al momento della ricostruzione della base delle retribuzioni contrattuali. Per Istruzione e Sanità, invece, anche l'indice delle retribuzioni contrattuali, che non risente degli effetti di composizione, non ha mantenuto il passo con l'indice armonizzato dei prezzi al consumo.

I settori interessati da una crescita delle retribuzioni lorde inferiore a quella dei prezzi sono più numerosi. In due casi (Istruzione e Sanità), anche la media delle contrattuali non ha tenuto il passo con l'inflazione. In tali comparti, le retribuzioni di fatto sono cresciute a un tasso inferiore all'1 per cento annuo a prezzi correnti, vale dire 7-8 decimi di punti in meno l'anno rispetto all'inflazione.

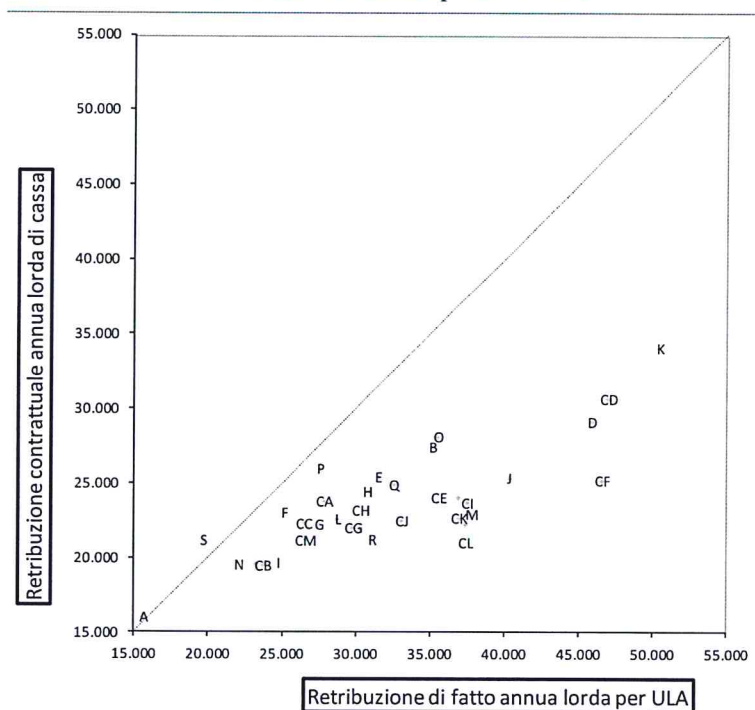
Una crescita retributiva di fatto inferiore all'inflazione si è registrata, pur se con scostamenti meno rilevanti, anche in molti comparti dei servizi privati: Trasporti; Ristorazione; Servizi d'informazione e comunicazione; Attività finanziarie e assicurative; Attività immobiliari; Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento. Anche nel lavoro domestico (che non è stato trattato nel capitolo) la crescita retributiva è stata negativa al netto dell'inflazione. Nell'intera economia, le retribuzioni di fatto per unità di lavoro sono cresciute quasi esattamente come l'inflazione dal 2005 al 2018, con un guadagno medio annuo inferiore a decimo di punto.

Figura 12 – Retribuzione contrattuale «di cassa» (asse delle ordinate) e retribuzione di fatto per unità di lavoro (asse delle ascisse). Valori annui lordi 2005 a prezzi correnti



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e Conti economici nazionali* – ed. settembre 2019).

Figura 13 – Retribuzione contrattuale «di cassa» (asse delle ordinate) e retribuzione di fatto per unità di lavoro (asse delle ascisse).
Valori annui lordi 2010 a prezzi correnti

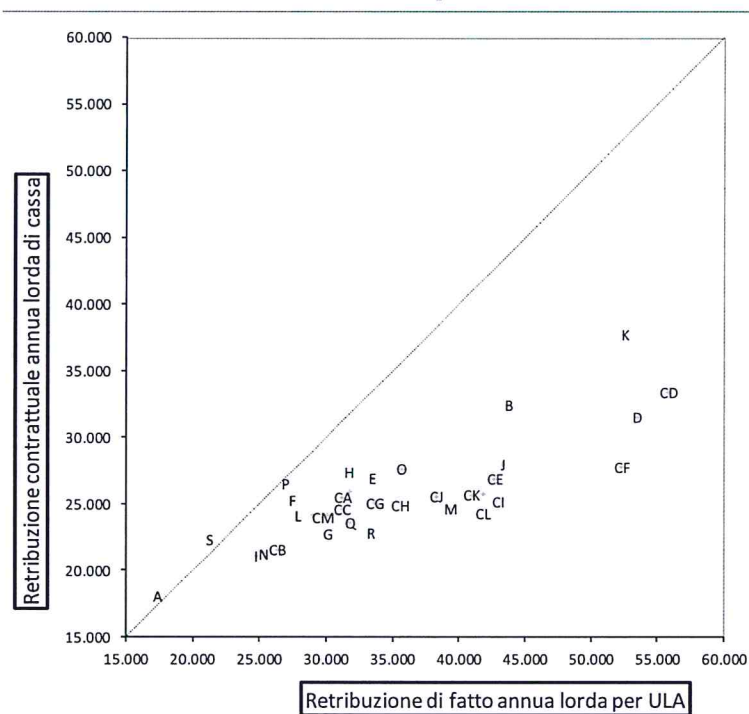


Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e Conti economici nazionali* – ed. settembre 2019).



CCNL, MINIMI E RETRIBUZIONI DI FATTO

Figura 14 – Retribuzione contrattuale «di cassa» (asse delle ordinate) e retribuzione di fatto per unità di lavoro (asse delle ascisse). Valori annui lordi 2015 a prezzi correnti



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro e Conti economici nazionali* – ed. settembre 2019).

4. Definire il salario minimo orario nei CCNL

Nella generalità dei CCNL i minimi retributivi sono declinati per livello ed espressi come importi mensili «continuativi», cioè senza includere i ratei delle mensilità aggiuntive, e al lordo di imposte e contributi a carico del dipendente. Per il personale domestico, invece, la retribuzione effettiva indicata è al netto del (particolare) regime contributivo della categoria, che non prevede una aliquota in percentuale, ma importi in cifra fissa differenziati per classe di retribuzione, numero di ore settimanali e tipologia contrattuale⁵. Il punto di partenza è l'importo retributivo mensile, che è il riferimento definito, come ricordato, dalla grandissima maggioranza dei CCNL.

Nella Tabella 8 si riportano i minimi del livello di inquadramento più basso di 12 CCNL.

Nella scelta dei 12 CCNL ha inciso la considerazione che alcuni comparti (ad es. Edilizia) hanno una importante e diffusa contrattazione integrativa territoriale esplicitamente menzionata nel CCNL. Si è preferito quindi non considerare, almeno in questa fase, tali comparti. Inoltre, nei CCNL viene in molti casi previsto un Elemento di garanzia retributiva (o perequativo) quando il salario previsto dal CCNL non abbia integrazioni. Tale «Elemento» non è presente nelle elaborazioni presentate.

La retribuzione imponibile annua dipende ovviamente dall'importo *mensile* della retribuzione e dal *numero di mensilità* previste nell'anno.

Il prodotto dell'importo mensile della retribuzione lorda e del numero di mensilità viene riportato nella terza colonna con dati numerici della Tabella 8. Nella quarta colonna con dati numerici della Tabella è riportato l'importo comprensivo del TFR (per una ragione che sarà accennata in seguito).

Il secondo tassello è costituito dagli elementi che definiscono l'o-

⁵ Nel caso delle prestazioni fino a 24 ore settimanali a tempo determinato, la contribuzione a carico del dipendente è di 0,36 euro/finò 8,06 euro di retribuzione effettiva oraria (incluso il rateo della 13^a), 0,4 euro/ora da oltre 8,06 euro fino a 9,81 e 0,49 euro/ora oltre i 9,81 euro di retribuzione oraria.

Tabella 8 – Importi mensili lordi minimi previsti per i livelli di inquadramento più bassi dei CCNL elencati, numero di mensilità e importi annui* con mensilità aggiuntive e TFR a fine 2019 - inizio 2020

	Minimo mensile del livello di inquadramento più basso in €	Numero di mensilità	Retribuzione annua in €	Retribuzione annua + TFR in €
	(A)	(B)	(C)	(D)
Credito - ABI	1.906,8	13	24.788	26.624
Chimici - Industria	1.558,5	13	20.260	21.761
Alimentari - Industria	1.523,1	14	21.323	22.903
Cemento - Industria	1.492,0	13	19.396	20.833
Sanità - Pers. non medico	1.429,8	13	18.587	19.964
Attività ferroviarie	1.370,0	14	19.180	20.601
Metalmecanica - Industria	1.310,8	13	17.040	18.303
Scuola pubblica - ATA	1.294,3	13	16.826	18.072
Terziario - Commercio	1.283,4	14	17.967	19.298
Pubblici esercizi	1.267,0	14	17.738	19.052
Multiservizi	1.127,8	14	15.789	16.959
Vigilanza privata (settore)	1.072,4	14	15.013	16.125

(*) Valori comprensivi degli oneri sociali a carico del dipendente e non comprendenti l'Elemento di Garanzia/Perequativo. Nel TFR è inclusa l'aliquota del Fondo di Garanzia.

Fonte: elaborazioni FDV dai CCNL.

rario. Nei CCNL il riferimento d'obbligo è il «divisore mensile orario» (o più semplicemente «divisore orario») convenzionale⁶.

Il numero delle ore retribuite annue e quello delle ore lavorative contrattuali *al netto* di ferie, festività e premessi retribuiti sono riportati nella terza e nella quarta colonna con dati numerici della Tabella 9. Si tratta di valori ricostruiti dall'ISTAT (Indagine su *Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro*) a partire dai CCNL.

Le ore retribuite sono ottenute moltiplicando l'orario settimanale (ad esempio: 40 ore) per il numero di settimane nell'anno. L'ISTAT adotta la misura convenzionale di 52⁷ settimane. Ciò produce, nel caso di una settimana di quaranta ore, un numero annuo di 2.080 ore retribuite ($40 \times 52 = 2.080$).

Le ore retribuite annue ricostruite dall'ISTAT (sempre Tabella 9) costituiscono un elemento oggettivo per il confronto tra CCNL, mentre il divisore mensile orario è un punto di equilibrio contrattuale con caratteristiche convenzionali. Va osservato che tra le due grandezze non c'è piena concordanza, nel senso che moltiplicando per 12 il divisore mensile non si ottengono sempre esattamente le ore retribuite annue.

Un termine di riferimento ancora più preciso delle ore retribuite è costituito dall'orario netto contrattuale lavorativo per ciascun CCNL, cui si perviene sottraendo ferie, festività e permessi retribuiti dalle ore retribuite annue: nel caso della Metalmeccanica, ad esempio, l'orario netto è pari a 1.724 ore ($2.080 - 356 = 1.724$).

Come si può verificare dalla Tabella 9, ci sono differenze molto consistenti anche in termini di orari contrattuali tra un CCNL e l'altro, che si uniscono al diverso numero di mensilità (13 o 14): un intervento

⁶ Il rapporto retribuzione mensile/divisore mensile orario fornisce la base per il calcolo della remunerazione dell'ora straordinaria, dove il CCNL non preveda altrimenti. In linea generale, i ratei delle mensilità aggiuntive non concorrono a definire l'importo dell'ora di straordinario (si veda la sentenza della Sesta sezione civile di Cassazione n. 16446 del 2014).

⁷ Nella prassi si trova talvolta anche il valore di 52,2. La quantificazione precisa, tenendo conto degli anni bisestili, è di 52,179 settimane medie.

Tabella 9 – Divisore mensile orario, ore retribuite* e orario lavorativo netto annuo* nei CCNL elencati

	Divisore mensile orario convenzionale (E)	Ore retribuite annue (F)	Orario contrattuale netto annuo (lavorativo) (G)
Credito - ABI	161	1.950	1.607
Chimici - Industria	175	1.963	1.721
Alimentari - Industria	173	2.028	1.710
Cemento - Industria	175	2.080	1.730
Sanità - Pers. non medico	156	1.872	1.553
Attività ferroviarie	160	1.872	1.542
Metalmecanica - Industria	173	2.080	1.724
Scuola pubblica - ATA	156	1.456	1.221
Terziario - Confcommercio	168	2.080	1.712
Pubblici esercizi	172	2.080	1.712
Multiservizi	173	2.080	1.741
Vigilanza privata (settore)	173	2.123	1.744

(*) ISTAT, dati relativi al 2011.

Fonte: elaborazioni FDV dai CCNL e da ISTAT (Retribuzioni lordi contrattuali e durata contrattuale del lavoro).

sul salario minimo orario che non ne tenesse conto porterebbe a ingiustificate disparità di trattamento economico effettivo.

Nella Tabella 10 sono riportati i valori retributivi orari contrattuali secondo il divisore mensile orario e secondo le ore retribuite annue.

Nella prima colonna con dati numerici della Tabella 10 è riportato appunto il valore retributivo orario che si ottiene dividendo la mera retribuzione mensile – senza i ratei di 13^a e 14^a – per il divisore mensile (ad es. 173). Si tratta di una procedura analoga a quella adottata dall'INPS per i dati di ottobre 2017 riportati all'audizione alla Commissione del Senato del 13 marzo scorso.

Nella seconda colonna della Tabella 10 il valore orario è il risultato del rapporto tra l'importo retributivo annuo, comprese le mensilità aggiuntive, e le ore retribuite, sempre annue. È la scelta adottata dall'ISTAT nelle elaborazioni, relative al 2016, nel documento preparato per l'audizione alla Commissione del Senato.

Tra le due modalità di calcolo, la prima produce risultati sistematicamente più bassi. Il che è abbastanza ovvio, poiché la retribuzione mensile presente nei CCNL non include i ratei di 13^a e 14^a, mentre le mensilità aggiuntive rientrano nel computo della retribuzione annua utilizzata nel calcolo del valore retributivo orario per ora retribuita.

Lo scarto tra i valori orari è particolarmente elevato nel comparto della Scuola; in Alimentari e Attività ferroviarie le retribuzioni per ora retribuita sopravanzano quelle ottenute con il divisore di un +20 per cento. Scarti tra il 14 per cento ed il 16 per cento si registrano per Chimici, Pubblici esercizi, Multiservizi e Vigilanza privata. Credito, Cemento, Sanità e Metalmeccanica hanno scarti compresi tra il 7 per cento ed il 9 per cento.

Per la Scuola, e anche per altri comparti (Chimici, Alimentari, Attività ferroviarie e Cemento), una parte della differenza si spiega con il fatto che il divisore orario convenzionale è proporzionalmente più elevato delle ore retribuite annue. In altri casi invece (Terziario-Confcommercio, Vigilanza privata, Credito e Pubblici esercizi) accade l'opposto, e quindi il differenziale si riduce. Per Sanità, Metalmeccanica e Multiservizi divisore orario ed ore retribuite collimano esattamente o quasi.

Nelle elaborazioni precedenti si assume che gli istituti contrattuali non presenti tutti i mesi (ferie, 13^a, eccetera) siano automaticamente applicati. Si tratta di un assunto realistico per un impiego stabile, che si prospetta invece come un'ipotesi meno scontata nel caso di rapporti di lavoro caratterizzati da una forte discontinuità.

Nella Tabella 11 la retribuzione annua viene riportata al valore orario utilizzando l'orario lavorativo contrattuale, quindi al netto di ferie, festività e permessi retribuiti («orario netto»). Nella prima colonna con dati numerici, il valore orario comprende solo i ratei delle mensilità aggiuntive, e quindi il confronto con la retribuzione per ora retribuita della Tabella 10 restituisce precisamente la differenza tra ore retribuite e orario netto.

Nella maggioranza dei CCNL, le ore retribuite superano quelle lavorative di circa il 20 per cento, il che comporta simmetricamente uno scarto della stessa entità tra retribuzione per ora lavorativa e per ora retribuita. In pratica, le prime includono anche i ratei delle ore retribuite non lavorative (ferie, festività, permessi).

Nella seconda colonna con dati numerici della Tabella 11, si riporta la retribuzione annua complessiva, comprensiva di mensilità aggiuntive e TFR lordo, rapportata alle ore lavorative contrattuali. Si tratta della quantificazione definita nel 2009 per la remunerazione del lavoro in somministrazione⁸.

⁸ Cfr. la Circolare 13/2009 del Ministero del Lavoro. Con i CCNL del 2014 e del 2018 viene precisato che nel lavoro in somministrazione, escluso il caso in cui il CCNL applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione su base oraria, si procede alla liquidazione delle retribuzioni tramite un «divisore tecnico» mensile ottenuto con la formula: (orario settimanale aziendale x 52) / 12. Per la determinazione delle quote orarie da corrispondere oltre la normale retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.), nonché in caso di trattenute di quote orarie, devono essere utilizzati i divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici. Per i turnisti addetti a ciclo continuo la determinazione del divisore orario mensile fa riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore. Le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale sono costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti.

Tabella 10 – Valori di retribuzione oraria contrattuale lorda
secondo il divisore orario mensile e secondo le ore retribuite per il livello
di inquadramento più basso nei CCNL elencati a fine 2019 - inizio 2020*

	Retribuzione oraria convenzionale (Minimo mensile/ Divisore CCNL) (A)/(E)	Retribuzione per ora retribuita inclusi ratei 13 ^a /14 ^a (C)/(F)
Credito - ABI	11,84	12,71
Chimici - Industria	8,91	10,32
Alimentari - Industria	8,80	10,51
Cemento - Industria	8,53	9,33
Sanità - Pers. non medico	9,17	9,93
Attività ferroviarie	8,56	10,25
Metalmecanica - Industria	7,58	8,19
Scuola pubblica - ATA	8,30	11,56
Terziario - Confcommercio	7,64	8,64
Pubblici esercizi	7,37	8,53
Multiservizi	6,52	7,59
Vigilanza privata (settore)	6,20	7,07

(*) Vedi le note alla Tabella 8 e alla Tabella 9.

Fonte: elaborazioni FDV dai CCNL e da ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro*).

Quest'ultimo valore rappresenta la «retribuzione omnicomprensiva minima» per ora lavorativa, che concentra i principali istituti retributivi previsti per una prestazione lavorativa, che può essere anche di durata brevissima. Non si tratta di differenze di poco conto: al 7° livello (il più basso) del CCNL Terziario-Confcommercio il valore orario risultante dall'applicazione del divisore mensile (168 nel caso di un orario settimanale di 40 ore) alla retribuzione mensile è di 7,64 euro/ora.

Se consideriamo invece la retribuzione annua comprensiva delle mensilità aggiuntive e la rapportiamo alle ore retribuite (2.080) il valore sale a 8,64 euro/ora (+13,1 per cento). La retribuzione annua con i ratei delle mensilità aggiuntive rapportata alle ore lavorative (1.712) restituisce un valore orario di 10,49 euro (+21,5 per cento rispetto al valore orario ottenuto con le ore retribuite).

Tabella 11 – Retribuzione per ora lavorativa inclusi i ratei di 13^a/14^a con e senza TFR per il livello di inquadramento più basso nei CCNL elencati a fine 2019 - inizio 2020*

	Senza TFR (C)/(G)	Con TFR (D)/(G)
Credito - ABI	15,42	16,57
Chimici - Industria	11,77	12,64
Alimentari - Industria	12,47	13,39
Cemento - Industria	11,21	12,04
Sanità - Pers. non medico	11,97	12,85
Attività ferroviarie	12,44	13,36
Metalmecanica - Industria	9,88	10,62
Scuola pubblica - ATA	13,78	14,80
Terziario - Confcommercio	10,49	11,27
Pubblici esercizi	10,36	11,13
Multiservizi	9,07	9,74
Vigilanza privata (settore)	8,61	9,25

(*) Vedi le note alla Tabella 8 e alla Tabella 9.

Fonte: elaborazioni FDV dai CCNL e da ISTAT (*Retribuzioni lorde contrattuali e durata contrattuale del lavoro*).

La retribuzione omnicomprensiva minima per ora lavorativa (sulla falsariga del meccanismo inizialmente predisposto per la somministrazione), includendo anche il TFR e rapportando il valore all'orario netto, supera gli 11 euro lordi, quindi ben oltre la soglia dei 9 euro lordi. Tale valore orario è del +47,6 per cento superiore a quello ottenuto rapportando la retribuzione mensile al divisore orario (7,64 euro/ora).

Nel caso della Metalmecanica, al 1° livello (il più basso, in tale CCNL) il valore orario risultante dall'applicazione del divisore mensile (173) alla retribuzione mensile è di 7,58 euro/ora. Se consideriamo invece la retribuzione annua comprensiva delle mensilità aggiuntive e la rapportiamo alle ore retribuite (anche in questo caso 2.080) il valore sale a 8,19 euro/ora (+8,1 per cento). La retribuzione annua con i ratei delle mensilità aggiuntive rapportata alle ore lavorative

(1.724) restituisce un valore orario di 9,88 euro (+20,6 per cento rispetto al valore orario ottenuto con le ore retribuite). La retribuzione omnicomprensiva per ora lavorata (secondo il modello della somministrazione), ottenuta includendo nella retribuzione annua il TFR e rapportando il valore all'orario netto, raggiunge i 10,62 euro lordi, quindi anche in questo caso ben oltre la soglia dei 9 euro. Tale valore orario è del +40,1 per cento superiore a quello ottenuto rapportando la retribuzione mensile al divisore orario (7,58 euro/ora).

La differenza più larga, dell'ordine del 40-50 per cento, è quindi quella tra la retribuzione oraria convenzionale (prima colonna con dati della Tabella 10) e quella per ora lavorativa comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a e del TFR (ultima colonna con dati della Tabella 11). In questo ultimo caso infatti, i ratei delle voci retributive aggiuntive (ma sempre comprese nel Trattamento economico minimo) si cumulano con le riduzioni retribuite di orario, anche esse espresse pro rata.

5. I salari più bassi in Italia, nei fatti

5.1. 19 euro secondo l'INPS

Dalle dichiarazioni contributive all'INPS delle aziende private (esclusi gli operai agricoli e i lavoratori domestici) del mese di ottobre 2017 e di quelle degli Operai agricoli del 2017 risulta la distribuzione per retribuzione oraria dei lavoratori subordinati riportata nella Tabella 12.

Per quanto riguarda il settore privato extra-agricolo, si considerano solo i lavoratori che nel mese di ottobre 2017 non hanno avuto assenze con contribuzione figurativa (malattia, maternità, CIGO/CIGS, ecc.), aspettative non retribuite, eccetera, e che hanno contemporaneamente lavorato a tempo pieno per l'intero mese.

Si tratta complessivamente di oltre 5 milioni di dipendenti (1/3 circa del totale dei lavoratori presenti negli archivi, indipendentemente dalle giornate retribuite). Il riferimento a un singolo mese dell'anno porta a ritenere che non siano comprese le voci non presenti in modo continuativo nella retribuzione mensile (mensilità

Tabella 12 – Distribuzione dei dipendenti per soglie di salario orario nel mese di ottobre 2017 (Settore privato extra agricolo) e in tutto il 2017 (Operai agricoli)

	Settore privato extra agricolo esclusi domestici	Operai agricoli
Misura del salario orario	Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore	Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore
< € 8,00	9 %	24 %
< € 8,50	15 %	31 %
< € 9,00	22 %	38 %
< € 10,00	40 %	60 %

Fonte: Relazione per l'audizione del direttore della Direzione centrale entrate e recupero crediti dell'INPS, dott.ssa Maria Sandra Petrotta presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica 13 marzo 2019.

aggiuntive, premi, ecc.). Il mese di ottobre (cfr. ISTAT, *Rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese*) è mediamente quello con i livelli retributivi orari di fatto, comprensivi della quota di voci retributive non continuative (13^a, 14^a, premi, ecc.) più bassi. Coerentemente, i valori orari retributivi contrattuali riportati nell'allegato alla relazione dell'INPS per l'audizione coincidono con quelli che si ottengono dividendo gli importi mensili per il divisore mensile orario senza tener conto dei ratei delle mensilità aggiuntive.

Il 22 per cento dei lavoratori privati (esclusi agricoli e domestici) percepisce secondo le stime INPS una retribuzione oraria inferiore ai 9 euro, quota che sale al 38 per cento per gli operai agricoli.

La quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore a 8 euro si attesta sul 9 per cento dei lavoratori privati e sul 24 per cento degli operai agricoli, che percepiscono mediamente retribuzioni nettamente inferiori a quelle del resto del comparto privato.

5.2. 19 euro secondo l'ISTAT

L'ISTAT ottiene la retribuzione oraria del 2016 rapportando la retribuzione annua di fatto alle ore retribuite (compresi gli straordinari). Il campo di osservazione è costituito dal settore privato extra-agricolo (Sezioni di attività economica B-S) e non comprende le famiglie come datori di lavoro. Sono inclusi i ratei di 13^a/14^a e le maggiorazioni del lavoro straordinario.

L'ISTAT (Tabella 13) stima per il 2016 in un 20 per cento la quota dei rapporti di lavoro sotto i 9 euro lordi e una percentuale analoga in termini di lavoratori. Si tratta, nonostante il riferimento temporale antecedente (2016) di una quota relativa più bassa di quella stimata dall'INPS (20 per cento contro 22 per cento). Su questa differenza incide la scelta compiuta dall'ISTAT di includere nelle retribuzioni orarie i ratei delle mensilità aggiuntive e delle altre voci non presenti tutti i mesi in busta-paga, che penalizza statisticamente le retribuzioni orarie fornite dall'INPS. Sul confronto, influisce anche, ma con effetto opposto (si veda il paragrafo successivo), il fatto che l'INPS, a differenza dell'ISTAT, considera solo i dipendenti full-time presenti per l'intero mese.

5.3. Una stima per tipologia di impiego su dati dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti INPS

Per un confronto con le elaborazioni presentate nelle Audizioni, si utilizzano dati di fonte INPS (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti - Lavoratori dipendenti nell'anno per classe di retribuzione*) che considera il Settore privato extra-agricolo con l'esclusione dei lavoratori domestici. Con una metodologia distinta per part-time e full-time, si è ricostruita la retribuzione oraria media per tipologia contrattuale, considerando separatamente l'Apprendistato. Come si può verificare nella Tabella 14, la probabilità di una bassa retribuzione oraria è maggiore per il part-time, i discontinui e gli Apprendisti (nella combinazione di tutti e tre gli elementi citati, la retribuzione media è di 7,8 euro).

Il tempo indeterminato discontinuo a part-time è mediamente appena sopra la soglia dei 9 euro. Il valore medio più elevato si registra, come prevedibile, per i lavoratori continui, full-time e a tempo determinato (17,3 euro).

Tabella 13 – Rapporti di lavoro, lavoratori, ore retribuite annuali e incidenza per classe di retribuzione oraria. Anno 2016

RETRIBUZIONE ORARIA	Numero di rapporti di lavoro	Incidenza % numero di rapporti di lavoro	Numero di lavoratori (a)	Numero medio di ore retribuite annuali	Incremento % sulla retribuzione media annuale (b)
Inferiore a 9 euro orarie	3.467.630	20,0	2.940.762	781	12,7
Almeno 9 euro orarie	13.868.999	80,0	11.827.437	1.278	-
Totale	17.336.629	100,0	14.104.054	1.178	0,9

a) Il numero totale dei lavoratori non corrisponde alla somma dei lavoratori nelle diverse classi perché uno stesso lavoratore può essere presente in più classi in caso di presenza di più rapporti con diverse retribuzioni orarie.

b) La stima è stata ottenuta confrontando la retribuzione annuale media reale con quella ottenuta portando i rapporti con retribuzione oraria inferiore a 9 euro sulla soglia.

Fonte: ISTAT, Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI); da Monducci 2019.

Tabella 14 – Stima della retribuzione oraria per ora retribuita nel settore privato extra-agricolo esclusi i lavoratori domestici. Valori 2017 in euro per tipologia contrattuale, presenza di tempo parziale e periodo retribuito nell'anno

Periodo retribuito	PART-TIME			FULL-TIME		
	Apprendista	Tempo determinato e Stagionale (escl. Apprendistato)	Tempo indeterminato (escl. Apprendistato)	Apprendista	Tempo determinato e Stagionale (escl. Apprendistato)	Tempo indeterminato (escl. Apprendistato)
Inferiore all'anno	7,8	9,1	10,0	8,9	11,7	13,7
Anno intero	8,5	10,3	11,6	9,6	13,2	17,3
Totale	8,1	9,3	11,1	9,3	12,1	16,7

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti – Lavoratori dipendenti nell'anno per classe di retribuzione).

CCNL. MINIMI E RETRIBUZIONI DI FATTO

Per verificare l'entità della possibile area di applicazione del salario minimo orario, si sono selezionati i soli dipendenti continuativamente presenti nel 2017: in questo caso, diventa possibile utilizzare la classe di retribuzione annua in rapporto alla retribuzione oraria, considerando separatamente full-time e part-time. L'elaborazione realizzata non distingue i dipendenti per tipologia contrattuale.

Tra i full-time (Tabella 15), l'area del «salario di ingresso» (da 15.000 a 19.999 euro) comprende 524.000 lavoratori. La retribuzione media oraria ricostruita nella classe è pari a 8,8 euro, a ridosso quindi del livello fissato dei 9 euro; mentre, sotto i 15.000 euro la presenza è residuale coinvolgendo meno di 50.000 lavoratori.

Si ricorda, a tale proposito, che l'Osservatorio INPS, che copre la generalità del settore privato extra-agricolo, non considera i lavoratori domestici, ma include invece i dipendenti dei condomini.

Tabella 15 – Dipendenti full-time continuativamente presenti nel corso del 2017: distribuzione per classe di retribuzione imponibile INPS e stima della retribuzione oraria per ora retribuita

	Numero lavoratori	Distribuzione %	% cumulata	Stima retribuzione oraria
Fino a 14.999	48.600	0,8	0,8	6,3
15.000 - 19.999	523.661	8,3	9,1	8,8
20.000 - 24.999	1.503.117	23,9	33,0	10,9
25.000 - 29.999	1.365.812	21,7	54,6	13,2
30.000 - 34.999	867.352	13,8	68,4	15,6
35.000 - 39.999	558.475	8,9	77,3	18,0
40.000 - 44.999	372.087	5,9	83,2	20,4
45.000 - 49.999	264.723	4,2	87,4	22,8
50.000 - 59.999	320.197	5,1	92,5	26,2
60.000 - 79.999	258.396	4,1	96,6	32,8
80.000 ed oltre	215.177	3,4	100,0	61,5
TOTALE	6.297.597	100,0		16,9

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti – Lavoratori dipendenti nell'anno per classe di retribuzione*).

Tabella 16 – Dipendenti part-time continuativamente presenti nel corso del 2017: distribuzione per classe di retribuzione imponibile INPS e stima della retribuzione oraria per ora retribuita

	Numero lavoratori	Distribuzione %	% cumulata	Stima retribuzione oraria
Fino a 5.000	51.462	2,5	2,5	6,5
5.000 - 9.999	334.884	16,0	18,5	8,7
10.000 - 14.999	730.643	35,0	53,5	9,8
15.000 - 19.999	551.918	26,4	79,9	10,8
20.000 - 24.999	240.253	11,5	91,4	12,6
25.000 - 29.999	89.202	4,3	95,7	15,4
30.000 - 34.999	41.735	2,0	97,7	18,5
35.000 - 39.999	22.119	1,1	98,7	21,2
40.000 - 44.999	11.195	0,5	99,3	23,7
45.000 - 49.999	5.660	0,3	99,5	26,3
50.000 - 59.999	4.881	0,2	99,8	30,1
60.000 - 79.999	3.110	0,1	99,9	37,4
80.000 ed oltre	1.766	0,1	100,0	67,0
TOTALE	2.088.828	100,0		11,4

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti – Lavoratori dipendenti nell'anno per classe di retribuzione*).

Nel part-time, sempre con presenza continuativa nell'anno (Tabella 16), l'area di applicazione dei livelli di inquadramento più bassi dei principali CCNL privati (con le eccezioni sopra richiamate) si colloca nella classe dai 5.000 ai 9.999 euro. La retribuzione media oraria nella classe è pari a 8,7 euro. Nel complesso si tratta di 334.000 lavoratori, ai quali se ne aggiungono 51.000 che presentano una retribuzione annua non superiore a 5.000 euro, con una retribuzione media oraria stimata di 6,5 euro.

Complessivamente, in termini di platea interessata tra i lavoratori continui, si resta quindi sotto il milione, molto sotto la cifra di 2,9 milioni fornita dall'ISTAT per il 2016, che ingloba evidentemente anche una quota (prevalente, si può dedurre) di dipendenti con presenza non continuativa nell'anno. Si osserva parimenti che nel part-

time continuativo la quota dei dipendenti con una retribuzione non superiore a 9 euro è comunque doppia rispetto al full-time continuativo (18,5 per cento contro 9,1 per cento).

6. Poche brevissime considerazioni conclusive

I contratti nazionali di lavoro coprono in Italia interamente, o quasi, il lavoro dipendente regolare «emerso»: ciò non esclude che anche al di fuori del lavoro domestico ed agricolo si registrino valori inferiori ai 9 euro lordi l'ora ipotizzati per il salario minimo. Questo è abbastanza intuitivo nei casi in cui il datore ricorra a pratiche elusive (come il «finto part-time») o al lavoro totalmente sommerso. Tuttavia, ciò accade anche nel rispetto – almeno formale – dei minimi previsti dal CCNL, soprattutto se si considerano i CCNL sottoscritti da parti sociali di problematica rappresentatività (i cd. contratti pirata).

È quanto rilevano ISTAT e INPS: infatti, secondo i principali fornitori nazionali di statistiche sul mercato del lavoro, una quota, pari o di poco superiore al 20 per cento, si trova sotto i 9 euro/ora lordi. Inoltre, solo il 9 per cento dei lavoratori scende, secondo l'INPS, sotto gli 8 euro lordi. È forse banale, ma sembra opportuna l'osservazione che l'80 per cento dei lavoratori italiani del settore privato extra-agricolo percepisce una retribuzione oraria lorda di almeno 9 euro (ed il 90 per cento ne percepisce una sopra gli 8 euro).

Se si restringe l'analisi ai soli dipendenti privati full-time continuativamente presenti nell'anno, si rileva che circa il 9 per cento ha un salario non superiore ai 9 euro per ora retribuita, quota pari a meno della metà del corrispondente dato INPS (che però non considera 13°, 14° e altre voci non continuative). L'area del lavoro più povero assume quindi un rilievo maggiore negli ambiti del lavoro discontinuo e/o a tempo parziale.

La contrattazione collettiva garantisce non solo una retribuzione minima, generalmente mensile, ma anche istituti, altrettanto generali, come la 13^a (prevista per legge, ma disciplinata dai CCNL) e le ferie. Altri istituti, invece, si applicano in situazione specifiche, come le

maggiorazioni previste per lo straordinario e il lavoro a turni, o l'elemento di garanzia retributiva (o «perequativo»).

Complessivamente, nonostante gli effetti della crisi, le retribuzioni medie di fatto dei dipendenti italiani restano superiori non solo a quelle dei «minimi dei minimi», ma anche alla media delle retribuzioni contrattuali calcolata dall'ISTAT per tutti i livelli di inquadramento, comprensive anche di alcuni istituti, come gli scatti e le indennità di turno che nei minimi non sono.

Tuttavia, mentre non sembra esservi una particolare emergenza in termini di disuguaglianza nella retribuzione oraria in Italia, c'è una emergenza in termini di un divario ampio crescente dai livelli retributivi degli Stati più avanzati dell'area dell'euro, che si riverbera sui lavoratori con le retribuzioni più basse. Inoltre, la questione delle basse retribuzioni orarie sembra particolarmente rilevante per i dipendenti a termine, che già incorrono in un rischio di disoccupazione maggiore rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Qualunque strumento contrasti il *dumping* contrattuale e aiuti i lavoratori più deboli dove il sindacato è meno presente, sarebbe il benvenuto. Il problema più generale è però quello della *compliance* della retribuzione contrattuale, con tutti gli istituti previsti e a tutti i livelli di inquadramento.

La definizione di regole certe sulla rappresentanza e sull'area di applicazione dei CCNL aiuterebbe, in termini di tutela, almeno altrettanto, se non più, dell'introduzione di un salario minimo. Anzi, in assenza di una tale definizione, il rischio potrebbe essere quello di vedere il salario minimo fagocitare le retribuzioni e i diritti dei lavoratori, e sono la maggioranza, che guadagnano più di 9 euro l'ora.

Riferimenti bibliografici

Birindelli L. (2017), *I «minimi» nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro*, in Birindelli L., Leonardi S. e Raitano M., *Salari minimi con-*

- trattuali e bassi salari nelle imprese del terziario privato*, Ediesse, Roma.
- Carrieri M. (2017), *Migliorare il decentramento contrattuale: come le parti affrontano questa sfida*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino-AREL, Bologna.
- CNEL-INPS (2019), *Individuazione dei contratti da assumere a riferimento per l'applicazione della normativa previdenziale e di finanza pubblica – Database CCNL*, DOI: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=per%20cento3b0%20per%20cento3b46390%20per%20cento3b52439%20per%20cento3b&lastMenu=52439&iMenu=12&iNodo=52439&p4=2>.
- D'Amuri F. e Giorgiantonio C. (2014), *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza», n. 221.
- D'Amuri F. e Nizzi R. (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza», n. 416.
- De Gregorio C. e Giordano A. (2014), «Nero a metà»: *contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane*, in «Istat Working Papers», n. 3.
- Garnero A. (2018), *The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy*, in «IZA Journal of Labor Policy», vol. 7, n. 1, p. 3.
- ISTAT (2013), *Il sistema degli indicatori congiunturali sulla domanda di lavoro e le retribuzioni in ATECO 2007 e base 2005*, Roma.
- ISTAT (2019), *Gli indici delle retribuzioni contrattuali. La nuova base dicembre 2015*, «Nota informativa» del 29 aprile.
- Lucifora C. (2017), *Il salario minimo: contrattazione o minimo legale?*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino-AREL, Bologna.
- Monducci R. (2019), *Audizione dell'Istituto nazionale di statistica all'11ª Commissione del Senato della Repubblica*, Roma, 13 marzo.
- Naticchioni P. (2017), *Le disuguaglianze salariali nel mercato del lavoro italiano*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino-AREL, Bologna.
- Treu T. (2017), *Contrattazione e rappresentanza*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino-AREL, Bologna.

