

Capitolo 1: **PROPOSTA SULLA CREAZIONE DEL SALARIO MINIMO LEGALE IN ITALIA**

Un sistema equo sia per i lavoratori che per i datori di lavoro

Proposta di Giacomo Scotton

Sottocapitolo 1.1: Sintesi

L'obiettivo è introdurre anche in Italia un **salario minimo legale** per proteggere i lavoratori dalle retribuzioni troppo basse e **combattere la povertà, creando un sistema misto che collabori con la contrattazione collettiva sindacale già esistente**. Questo, considerando che quasi 800 mila lavoratori dipendenti non è coperto da alcun contratto collettivo e che, allo stesso tempo, quasi 2,5 milioni di lavoratori dipendenti italiani, pur essendo coperti invece da contratti collettivi nazionali, hanno un salario minimo contrattuale che è pari o al di sotto della soglia minima di povertà (calcolata annualmente dall'ISTAT).

Ovviamente il salario minimo da solo non basta per migliorare la situazione lavorativa italiana, né basta per aumentare la produttività. Sicuramente va accompagnato con altre politiche a sostegno di imprese e lavoratori, così come anche a un abbassamento delle tasse, dei costi del lavoro, della burocrazia, ecc. Però è uno strumento che migliora gli equilibri sociali per una minoranza consistente di lavoratori italiani.

I benefici di avere anche in Italia il salario minimo legale includono:

Riduzione del lavoro povero e maggiore equità sociale

Protezione per chi non è coperto dai CCNL

Incremento del potere d'acquisto, crescita economica e contrasto al dumping salariale

Possibile riduzione della spesa pubblica per il welfare

In base all'articolo 36 della Costituzione, a ciascun lavoratore dovrebbe essere garantita una retribuzione "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Il modello proposto è ibrido e serve per mantenere la forza della contrattazione collettiva, (che però non copre ad oggi tutti i lavoratori), e introdurre un salario minimo legale che funga da "**rete di protezione**" e che garantisca una soglia minima superiore al livello di povertà. **Il sistema si basa su dati costantemente aggiornati su vari parametri, contrattazione tra le parti e non proviene da scelte politiche che vogliono imporre una cifra specifica.**

Per definire il salario minimo, si propone **la creazione di una commissione nazionale quadripartita** composta da:

- Rappresentanti del Governo (ad es. Ministero del Lavoro e dell'Economia).
- Rappresentanti delle organizzazioni datoriali (sia delle grandi imprese che delle PMI).
- Rappresentanti dei lavoratori, tramite i sindacati.
- Esperti tecnici, ad esempio dell'ISTAT, per fornire dati, come ad esempio il costo della vita, il potere d'acquisto in una data regione e l'inflazione.

La commissione nazionale, che potrebbe avere circa 11 membri (3 per ciascuna categoria più 2 tecnici), stabilirà ogni anno i livelli del salario minimo lordo sia mensile che orario.

Inoltre, **si prevede la creazione di sottocommissioni territoriali** (una per ogni Regione e Province di Trento e Bolzano, 21 in totale) che raccolgano dati locali e inviino annualmente report e dati alla commissione nazionale, per adattare il salario minimo alle specificità economiche delle varie regioni.

Il nuovo salario minimo verrebbe aggiornato annualmente, seguendo modelli di buone pratiche europee (come in Francia, Germania e Regno Unito), con la decisione efficace dal 1° gennaio dell'anno successivo. **Il salario minimo lordo orario sarà suddiviso per regione** (per un totale di 21 diversi salari orari, calcolati tenendo conto di vari parametri come il potere di acquisto, il costo della vita e l'inflazione di quella specifica regione).

Questa sintesi riassume le proposte concrete politiche per introdurre il salario minimo in Italia, evidenziando sia i vantaggi sia l'organizzazione e il funzionamento del sistema proposto. Per tutti i dettagli vi invitiamo a leggere la nostra proposta completa che include anche rimandi a fonti e dati.

Sottocapitolo 1.2: Ricerca, fonti e proposta di Giacomo Scotton

Come riporta la "Guida sulle politiche sul salario minimo" redatta nel 2021 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, Il salario minimo indica la retribuzione minima che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti per il lavoro svolto in una determinata unità di tempo. **Lo scopo del salario è proteggere i lavoratori da retribuzioni eccessivamente basse.** Esso contribuisce inoltre a garantire un'equa distribuzione dei risultati della crescita, nonché un salario minimo di sussistenza a tutti i lavoratori e a coloro che necessitano di tale protezione. Il salario minimo inoltre è spesso adottato nell'ambito di altre politiche volte a eliminare la povertà e a ridurre le disuguaglianze, comprese quelle tra gli uomini e le donne.

I sistemi di salario minimo dovrebbero essere concepiti in modo da integrare e rafforzare le altre politiche sociali e del lavoro esistenti, inclusa la contrattazione collettiva, il cui obiettivo è stabilire le condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori.

Al 1° luglio 2023, **22 dei 27 Stati membri dell'Unione Europea hanno introdotto un salario minimo legale.** I restanti cinque paesi sono: Austria, Danimarca, Italia, Finlandia e

Svezia, che affidano la determinazione dei salari minimi alla contrattazione collettiva tra le parti sociali, senza una legislazione specifica in materia.

A livello globale, la maggior parte dei paesi ha implementato qualche forma di salario minimo, sebbene i sistemi e gli importi variano notevolmente. Alcuni paesi stabiliscono un salario minimo nazionale uniforme, mentre altri adottano tassi differenziati in base a settori, occupazioni o regioni. Ad esempio, in paesi come il Sudafrica, il salario minimo varia a seconda del settore, della regione e dell'occupazione mentre in Giappone cambia a seconda della regione.

In Italia, attualmente non esiste una legge che preveda un salario minimo legale. La determinazione dei salari è affidata principalmente alla contrattazione collettiva tra le parti sociali. Tuttavia, il dibattito sull'introduzione di un salario minimo legale è attivo nel paese.

In Italia la contrattazione collettiva copre una larga fetta del mercato del lavoro, e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) fissano dei minimi salariali per le categorie di lavoratori ad essi aderenti. Ciò significa che per la maggior parte dei lavoratori questi accordi rappresentano una sorta di "salario minimo de facto".

Tuttavia, non tutti i lavoratori sono coperti da un CCNL, in particolare chi si trova in posizioni atipiche o in settori meno organizzati o di nuova generazione. Questo fatto alimenta il dibattito sull'opportunità di introdurre un salario minimo legale, che possa garantire una protezione anche a chi non beneficia della copertura dei contratti collettivi.

POVERI ANCHE CON UN CCNL

In Italia ci sono settori in cui i minimi salariali stabiliti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) si attestano al limite o addirittura al di sotto della soglia di povertà.

Questo fenomeno si verifica soprattutto in quei comparti caratterizzati da lavori a bassa retribuzione o in forme contrattuali meno protette. Mentre la contrattazione collettiva garantisce una copertura ampia, in alcuni casi i minimi negoziati non sono sufficienti a garantire un reddito che permetta di superare il rischio di povertà, specialmente se si considerano anche le variazioni territoriali e le diverse esigenze dei lavoratori. Le stime ISTAT regolano la soglia di povertà per una persona singola (basata su circa il 60% del reddito mediano) e in Italia è stimata intorno a **1.000–1.100 euro netti mensili**.

È per questo motivo che il dibattito sull'introduzione di un salario minimo legale continua, con l'obiettivo di garantire un livello retributivo minimo che tuteli tutti i lavoratori, anche quelli non coperti completamente dalla contrattazione collettiva. La copertura della contrattazione collettiva, pur offrendo un minimo di tutela, non sempre riesce a garantire un reddito che superi la soglia di povertà per tutti i lavoratori, soprattutto in quei comparti caratterizzati da contratti a bassa retribuzione o condizioni di lavoro particolarmente fragili. Si riportano degli esempi qui di seguito:

1. Settore Commercio e Terziario

- **Dati sui salari:**

Secondo un'analisi pubblicata da *Il Sole 24 Ore* (2022–2023), nel CCNL Commercio

il salario minimo per un lavoratore con inquadramento base si attesta intorno ai **950–1.050 euro netti mensili**.

Confrontando questa cifra con le stime ISTAT, la soglia di povertà per una persona singola (basata su circa il 60% del reddito mediano) è stimata intorno a **1.000–1.100 euro netti mensili**. In altre parole, per molti lavoratori il salario minimo è appena sufficiente – o addirittura insufficiente – a garantire un tenore di vita adeguato.

- **Numero di lavoratori:**

Il CCNL Commercio copre circa **2 milioni di lavoratori**.

2. Settore Turismo e Alberghiero/Ristorazione

- **Dati sui salari:**

Diverse analisi settoriali evidenziano che, nei contratti collettivi per il turismo e la ristorazione, il salario minimo per un impiegato entry-level si aggira intorno ai **900–1.000 euro netti mensili**. Anche in questo caso, per un lavoratore che vive da solo, la cifra è al limite della soglia di povertà.

- **Numero di lavoratori:**

Il settore del turismo e della ristorazione coinvolge generalmente tra **1,5 e 2 milioni di lavoratori**.

3. Settore Agricoltura

- **Dati sui salari:**

Nei contratti collettivi applicabili all'agricoltura, specialmente per i lavoratori stagionali, i minimi salariali sono spesso compresi tra **800 e 1.000 euro netti mensili**.

Questi livelli, per via della natura precaria e stagionale dei contratti, risultano generalmente insufficienti a garantire un reddito stabile che escluda il rischio di povertà.

- **Numero di lavoratori:**

Si stima che il settore agricolo, per il suo carattere stagionale e in parte informale, coinvolga tra **500.000 e 1 milione di lavoratori**.

Urge quindi dotare anche l'Italia di un salario minimo legale per tutelare tutti i lavoratori e garantire un reddito dignitoso che sia più alto della soglia di povertà.

Secondo i dati ISTAT recenti e del Ministero del Lavoro, **il salario netto mediano in Italia per i lavoratori dipendenti a tempo pieno si aggira intorno ai 1.300 euro mensili**.

In generale, la **mediana** è considerata un indicatore più affidabile per comprendere la situazione retributiva della maggior parte dei lavoratori. La media può essere distorta dalla

presenza di salari molto alti (o, meno frequentemente, molto bassi), che spostano il valore medio verso l'alto. La mediana, invece, identifica il punto centrale della distribuzione e non viene influenzata da valori anomali. La **mediana** è preferibile per argomentazioni che riguardano il potere d'acquisto e il tenore di vita della maggioranza.

Tra i circa 14,5 milioni di lavoratori dipendenti privati in Italia coperti da un contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), una quota significativa percepisce salari orari e mensili al di sotto della soglia di povertà definita dall'ISTAT.

Secondo l'ISTAT, nel 2021 la soglia di povertà per i lavoratori dipendenti era fissata a circa 12.093 euro annui, corrispondente al 60% della mediana del reddito netto equivalente individuale. Nel 2023, circa il 17,1% dei lavoratori dipendenti (che include quelli coperti da CCNL) risultano a basso reddito, cioè con un reddito netto da lavoro inferiore a questa soglia di povertà. In termini assoluti, considerando 14,5 milioni di lavoratori dipendenti privati coperti da CCNL, ciò significa che circa 2,5 milioni di questi lavoratori percepiscono salari al di sotto della soglia di povertà.

Questa condizione di basso reddito è più frequente tra:

- Giovani under 35 anni (29,5% a basso reddito)
- Donne (26,6% a basso reddito)
- Lavoratori con contratti a termine (46,6% a basso reddito)
- Lavoratori stranieri (35,2% a basso reddito)
- Lavoratori con basso livello di istruzione (fino al 40,7% a basso reddito tra chi ha istruzione primaria).

Inoltre, il 6,2% delle posizioni lavorative nel settore privato extra-agricolo (circa 1,3 milioni) presenta una retribuzione oraria lorda inferiore a 7,83 euro, che è due terzi della mediana oraria, classificandosi come "low pay jobs". Questa fascia di lavoratori a basso salario è concentrata soprattutto tra apprendisti, giovani e lavoratori con contratti precari.

In sintesi, circa il 17% dei lavoratori dipendenti coperti da CCNL percepisce salari considerati da ISTAT al di sotto della soglia di povertà, corrispondenti a circa 2,5 milioni di persone, con una forte concentrazione tra giovani, donne, lavoratori precari e stranieri.

<https://www.istat.it/it/files/2023/07/Audizione-Salario-minimo-12072023.pdf>

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2025/03/26/emergenza-stipendi-istat-piu-di-un-occupato-su-10-a-rischio-poverta-il-23-degli-italiani-in-difficolta/7928606/>

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1802-la-questione-sociale-ed-i-salari-poveri>

https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/02/REPORT_RACLI_2024.pdf

MOLTI ITALIANI POVERI

La soglia di povertà in Italia viene definita in termini relativi, ossia pari al 60% del reddito mediano equalizzato disponibile. Questo valore varia in funzione della composizione del

nucleo familiare, ma per una persona singola si aggira generalmente intorno ai **1.000–1.100 euro al mese**.

Per quanto riguarda la diffusione della povertà, secondo gli ultimi dati ISTAT (ad es. dal Rapporto sulla Povertà 2021) si stima che **circa il 23% della popolazione italiana** viva sotto questa soglia. Considerando una popolazione di circa 60 milioni di persone, questo corrisponde a **13–14 milioni di individui**.

IL SALARIO MINIMO IN EUROPA

Il salario minimo lordo è inferiore a mille euro in quasi due terzi dell'Ue. I salari minimi dei Paesi europei variano notevolmente, con salari minimi mensili lordi che attualmente vanno dai 477 euro della Bulgaria ai 2.571 euro al mese del Lussemburgo. Il salario minimo supera i 2.000 euro in Lussemburgo, Irlanda, Paesi Bassi e Germania, mentre in Francia è di 1.767 euro e in Spagna di 1.323 euro.

Le variazioni dei salari minimi sono notevolmente inferiori in standard di potere d'acquisto (purchasing power standard, Pps), che fornisce un confronto più equo. Il Pps è una "unità monetaria artificiale" definita da Eurostat e basata sulle differenze di livello dei prezzi tra i Paesi. Un'unità di Pps può teoricamente acquistare la stessa quantità di beni e servizi in ogni Paese. Il salario minimo, aggiustato per il Pps, attualmente varia da 542 euro in Albania a 1.883 euro in Germania. Oltre alla Germania, questa cifra era superiore a 1.250 euro in Lussemburgo, Paesi Bassi, Belgio, Francia, Irlanda, Polonia, Slovenia e Spagna.

Come decidere un salario minimo adeguato

Non è facile definire un salario minimo adeguato. La direttiva dell'Unione europea contiene questa dichiarazione: "A tal fine, gli Stati membri possono utilizzare valori indicativi di riferimento comunemente utilizzati a livello internazionale, come il 60 per cento del salario lordo mediano e il 50 per cento del salario lordo medio, e/o valori indicativi di riferimento utilizzati a livello nazionale". I dati relativi al 2022 mostrano che molti Paesi europei avevano rapporti inferiori a questo livello.

Rapporto tra salario minimo e salario mediano

Il rapporto tra salario minimo e salario mediano è un altro indicatore utile relativamente alla condizione dei salariati minimi. Secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse), nel 2022 il salario minimo rappresentava meno del 50 per cento del salario mediano in 10 Paesi dell'Ue. Si tratta di Spagna, Ungheria, Irlanda, Croazia, Lituania, Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Estonia, Belgio e Lettonia. Questo rapporto era superiore al 60 per cento solo in tre Stati membri: Portogallo (66,3 per cento), Slovenia (61,7 per cento) e Francia (60,9 per cento). La Turchia, un Paese candidato, aveva un rapporto del 65,2 per cento in questo indicatore. "Questi rapporti possono essere fuorvianti se interpretati in modo troppo letterale", avverte l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), poiché i salari minimi sono relativamente alti in alcuni Paesi, come ad esempio la Francia.

I salari minimi reali sono diminuiti nella maggior parte degli Stati membri dell'Ue quando l'inflazione ha raggiunto i massimi livelli nel 2022. L'Ocse chiede revisioni regolari per proteggere il tenore di vita dei lavoratori a basso salario. "È importante che i salari minimi legali vengano adeguati regolarmente", si legge nel rapporto dell'Ocse "Minimum Wages in Times of Rising Inflation".

La direttiva dell'Ue mira a stabilire un quadro di riferimento per:

- l'adeguatezza dei salari minimi legali
- la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori ai loro diritti di tutela del salario minimo.

Quante tipologie di salario minimo esistono nel mondo?

Nel mondo esistono diversi sistemi di salario minimo, e molti sono gli approcci possibili, a seconda delle esigenze e delle scelte dei singoli paesi. Alcuni paesi hanno un solo salario minimo applicabile a tutti i lavoratori dipendenti, altri hanno diversi tassi di salario minimo differenziati per settore di attività, occupazione o regione.

I sistemi semplici sono più facili da gestire, comunicare e far rispettare, ma non tengono conto delle specificità delle regioni o dei settori di un paese. **I sistemi più complessi si adattano meglio alle particolarità dei singoli settori o delle singole regioni, ma richiedono un maggiore impegno istituzionale.** Spesso, i sistemi troppo complessi perdono la loro efficacia, ostacolando la contrattazione collettiva tra le parti sociali.

In Italia tramite la contrattazione collettiva diversifica le retribuzioni a seconda del settore lavorativo. Però poi non si fanno distinzioni territoriali, i valori sono i medesimi in tutta Italia.

Il concetto di **salario minimo nazionale** si fonda sul principio secondo cui **tutti i lavoratori hanno diritto alla stessa protezione del salario.** Tale concetto risponde anche alla necessità di soddisfare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, indipendentemente dal settore di attività o dalle dimensioni dell'impresa in cui lavorano. **Tuttavia, il costo dei beni e dei servizi spesso varia in maniera significativa tra le regioni di un paese.** In alcuni paesi esistono infatti sostanziali differenze regionali nel mercato del lavoro, ossia regioni con un'economia dinamica e bassi livelli di disoccupazione, e altre meno dinamiche e con livelli di disoccupazione più elevati. Alcuni paesi di grandi dimensioni, come il Brasile, la Federazione Russa o gli Stati Uniti, hanno un unico salario minimo nazionale, ma prevedono l'applicazione di tassi più elevati a livello regionale.

SERVE ADOTTARE UN SISTEMA SEMPLICE

Quasi la metà dei paesi nel mondo ha adottato un sistema di salario minimo semplice a livello nazionale e/o regionale. Tali sistemi sono particolarmente diffusi nei paesi sviluppati, nell'Europa centrale e nell'America del Sud.

L'obiettivo dei sistemi di salario minimo semplice è determinare una base salariale effettiva.

Uno dei vantaggi di tali sistemi è che **la determinazione del tasso iniziale e successivi adeguamenti sono basati su dati aggregati e macroeconomici relativamente semplici.** Tali dati sono **elaborati e analizzati dall'organo responsabile della fissazione salariale, come una commissione nazionale tripartita per il salario minimo, con il supporto di un segretariato tecnico che fornisce studi e statistiche di base.**

Un altro vantaggio dei sistemi semplici riguarda la facilità nella comunicazione e nella diffusione di informazioni sul salario minimo. Quando un paese ha un salario minimo nazionale, tutti i lavoratori possono facilmente conoscere il loro tasso salariale applicabile. Tale chiarezza riguarda anche la periodicità degli adeguamenti, soprattutto se effettuati ogni anno nello stesso periodo.

I sistemi di salario minimo, tuttavia, definiscono solo la soglia salariale minima. In linea di principio, i meccanismi complementari, in particolare la contrattazione collettiva, sono necessari per determinare la struttura salariale dei lavoratori al di sopra di tale soglia.

SERVE UN MIX TRA SISTEMA SEMPLICE E COMPLESSO

I sistemi di salario minimo complessi prevedono diversi tassi di salario minimo. Essi stabiliscono quindi non solo la soglia salariale minima assoluta, ma anche una gerarchia tra i diversi tassi. In assenza di contrattazione collettiva, i sistemi complessi consentono la fissazione di livelli salariali più elevati in settori o professioni con una maggiore "capacità economica".

In questi sistemi, le commissioni o i **consigli salariali** incaricati della fissazione e dell'adeguamento del salario minimo, necessitano non solo di adeguate informazioni a livello nazionale, ma anche di dati più specifici su determinati settori, occupazioni, regioni o altri sottogruppi. Nei sistemi complessi, la condivisione di informazioni e la comunicazione dei diversi tassi risulta particolarmente difficile, tanto che spesso lavoratori e i datori di lavoro e a volte persino gli ispettori lavoro, non conoscono i tassi di salario minimo applicabili a determinate categorie, dando origine a dubbi e controversie.

I sistemi complessi interagiscono in diversi modi con la contrattazione collettiva. La creazione di una scala complessa di tassi salariali differenziati per settore attraverso la **negoziatura tripartita può tradursi in un sistema ibrido a metà tra la tradizionale fissazione del salario minimo e la contrattazione collettiva.** Tale approccio rappresenta **un passo in avanti verso la contrattazione collettiva autonoma tra le parti sociali.** Laddove la contrattazione collettiva è debole, e/o il salario minimo è l'unica modalità di contrattazione salariale, i salari minimi sono talvolta "sovraccaricati" di obiettivi più ambiziosi. Questo sistema, portato all'estremo, potrebbe sostituirsi alla contrattazione collettiva, ritardandone lo sviluppo.

Chi stabilisce il salario minimo?

I Membri Dell'organo tripartito, devono conoscere le caratteristiche di tutte le categorie per le quali è fissato il salario minimo (settori, occupazioni, regioni, o altro). In alternativa, è necessario istituire diversi consigli, ciascuno con delle conoscenze specifiche, coordinati a livello centrale.

Il processo di riforma del salario minimo deve essere graduale, e deve basarsi sulla consultazione con parti sociali (sindacati). Queste ultime, infatti, oltre a disporre di informazioni dettagliate sulla questione, sono anche principali attori nell'attuazione di tale cambiamento. Il loro coinvolgimento contribuisce al raggiungimento di risultati migliori e all'adozione di un sistema di salario minimo più efficace.

La partecipazione diretta delle parti sociali nella fissazione e nell'adeguamento del salario minimo contribuisce al raggiungimento di risultati equilibrati, pienamente applicabili che promuovano la coesione sociale. In generale, attraverso la partecipazione delle parti sociali, le preoccupazioni e le esigenze dei diretti beneficiari del salario minimo sono prese in considerazione in maniera più efficace. Essa inoltre garantisce una maggiore autorità e accettazione del salario minimo, facilitando anche la sua attuazione. Le persone chiamate a rappresentare l'interesse generale del paese possono essere funzionari pubblici con ruoli di responsabilità nel sistema dei rapporti di lavoro o in altri ambiti correlati, o esperti indipendenti, come gli accademici, che non hanno un conflitto di interessi.

In molti paesi, il salario minimo può essere fissato sia per legge sia attraverso la contrattazione collettiva. In un minor numero di paesi, invece, la contrattazione collettiva è l'unico metodo di fissazione del salario minimo, come avviene in Italia. I paesi in cui il salario minimo è fissato esclusivamente tramite la contrattazione collettiva equivalgono solo al 10%, la maggior parte dei quali si trova nel Nord Europa. Oltre a questi paesi, anche il Belgio stabilisce il salario minimo nazionale attraverso un contratto collettivo intersettoriale, adottato dal Consiglio nazionale del lavoro.

La contrattazione collettiva garantisce la protezione di norme minime, ma nella maggior parte dei paesi la sua copertura **non è sufficiente a garantire tale protezione alla maggioranza di lavoratori. Numerosi paesi hanno adottato quindi un salario minimo legale, oltre a quelli negoziati collettivamente.**

È il caso ad esempio della Germania, dove nel 2015 è stato adottato un salario minimo nazionale, in considerazione del fatto che solo il 60 per cento dei lavoratori era coperto dalla contrattazione collettiva. In Brasile, i 40.000 contratti collettivi esistenti coprono circa i due terzi dei lavoratori dipendenti. A ciò si aggiunge il salario minimo legale, adottato sia a livello nazionale sia nei singoli Stati. La situazione è pressoché simile in altri paesi.

In linea generale, i salari minimi possono essere fissati anche attraverso la contrattazione collettiva, purché non siano inferiori ai minimi legali. Di conseguenza, quando un salario minimo legale è aumentato oltre il livello minimo di alcuni contratti collettivi, si applica il salario minimo legale. In Francia, per esempio, il salario minimo interprofessionale di crescita (SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance), adeguato ogni anno a luglio, spesso supera i minimi salariali negoziati collettivamente, rendendoli quindi obsoleti. Anche in Croazia, il salario minimo legale spesso supera i minimi salariali concordati collettivamente, creando un'interazione diretta tra i due sistemi. In altri casi, invece, il salario

minimo legale è talmente basso da essere ininfluenza per i minimi salariali concordati collettivamente.

Nei sistemi basati su un salario minimo legale, la consultazione e la partecipazione delle parti sociali e degli esperti indipendenti è generalmente garantita attraverso istituzioni come le commissioni salariali tripartite o bipartite, i consigli salariali, o altri organismi con competenze generali in ambito economico e sociale. Tuttavia, esistono altre forme di consultazione, come le comunicazioni scritte o le consultazioni bilaterali. Sebbene nella maggior parte dei casi le commissioni salariali abbiano funzione consultiva, in alcuni paesi, come la Repubblica di Corea, sono dotate di poteri decisionali. In linea di principio, le parti sociali dovrebbero essere coinvolte su base paritaria. I consigli e le commissioni salariali dovrebbero inoltre comprendere alcuni membri delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

A livello pratico, tuttavia, gli adeguamenti sono talvolta effettuati applicando la stessa percentuale di aumento in tutta la struttura del salario minimo, immobilizzando così la scala relativa dei diversi salari minimi. Di conseguenza, con il passare del tempo, la struttura dei salari minimi potrebbe non riflettere più le realtà del mercato del lavoro e lo sviluppo economico dei diversi settori. In questi casi, è opportuno adottare un approccio decentrato, coordinato a livello centrale. Questo approccio prevede la fissazione di salari minimi per settore e/o occupazione a livello decentrato attraverso la partecipazione attiva delle parti sociali, ma sotto il coordinamento della **commissione tripartita nazionale**. In questo modo gli adeguamenti del salario minimo possono essere determinati sulla base dei dati forniti dalle parti sociali, che conoscono le specificità dei settori, delle regioni o delle occupazioni in questione.

SOLUZIONE PER L'ITALIA

Per l'Italia, un modello ibrido potrebbe rappresentare l'approccio più efficace. Ciò significherebbe mantenere la forza della contrattazione collettiva – che in molti settori già garantisce salari superiori al minimo – integrandola con un salario minimo legale che agisca da rete di protezione per quei lavoratori non coperti da contratti collettivi o in settori in cui questi ultimi sono meno diffusi. In questo modo si preserva la tradizione negoziale italiana, garantendo al contempo una soglia minima per tutelare tutti i lavoratori.

Guardando all'esperienza internazionale, si può prendere spunto dal modello dei paesi nordici come Danimarca e Svezia, dove la contrattazione collettiva è l'unico strumento di fissazione dei salari minimi, garantendo elevati livelli di protezione anche in assenza di un salario minimo legale scritto. D'altra parte, paesi come Francia e Germania hanno introdotto un salario minimo legale che si integra con la contrattazione collettiva: in Francia il salario minimo (SMIC) è aggiornato annualmente e spesso supera i minimi negoziati collettivamente, mentre in Germania l'introduzione di un salario minimo legale è stata motivata dalla copertura incompleta dei contratti collettivi.

Questo approccio ibrido permetterebbe all'Italia di valorizzare il forte sistema negoziale esistente, garantendo al contempo una base minima per i lavoratori più vulnerabili e prevenendo il rischio di salari "da fame" laddove la copertura collettiva

dovesse essere meno completa. In sintesi, **basare il sistema sul dialogo tripartito – coinvolgendo governo, datori di lavoro e sindacati** – e prevedere un salario minimo legale come ultimo livello di protezione sembra essere il modello più adeguato per il contesto italiano.

CREAZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER IL SALARIO MINIMO LEGALE

un approccio equilibrato prevede la creazione di una commissione nazionale tripartita, che includa rappresentanti di tutti i principali attori del mercato del lavoro. In particolare, la commissione dovrebbe essere composta da:

- Rappresentanti del Governo – idealmente provenienti da ministeri come il Lavoro e l'Economia – che possano fornire la visione istituzionale e garantire l'integrazione delle politiche economiche e sociali.
- Rappresentanti delle organizzazioni datoriali e dei datori di lavoro, sia di grandi imprese che di PMI, per assicurare che le esigenze e le realtà produttive siano adeguatamente considerate.
- Rappresentanti dei lavoratori, tipicamente tramite i sindacati, per tutelare gli interessi dei lavoratori e garantire che il salario minimo non scenda al di sotto di un livello di sussistenza.
- Esperti indipendenti – tra cui economisti e, in modo specifico, uno o più rappresentanti dell'Istituto Nazionale di Statistica – incaricati di fornire analisi basate su dati aggiornati sul costo della vita, sull'inflazione e su altri indicatori economici fondamentali. Questi membri tecnici sono essenziali per supportare le decisioni con evidenze empiriche, riducendo il rischio che le decisioni si basino esclusivamente su negoziazioni politiche. L'inclusione di rappresentanti dell'Istituto Nazionale di Statistica è cruciale: questi esperti potrebbero, per esempio, presentare annualmente un rapporto dettagliato con dati disaggregati per regione, andamento dei prezzi, inflazione, produttività e altri indicatori economici rilevanti. Tale integrazione di dati oggettivi consentirebbe alla commissione di prendere decisioni più informate e trasparenti, basate su evidenze e non solo su dinamiche contrattuali o politiche.

NUMERO DI MEMBRI:

Il numero complessivo dei membri potrebbe aggirarsi intorno a **11**, con *un equilibrio tale da garantire rappresentatività e capacità decisionale senza rendere il processo eccessivamente burocratico*. Ad esempio, si potrebbe immaginare una suddivisione **con 3 rappresentanti per ciascuna delle tre principali categorie (governo, datori di lavoro e lavoratori)** e 2 esperti tecnici rappresentanti dell'ISTAT. Ogni categoria nominerà annualmente, in modo autonomo e indipendente, i propri 3 delegati. E' discrezione della categoria delegare ogni anno delegati differenti oppure riconfermare uno o più membri dell'anno precedente.

UN SALARIO MINIMO DIVERSO PER OGNI REGIONE - Le sottocommissioni territoriali

Per quanto riguarda la scelta tra una commissione unica nazionale e la creazione di commissioni regionali, un modello ibrido risulta particolarmente efficace per un paese come l'Italia, **dove il costo della vita e il potere d'acquisto variano notevolmente da regione a regione**. Si potrebbe optare per una commissione nazionale che, pur fissando i parametri

generali del salario minimo, integri al suo interno rappresentanti o consulenti regionali o preveda sottocommissioni territoriali. In questo modo si garantisce coerenza a livello nazionale mantenendo la flessibilità di adattare le soglie alle peculiarità locali, come evidenziato nelle buone pratiche internazionali

Questo modello, che coniuga il dialogo sociale con un supporto tecnico solido, offre un quadro equilibrato e adattabile alle specificità italiane, garantendo sia la tutela dei lavoratori che la competitività delle imprese.

Le sottocommissioni territoriali, in un modello che prevede 21 organi (una per ogni regione e per le province autonome di Trento e Bolzano), dovrebbero avere una composizione equilibrata che rispecchi le peculiarità economiche e sociali locali. Un modello ideale prevede che ogni sottocommissione sia composta da circa 7 membri, organizzati secondo una struttura che garantisca rappresentatività e competenze tecniche. Ad esempio, in ciascuna sottocommissione si potrebbero includere:

- **Due rappresentanti delle istituzioni locali o della pubblica amministrazione regionale** (ad esempio, responsabili dei settori lavoro ed economia) per fornire il punto di vista istituzionale e legale.
- **Un rappresentante delle associazioni imprenditoriali e uno della camera di commercio locale**, così da includere le esigenze delle imprese e delle realtà produttive sul territorio.
- **Due rappresentanti dei sindacati o delle organizzazioni dei lavoratori**, per tutelare le istanze dei dipendenti e garantire una visione equilibrata dei bisogni occupazionali.
- **Almeno un esperto tecnico – preferibilmente un rappresentante locale dell'Istituto Nazionale di Statistica o un esperto in analisi economica** – incaricato di fornire dati aggiornati sul costo della vita, sull'inflazione e su altri indicatori economici rilevanti per la determinazione del salario minimo.

Come per la commissione nazionale, i delegati sono nominati o riconfermati ogni anno e nominati, dopo votazione, in modo autonomo e indipendente da ogni singola categoria.

Questi gruppi, grazie alla loro dimensione contenuta, possono operare in modo agile e raccogliere in maniera approfondita le specificità territoriali, quali il potere d'acquisto e il costo della vita, elementi fondamentali per una valutazione accurata.

Il ruolo delle sottocommissioni territoriali rispetto alla commissione nazionale sarebbe prevalentemente consultivo e operativo. Esse dovrebbero:

- Monitorare e analizzare le condizioni economiche e sociali locali, raccogliendo dati e formulando raccomandazioni specifiche per il proprio territorio.
- Trasmettere periodicamente alla commissione nazionale i report e le analisi che evidenziano eventuali discrepanze regionali rispetto al quadro nazionale, garantendo così che la decisione sul salario minimo legale tenga conto delle variabili locali.

- Collaborare con il rappresentante dell'Istat all'interno della commissione nazionale, fornendo un flusso continuo di informazioni che integri il contesto nazionale con le peculiarità locali.

In sintesi, mentre la commissione nazionale – composta da rappresentanti del governo, delle organizzazioni datoriali, dei lavoratori e da esperti tecnici – stabilisce le linee guida e i parametri generali, le sottocommissioni territoriali fungono da “occhi” sul territorio, assicurando che il salario minimo legale sia definito con un approccio differenziato che rispetti le realtà economiche e sociali delle diverse regioni, come evidenziato nelle buone pratiche internazionali e nel modello ibrido adottato in paesi come Francia e Germania. La commissione nazionale sarà vincolata a seguire le indicazioni che arrivano dalle sottocommissioni territoriali ma potrà non approvare le cifre salariali minime, motivando, se riterrà che non si siano stati seguiti i giusti processi. In tal caso chiederà un riaggiornamento alle sottocommissioni che ripeteranno il procedimento. Questo per creare un giusto equilibrio di pesi e misure ed evitare che ci siano intromissioni politiche, o di interesse da parte di alcune parti.

COME GESTIRE CAUSE DI CONFLITTO TRA COMMISSIONE NAZIONALE E COMMISSIONI TERRITORIALI

In uno scenario di conflitto tra la raccomandazione di una commissione territoriale e le linee guida della commissione nazionale, è fondamentale che esista un meccanismo strutturato di controllo e mediazione basato su dati oggettivi e analisi tecniche.

Innanzitutto, la commissione nazionale, avvalendosi dei rappresentanti tecnici e dei dati forniti dall'Istat e dagli esperti economici, verificherebbe se la proposta territoriale è in linea con gli indicatori macroeconomici e con il costo della vita a livello regionale. Se la proposta della Calabria dovesse risultare eccessivamente alta rispetto alla realtà economica (ad esempio, suggerendo salari che, forzati, distorcerebbero il mercato), la commissione nazionale potrebbe:

- Richiedere un'analisi dettagliata e trasparente dei dati a supporto della proposta territoriale, comparandoli con i dati nazionali e con quelli di altre regioni simili.
- Indire una tavola rotonda o un incontro di confronto tra i rappresentanti territoriali e quelli della commissione nazionale, dove gli aspetti tecnici e statistici vengano discussi in modo approfondito.
- Utilizzare criteri predefiniti (ad esempio, indici di inflazione, costo della vita, produttività regionale) per valutare la congruità della proposta, in modo da evitare che decisioni siano basate esclusivamente su spinte politiche o pressioni locali.

Se, dopo questo processo di verifica e confronto, si evidenzia che la proposta della commissione territoriale rappresenta una “forzatura” dei dati e delle condizioni economiche locali, la commissione nazionale, che ha il compito di armonizzare le decisioni a livello nazionale, potrà esercitare il potere decisionale finale, moderando la proposta e imponendo un adeguamento che rispetti le evidenze empiriche e la sostenibilità economica.

Questo sistema di controllo, integrato dalla presenza di esperti tecnici e dalla trasparenza dei dati, garantisce che ogni decisione sia il frutto di un processo di negoziazione basato su fatti concreti e non su mere pressioni politiche, in linea con le buone pratiche internazionali per la fissazione del salario minimo e con quanto previsto dalle linee guida sulla politica salariale .

TEMPISTICHE DI VALUTAZIONI ANNUALI DA OGNI 1 GENNAIO

In generale, la maggior parte dei paesi europei prevede un adeguamento annuale del salario minimo, anche se il calendario specifico può variare. Ad esempio, in Francia il SMIC viene revisionato annualmente, con la decisione generalmente pubblicata entro la fine dell'anno precedente e l'entrata in vigore il 1° gennaio; un processo che inizia diversi mesi prima per consentire un'analisi accurata dei dati economici . Anche in Germania, la commissione incaricata – che opera in un contesto di forte consultazione tripartita – raccoglie e analizza dati nel corso della seconda metà dell'anno, con la nuova soglia che tipicamente diventa efficace il 1° gennaio; sebbene in alcuni casi il meccanismo possa seguire una cadenza biennale o semestrale a seconda delle condizioni economiche.

Nel Regno Unito il processo si articola su base annuale: il comitato indipendente, il Low Pay Commission, formula la raccomandazione che il governo adotta, con il nuovo tasso che solitamente entra in vigore il 1° aprile dell'anno successivo. Anche in Spagna il salario minimo viene aggiornato ogni anno: le negoziazioni e le analisi terminano nel corso dell'autunno, portando a una decisione che diventa operativa il 1° gennaio del nuovo anno.

Per un ipotetico modello italiano, **in cui una commissione nazionale decide annualmente il salario minimo per ciascuna delle 21 aree (19 regioni più Trento e Bolzano), sarebbe ideale seguire una tempistica simile a quella francese o spagnola. In pratica, la commissione nazionale dovrebbe iniziare a raccogliere dati e consultare le sottocommissioni territoriali già a partire dal terzo trimestre, con un confronto finale e una decisione definitiva da pubblicare entro dicembre.** Questo permetterebbe di garantire una revisione basata su dati aggiornati (forniti anche da rappresentanti tecnici dell'ISTAT) e di comunicare con sufficiente anticipo il nuovo tasso, **in modo da renderlo operativo dal 1° gennaio dell'anno successivo.**

Questo approccio non solo assicura che le decisioni siano prese con un adeguato arco temporale per l'analisi e la consultazione, ma anche che si mantenga una coerenza con le buone pratiche internazionali in materia di adeguamento del salario minimo.

LA COMMISSIONE NAZIONALE DECIDE BASANDOSI SUI DATI E COLLABORAZIONI CON LE SOTTOCOMMISSIONI TERRITORIALI MA CHI LEGALMENTE POI TRASFORMA TALI DECISIONI IN LEGGE DEVE ESSERE IL GOVERNO

Negli ordinamenti internazionali il ruolo delle commissioni incaricate di fissare il salario minimo è prevalentemente consultivo. In Francia, ad esempio, la commissione tripartita elabora le raccomandazioni, ma è il Governo che, attraverso un decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale, trasforma quelle raccomandazioni in regola vincolante che entra in vigore il 1° gennaio . Lo stesso schema si riscontra nel Regno Unito, dove la Low Pay Commission

fornisce indicazioni e il Governo successivamente adotta una normativa (tramite uno Statutory Instrument) per fissare il tasso minimo, e anche in Germania, dove la decisione finale viene formalizzata dal Governo dopo un ampio dialogo tripartito.

Pertanto, per il modello ipotetico italiano in cui una commissione nazionale stabilisce una lista di salari minimi differenziati per ciascuna delle 21 aree, la trasformazione in atto giuridico vincolante dovrebbe essere demandata al Governo – ad esempio tramite un decreto del Ministero del Lavoro – oppure, laddove richiesto, al Parlamento che approvi una legge specifica. Questa fase formale garantisce che le decisioni della commissione diventino operativamente efficaci e riconosciute come obbligatorie per tutti dal 1° gennaio dell'anno successivo.

In sostanza, mentre la commissione nazionale raccoglie dati, conduce analisi e formula le raccomandazioni, il potere decisionale vincolante finale spetta alle autorità governative, che hanno il compito di recepire e legiferare in base a tali indicazioni, seguendo il modello già sperimentato in Francia, nel Regno Unito, in Germania e in altri paesi europei.

LE VALUTAZIONI DEVONO ESSERE FATTE COSTANTEMENTE OGNI ANNO. ESSE POSSONO PREVEDERE AUMENTI O ABBASSAMENTI O RICONFERME

MAI ESSERE ALLO STESSO LIVELLO O AL DI SOTTO DEL LIVELLO CONSIDERATO DI POVERTA' IN TALE REGIONE

In molti paesi il livello del salario minimo viene fissato tenendo conto di indicatori economici e sociali, tra cui il costo della vita e il reddito minimo necessario per garantire una vita dignitosa, che in pratica si collega al concetto di soglia di povertà. In altre parole, il principio guida è che **il salario minimo non debba scendere al di sotto di un livello che lasci il lavoratore in condizioni di povertà.**

Nei paesi europei, questo criterio è solitamente applicato: ad esempio, in Francia il SMIC **viene aggiornato annualmente in modo da riflettere i cambiamenti nel costo della vita e garantire un livello di reddito minimo superiore alla soglia di povertà.** Allo stesso modo, in Germania e nel Regno Unito i meccanismi di revisione annuale o periodica del salario minimo tengono conto non solo **dell'inflazione, ma anche di altri indicatori economici e sociali**, con l'obiettivo di assicurare che il salario minimo legale rappresenti un "last resort" che garantisca condizioni di sussistenza almeno minime.

Quindi, in linea di principio e secondo le buone pratiche internazionali, **il salario minimo dovrebbe essere definito a un livello superiore alla soglia di povertà considerata per quella regione, in modo da assicurare che anche il lavoratore meno tutelato possa avere un reddito sufficiente per soddisfare i bisogni fondamentali.** Questo implica che eventuali salari minimi decisi nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali) nel caso fossero al di sotto del salario minimo legale di tale regione, dovranno in automatico essere portati subito allo stesso livello indicato dal salario minimo legale.

In linea generale, il salario minimo legale rappresenta il valore "floor" obbligatorio sotto il quale nessun lavoratore può essere retribuito, indipendentemente da quanto stabilito da un contratto collettivo. Quindi, se un contratto collettivo prevede un livello di retribuzione pari o inferiore alla soglia di povertà, mentre la legge fissa un salario minimo superiore, il datore di

lavoro è tenuto per legge a rispettare quest'ultimo. In altre parole, il contratto collettivo non può abbassare il livello minimo garantito dalla normativa.

Questo principio è ben consolidato in molti paesi europei. Ad esempio, in Francia il SMIC, che viene aggiornato annualmente, stabilisce un valore minimo che tutti i lavoratori devono percepire, e nessun accordo collettivo può derogare a questa soglia minima. In questo modo, la legge agisce da rete di sicurezza per assicurare che anche i lavoratori coperti da contratti collettivi non vengano retribuiti al di sotto di un livello che garantisca un'esistenza dignitosa.

Pertanto, in un sistema in cui il salario minimo legale è fissato al di sopra della soglia di povertà, se il contratto collettivo prevede valori inferiori, esso dovrà essere adeguato o, in ogni caso, il datore di lavoro dovrà integrare la retribuzione fino a raggiungere il minimo legale. Questo meccanismo garantisce che tutti i lavoratori abbiano sempre una protezione minima, indipendentemente dalle modalità contrattuali negoziate tra le parti.

SALARIO MINIMO ORARIO E MENSILE

Il principio chiave è mantenere il sistema "complesso quanto necessario, ma il più semplice possibile" per garantire chiarezza e applicabilità da parte di tutti gli attori coinvolti.

Negli altri Paesi europei si osservano approcci diversi. Ad esempio, nel Regno Unito il salario minimo è espresso su base oraria, cosa che facilita la sua applicazione anche a categorie flessibili come i lavoratori domestici – un modello che garantisce trasparenza e permette aggiustamenti in base alle ore effettivamente lavorate. In molti paesi continentali, invece, si tende a definire il salario minimo su base mensile, soprattutto in contesti in cui la contrattazione collettiva gioca un ruolo centrale e i lavoratori sono generalmente a tempo pieno. Tuttavia, anche in questi contesti è frequente la necessità di tradurre il salario minimo in una base oraria per chi lavora part-time o in forme di impiego più flessibili.

L'approccio ideale potrebbe essere quello di adottare un salario minimo orario come base universale – vista la sua flessibilità e la sua chiarezza – eventualmente integrato da meccanismi di adeguamento per tradurlo in mensile per chi lavora a tempo pieno. In questo modo si favorisce sia la trasparenza che l'effettiva protezione dei lavoratori più vulnerabili, prendendo spunto dalle best practices di Paesi come il Regno Unito e, in parte, dagli approcci dei Paesi continentali che bilanciano contrattazione collettiva e norme legali.

Pertanto, la commissione dovrà delineare sia le 21 cifre lorde orarie.

L'IMPORTANZA DEL MONITORAGGIO

Monitorare gli effetti del salario minimo è fondamentale in un sistema basato sull'evidenza. I risultati degli studi di impatto devono essere condivisi con i governi e le parti sociali per successive fasi di adeguamento o di modifica del sistema di salario minimo. Per questa ragione, è necessario destinare sufficienti risorse all'analisi degli effetti del salario minimo. Nel Regno Unito, ad esempio, la Low Pay Commission ha stanziato negli ultimi anni un'ingente quantità di risorse per: commissionare nuovi progetti di ricerca; analizzare i dati

rilevanti; incoraggiare attivamente l'Ufficio nazionale di statistica a migliorare le sue stime sull'incidenza dei salari bassi; effettuare indagini sulle imprese dei settori a bassa retribuzione; e organizzare delle visite in tutto il paese per incontrare i datori di lavoro, i lavoratori e le rispettive organizzazioni. Alcuni recenti progetti di ricerca effettuati nel Regno Unito si sono concentrati su:

- L'impatto del salario minimo sui guadagni, l'occupazione e le ore di lavoro;
- L'impatto del salario minimo sui consumi, i risparmi e i debiti;
- L'impatto del salario minimo sulla produttività e sulla formazione;
- L'impatto del salario minimo sul divario salariale di genere;
- L'impatto del salario minimo sui giovani; ▪ L'impatto del salario minimo sulle imprese e sulle aziende a bassa retribuzione;
- L'interazione tra il salario minimo e il sistema fiscale e previdenziale;
- L'impatto del salario minimo sugli accordi salariali;
- La natura della non conformità. Queste ricerche hanno fornito ai membri della Low Pay Commission informazioni utili per formulare le loro raccomandazioni sugli adeguamenti annuali del salario minimo.

Monitorare gli effetti del salario minimo significa innanzitutto dire che esso comporta un reale aumento dei salari. Se il salario minimo è fissato a un livello adeguato, esso comporta automaticamente un aumento dei salari medi, riducendo anche il divario retributivo. Se questo non avviene, significa che il livello del salario minimo non è adeguato.

Il monitoraggio deve essere fatto costantemente dalla Commissione Nazionale con l'ausilio dell'ISTAT.

NON CI SONO EVIDENZE CHE IL SALARIO MINIMO AUMENTI IL DILAGARE DEL LAVORO NERO

Dai dati e dalle analisi disponibili, non esiste un consenso univoco sull'impatto del salario minimo legale sul lavoro nero, con risultati che variano a seconda del contesto geografico e delle politiche attuate. Ecco le evidenze chiave:

Esperienze internazionali

1. Paesi in via di sviluppo

- Brasile e Costa Rica: Studi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della Banca Mondiale mostrano che l'introduzione del salario minimo ha aumentato i salari anche nel settore informale grazie al "lighthouse effect" (effetto faro), dove il minimo legale funge da riferimento per le contrattazioni informali.

- Riallocazione lavoratori: In alcuni casi, si è osservata una migrazione di lavoratori più qualificati verso il settore informale, migliorandone la produttività media e i salari, senza un aumento significativo delle dimensioni del sommerso.

2. Germania

- Dopo l'introduzione del salario minimo (8,50€/ora nel 2015), non è stato registrato un aumento del lavoro nero, nonostante le previsioni iniziali. L'impatto sull'occupazione formale è stato neutro, mentre i salari dei lavoratori a basso reddito sono cresciuti.

Criticità e rischi segnalati per l'Italia

- Stime INPS: In Italia, 4,6 milioni di lavoratori percepiscono meno di 9€/ora lordi, molti dei quali in settori con minimi tabellari bassi (es. commercio, turismo). La Cgia di Mestre avverte che un salario minimo legale potrebbe spingere verso il nero le imprese con margini ridotti, soprattutto se applicato senza flessibilità.
- Dati Istat: Nel 2019, 3,6 milioni di lavoratori erano in nero a tempo pieno (14,9% del totale). Tuttavia, non esistono studi empirici italiani recenti che dimostrino un nesso causale diretto tra salario minimo e aumento del sommerso.

Conclusioni

- Nessuna prova universale: Le esperienze internazionali mostrano esiti contrastanti, con alcuni Paesi che registrano miglioramenti salariali nel sommerso e altri (come la Germania) nessun impatto negativo.
- Fattori determinanti: L'efficacia dipende dal livello del minimo (troppo alto rischia di incentivare l'evasione), dai controlli e dalle politiche complementari (es. incentivi alla regolarizzazione).
- Caso italiano: Il dibattito è acceso, con alcune organizzazioni (es. Cgia) che temono un aumento del nero, mentre altre evidenziano il potenziale di riduzione delle disuguaglianze.

In sintesi, non esistono dati conclusivi che dimostrino sistematicamente un aumento del lavoro nero legato al salario minimo. L'esito dipende strettamente dal disegno della misura e dal contesto economico.

Fonti e Riferimenti

- **Il Sole 24 Ore:**
Analisi e approfondimenti sui minimi salariali dei vari settori (vedi, ad esempio, articoli e approfondimenti disponibili sul sito isole24ore.com).
- **ISTAT:**
Dati aggiornati su redditi, soglie di povertà ed esclusione sociale (consultabili su istat.it).
- **Rapporti Sindacali e Studi di Settore:**
Diverse analisi annuali pubblicate da CGIL, CISL e UIL offrono ulteriori approfondimenti sull'evoluzione dei salari minimi nei vari CCNL.

- https://www.ilsole24ore.com/art/salario-minimo-gia-vigore-22-stati-dell-ue-27-AFYnRqW?utm_source=chatgpt.com
- **Guida sulle politiche sul salario minimo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro:**
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/publication/wcms_836056.pdf?utm_source=chatgpt.com
- https://it.euronews.com/business/2025/02/03/il-salario-minimo-in-italia-non-esiste-come-funziona-nel-res-to-deuropa?utm_source=chatgpt.com
- **ISTAT – Statistiche sul Lavoro**
Puoi consultare le statistiche sull'occupazione e le analisi relative ai contratti e alle condizioni lavorative sul sito ufficiale dell'ISTAT:
<https://www.istat.it/it/archivio/occupazione>
- **CGIL – Sito Ufficiale**
La CGIL pubblica rapporti e studi sul mercato del lavoro e sulle condizioni contrattuali:
<https://www.cgil.it>
- **CISL – Sito Ufficiale**
Anche la CISL offre approfondimenti e analisi sui temi occupazionali:
<https://www.cisl.it>
- **UIL – Sito Ufficiale**
La UIL, similmente, fornisce informazioni e studi inerenti la contrattazione collettiva e il mercato del lavoro:
<https://www.uil.it>
- **INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche**
Questo ente realizza studi e analisi utili per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro in Italia:
<https://www.inapp.org>
- **ISTAT – Statistiche sui salari e le retribuzioni**
<https://www.istat.it/it/archivio/salari>
- **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
<https://www.lavoro.gov.it>
- **Fondazione Giuseppe di Vittorio**
<https://binaries.cgil.it/pdf/2022/05/03/105944550-9dad0043-2129-4a69-a763-ac5dcf93c3f4.pdf>
- **Bollettino Adapt**
<https://www.bollettinoadapt.it/la-copertura-dei-ccnl-tra-narrazione-e-realta-nella-prospettiva-del-salario-minimo-legale/>
- **Tortuga** <https://www.tortuga-econ.it/2022/04/09/se-il-salario-minimo-aumenta-anche-gli-stipendi-in-nero/>
- <https://www.peoplechange360.it/people-strategy/salario-minimo-e-competitivita-delle-imprese-analisi-e-prospettive/>