

Lavoro e salari in Italia

Cambiamenti nell'occupazione, precarietà, impoverimento

A cura di Rinaldo Evangelista e Lia Pacelli

Il declino di lungo periodo dei salari reali e il deterioramento delle condizioni lavorative a cui abbiamo assistito in Italia negli ultimi decenni, si configurano come una vera e propria emergenza sociale che si materializza nella presenza di fasce sempre più ampie di popolazione e famiglie spinte in una condizione di precarietà e incertezza sul futuro. Il volume fornisce un quadro empiricamente e metodologicamente fondato, ma di facile lettura e comprensione, sui diversi elementi di fragilità della struttura occupazionale e delle condizioni del lavoro nel nostro paese. Si mettono in evidenza le principali cause dei bassi salari e della crescita del lavoro povero, riconducibili a tre decenni di bassa crescita economica e stagnazione della produttività, alle fragilità della struttura produttiva italiana, agli effetti prodotti da una lunga stagione di deregolamentazione del mercato lavoro, all'assenza di politiche industriali in grado di elevare la qualità delle produzioni e dei lavori disponibili. Si indicano strade possibili per iniziare ad invertire la rotta. Risulta prioritario ridare slancio alla produttività connettendola ad un innalzamento della qualità e contenuto di conoscenza delle produzioni, ridurre il nanismo e la forte frammentazione del tessuto produttivo, dare avvio a cambiamenti nel quadro politico-istituzionale in grado di restituire diritti, tutele, voce e forza contrattuale al mondo del lavoro.



Rinaldo Evangelista insegna Politica economica all'Università di Camerino.

Lia Pacelli insegna Economia delle risorse umane all'Università di Torino.

Biblioteca di testi e studi /

serie SIE – Società italiana di economia

pp. 176 • € 20,00

ISBN 9788829028344

INDICE

- Le dinamiche di lungo periodo e gli aspetti di struttura*
 - I salari reali in Italia: un declino di lungo periodo
di **RINALDO EVANGELISTA** e **MAITEO LUCCHESI**
 - Il lavoro in un'economia fragile: qualità del lavoro, produttività e salari in Italia
di **VALERIA CIRILLO**
 - Innovazioni verdi, salari e relazioni industriali in Italia
di **EMANUELE LUCCA**, **FRANCESCO QUATRARO** e **ANDREA RICCI**
- Il lavoro povero in Italia*
 - Lavoratori poveri: quanti sono, cosa fanno, cosa si può fare
di **MICHELE RAITANO**
 - Lavoro povero e povertà delle famiglie: un nesso complicato
di **CHIARA SARACENO**
 - La povertà lavorativa delle donne: quando avere un lavoro non basta per scappare da partner violenti
di **SILVIA PASQUA** e **VIOLETTA TUCCI**
 - Costi del lavoro e rischi del basso salario in Italia
di **CLAUDIA COLOMBAROLLI** e **MARIANNA FILANDRI**
- Il ruolo delle relazioni industriali e delle politiche*
 - Il salario minimo e il reddito minimo garantito come elementi della forza contrattuale dei lavoratori
di **DAVIDE ROMANIELLO**, **LUIGI SALVATI** e **PASQUALE TRIDICO**
 - Lo stato della contrattazione collettiva e gli interventi possibili
di **GUGLIELMO MEARDI**
 - Come reagiscono le imprese al salario minimo?
di **ANNA D'AMBROSIO**
 - Diseguaglianze in Italia negli anni recenti: determinanti e ruolo delle politiche pubbliche
di **BERNARDO FANFANI**
 - Deregolamentazione del mercato del lavoro e performance delle imprese: gli effetti eterogenei delle politiche
di **LIA PACELLI** e **MARINA ZANATTA**
 - Il punto di vista del sindacato
di **GIORGIO AIRAUO** e **GIORGIA GARABELLO**

Bibliografia

Lavoro e salari in Italia

Cambiamenti nell'occupazione, precarietà, impoverimento

a cura di Rinaldo Evangelista e Lia Pacelli

INDICE

Introduzione

Rinaldo Evangelista e Lia Pacelli

LE DINAMICHE DI LUNGO PERIODO E GLI ASPETTI DI STRUTTURA

1. I salari reali in Italia: un declino di lungo periodo

Rinaldo Evangelista e Matteo Lucchese

2. Il lavoro in un'economia fragile: qualità del lavoro, produttività e salari in Italia

Valeria Cirillo

3. Innovazioni verdi, salari e relazioni industriali in Italia

Emanuele Lucca, Francesco Quattraro e Andrea Ricci

IL LAVORO POVERO IN ITALIA

4. Lavoratori poveri: quanti sono, cosa fanno, cosa si può fare

Michele Raitano

5. Lavoro povero e povertà delle famiglie: un nesso complicato

Chiara Saraceno

6. La povertà lavorativa delle donne: quando avere un lavoro non basta per scappare da partner violenti

Silvia Pasqua e Violetta Tucci

7. Costi del lavoro e rischi del basso salario in Italia

Claudia Colombaroli e Marianna Filandri

IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DELLE POLITICHE

8. Il salario minimo e il reddito minimo garantito come elementi della forza contrattuale dei lavoratori

Davide Romaniello, Luigi Salvati e Pasquale Tridico

9. Lo stato della contrattazione collettiva e gli interventi possibili

Guglielmo Meardi

10. Come reagiscono le imprese al salario minimo?

Anna D'Ambrosio

11. Diseguaglianze in Italia negli anni recenti: Determinanti e ruolo delle politiche pubbliche
Bernardo Fanfani

12. Deregolamentazione del mercato del lavoro e performance delle imprese: gli effetti eterogenei delle politiche
Lia Pacelli e Marina Zanatta

13. Il punto di vista del sindacato
Giorgio Airaudò e Giorgia Garabello

Bibliografia

Gli Autori

Introduzione

di Rinaldo Evangelista e Lia Pacelli

Il declino di lungo periodo dei salari reali in Italia, e il deterioramento delle condizioni lavorative a cui abbiamo assistito negli ultimi decenni, si configurano come una vera e propria emergenza sociale ben fotografata dall'ultimo rapporto annuale dell'Istat (2024) e che si materializza nella presenza di fasce sempre più ampie di popolazione, famiglie e nuove generazioni, spinte in una condizione di precarietà e incertezza sul futuro. Il peggioramento delle condizioni materiali in cui versa una parte crescente del mondo del lavoro in Italia costituisce anche un pericoloso fattore di disgregazione del suo tessuto sociale, capace di alimentare spinte e pulsioni regressive sul piano politico e culturale, che a loro volta erodono le capacità collettive di difesa dei diritti fondamentali di rango costituzionale connessi al lavoro così come la ricerca di soluzioni e risposte all'altezza delle sfide e trasformazioni in corso. Queste considerazioni e preoccupazioni hanno ispirato i contributi presentati e discussi in un recente convegno tenutosi a Torino dal titolo "Lavoro e salari in Italia" (Università di Torino, 5 aprile 2024) in cui si sono confrontati economisti, sociologi e rappresentanti delle parti sociali. Questo volume raccoglie, in forma aggiornata e ampliata, i lavori presentati al convegno. L'obiettivo del volume è quello di fornire un quadro empiricamente e metodologicamente fondato, ma di facile lettura e comprensione, sui diversi elementi di fragilità della struttura occupazionale e delle condizioni del lavoro in Italia. I diversi capitoli mettono in evidenza le principali cause dei bassi salari e della crescita del lavoro povero e precario in Italia, riconducibili, oltre che a processi e tendenze che operano su scala globale (e che hanno visto un generale peggioramento della forza contrattuale del lavoro nei paesi di più antica industrializzazione ma non solo), ad elementi specifici del nostro sistema economico. Tra questi ultimi vanno sicuramente annoverati i tre decenni di bassa crescita economica e stagnazione della produttività, i numerosi elementi di fragilità della struttura produttiva italiana non risolti e se mai ulteriormente aggravatisi, gli effetti prodotti da una lunga stagione di deregolamentazione del mercato lavoro, l'assenza di politiche industriali in grado di elevare la qualità delle produzioni e dei lavori disponibili, le modalità e gli esiti di un processo di integrazione europea che ha aumentato divergenze produttive, tecnologiche e nei livelli salariali invece che generare convergenza nelle strutture economiche e nell'ambito dei diritti sul mercato del lavoro. Alla luce di tale contesto, diventa quanto mai urgente ragionare sulle politiche (di breve e medio-lungo periodo) e sulle iniziative concrete da mettere in campo per allentare i vincoli strutturali alla base dei bassi salari italiani e iniziare ad invertire la rotta verso la creazione di lavori stabili e di qualità.

Seguendo questa traccia interpretativa i contributi presentati in questo volume sono stati raggruppati in tre blocchi: il primo fornisce una lettura "strutturale" delle determinanti dei bassi salari in Italia; il secondo blocco esplora la composita area del lavoro povero nel nostro paese; la terza parte prende in esame aspetti istituzionali e il ruolo delle politiche pubbliche.

La prima sezione del volume è aperta dal contributo di **Rinaldo Evangelista e Matteo Lucchese** (cap. 1) e mostra il declino di lungo periodo dei salari reali in Italia. Questi ultimi si sono contratti, nel periodo 2000-2023, del 8,1%, a fronte di una crescita media delle retribuzioni in area Euro del 5,3%. A trainare il ribasso dei salari è stato il settore dei servizi, dove si sono registrate le maggiori flessioni salariali e dove si è concentrata la (poca) crescita occupazionale e delle ore lavorate degli ultimi decenni. Più in generale i bassi salari e la loro dinamica negativa sono messi in relazione alla fragilità della struttura occupazionale italiana, al sottostante modello di specializzazione produttiva, al perseguimento di strategie competitive basate sulla svalutazione interna (cioè sull'abbassamento dei salari, da quando la svalutazione del cambio non è stata più possibile) più che sull'innalzamento della qualità delle produzioni. Viene inoltre mostrato come nell'ultimo quinquennio, anche a causa delle suddette fragilità strutturali, prima la pandemia, e poi la recente ondata inflazionistica, hanno inferto un ulteriore pesantissimo colpo ai salari reali. Il successivo contributo (cap. 2) di **Valeria Cirillo** arricchisce ulteriormente gli elementi di fragilità del lavoro in Italia mettendo in luce la crescente concentrazione di occupati in settori a basso valore aggiunto, l'aumento della polarizzazione salariale, e il crescente peso che assumono i contratti di lavoro non-standard. Il contributo sottolinea inoltre come gli interventi di liberalizzazione del mercato del lavoro realizzati nel corso degli anni duemila, e culminati con l'introduzione del Jobs Act nel 2015, abbiano contribuito a indebolire ulteriormente il mercato del lavoro italiano rendendolo estremamente fragile e povero. Il contributo di **Emanuele Lucca, Francesco Quatraro e Andrea Ricci** (cap. 3) esplora empiricamente la relazione tra i livelli salariali e gli "investimenti green" delle imprese, individuando un chiaro effetto positivo di questi ultimi sui salari medi per occupato, specie nel caso tali investimenti incorporino nuove tecnologie.

Il contributo di **Michele Raitano** (cap. 4) apre la seconda sezione del volume, quella che analizza caratteristiche quantitative e qualitative, e determinanti, del lavoro povero in Italia. Sfruttando un ampio campione amministrativo di lavoratori dipendenti del settore privato nel periodo 1990-2018, il capitolo di Michele Raitano mostra come l'incidenza delle basse retribuzioni è particolarmente elevata in Italia, e in forte aumento negli ultimi decenni e che ciò è dovuto in larga misura alla riduzione del numero di ore lavorate dagli individui a bassa retribuzione a causa della crescente diffusione dei contratti part-time. Secondo l'autore se non si predisponesse una strategia volta ad accrescere le ore lavorate e la quantità di lavoro che gli individui riescono a prestare in un anno, un aumento dei salari minimi – da realizzarsi attraverso l'introduzione del salario minimo legale o anche il rafforzamento del potere contrattuale dei sindacati – anche se elemento necessario, risulterebbe non sufficiente a migliorare gli standard di vita dei lavoratori a bassa retribuzione. Al fine di individuare le effettive condizioni materiali di vita e di accesso ai consumi, il contributo di **Chiara Saraceno** (cap. 5) richiama la necessità di spostare lo sguardo dalle retribuzioni individuali alle condizioni reddituali complessive dei nuclei familiari. L'autrice ci ricorda che dal punto di vista dell'esposizione al rischio di povertà, l'Italia presenta due condizioni specifiche di vulnerabilità: la prima riguarda la diffusione di bassi salari che non hanno tenuto il passo con l'inflazione, unita ad un aumento molto maggiore della media europea del part time involontario, quindi una forte incidenza di lavoratori poveri a livello

individuale; la seconda riguarda la forte incidenza di famiglie mono-percettore di reddito anche tra quelle che hanno al proprio interno due o più adulti non anziani.

Silvia Pasqua e Violetta Tucci (cap. 6) privilegiano una prospettiva di genere sul tema della povertà lavorativa. Le autrici sottolineano come la definizione solitamente utilizzata per identificare e quantificare l'area del lavoro povero, ovvero quella che guarda al reddito medio familiare degli occupati, invece che alle retribuzioni individuali, tende a sottostimare l'incidenza della povertà lavorativa tra le donne, le quali hanno una minor probabilità di essere lavoratrici, e quando lavorano rappresentano spesso il secondo reddito della famiglia, un reddito mediamente più basso di quello degli uomini. La percentuale di donne povere aumenta di ben 10 punti percentuali quando si utilizza una definizione individuale (rispetto a quella che fa riferimento al reddito familiare). La percentuale di lavoratrici a basso reddito (19,2%) è quasi doppia rispetto a quella degli uomini (10,5%). Il contributo mostra anche i rischi che incontrano le donne di cadere sotto la soglia della povertà nel momento in cui decidessero di uscire dal nucleo familiare, rischio che aumenta significativamente in caso di presenza di figli a carico. Questi risultati evidenziano la necessità di politiche che migliorino la qualità delle condizioni lavorative e che garantiscano un sostegno al reddito per le donne lavoratrici, ma anche la necessità di servizi di cura più accessibili per ridurre il carico di lavoro di cura che ricade sulle donne consentendo loro di lavorare e di acquisire l'indipendenza economica necessaria per poter scegliere se rimanere o meno nel nucleo familiare. Il contributo di **Claudia Colombaroli e Marianna Filandri** (cap. 7) mette in evidenza come sotto una certa soglia salariale le maggiori spese che un lavoratore occupato affronta, rispetto ad un lavoratore disoccupato (costi di trasporto per andare a lavoro, minori economie nell'acquisto dei beni di consumo per la mancanza di tempo, e le maggiori spese che per la cura dell'infanzia) possono scoraggiare la partecipazione attiva nel mercato del lavoro, riducendo i redditi familiari, aumentando le sacche di povertà e favorendo processi di esclusione sociale soprattutto da parte delle donne.

L'ultima sezione del libro prende in esame il ruolo giocato dalle relazioni industriali, dal sistema di contrattazione, dalle politiche di regolamentazione del mercato del lavoro, fornendo delle valutazioni sull'efficacia di misure come quelle di un salario minimo di legge o nel ridurre l'area del lavoro povero. **Davide Romaniello, Luigi Salvati e Pasquale Tridico** (cap. 8) sottolineano come l'Italia sia uno dei pochi paesi tra quelli più avanzati in ambito europeo a non avere una legislazione sul salario minimo e fornisce numerose argomentazioni a supporto dell'idea che tale istituto, così come altri possibili forme di sostegno al reddito, siano strumenti necessari ed efficaci per rafforzare la posizione contrattuale dei lavoratori specie nei settori in cui la loro forza contrattuale è più debole. Il contributo di **Guglielmo Meardi** (cap. 9) fornisce in effetti una disamina critica del sistema italiano di contrattazione collettiva italiano e della sua capacità di garantire livelli salariali in linea con il dettame costituzionale. In particolare, il capitolo evidenzia la crescente incapacità del sistema attuale di difendere i salari dall'inflazione, di promuovere la contrattazione di secondo livello, di fornire diritti nei settori emergenti e alle nuove identità lavorative e, più recentemente, di far fronte alla frammentazione delle sigle

sindacali e della loro rappresentanza e quindi al rischio di dumping salariale. A fronte di questo contesto, e dell'attuale assetto complessivo giuridico-istituzionale che regola il mercato del lavoro in Italia, l'autore mostra elementi sia a favore che a sfavore dell'introduzione di un salario minimo per legge come strumento per diminuire l'area del lavoro povero. Sulla base di una rassegna della letteratura internazionale il contributo di **Anna D'ambrosio** (cap. 10) avanza alcune perplessità sulla efficacia di misure come il salario minimo, in particolare rispetto all'obiettivo centrale di spezzare il circolo vizioso tra bassa produttività e bassi salari che ha caratterizzato l'economia italiana degli ultimi decenni. Secondo l'autrice, in contesti di bassa produttività come quello italiano, gli effetti avversi del salario minimo in termini di disuguaglianze, disoccupazione, sicurezza e perdita di competitività rischiano di superare i benefici. **Bernardo Fanfani** (cap. 11) nel suo contributo, oltre a confermare, sulla base di dati di fonte INPS, un quadro drammatico della dinamica delle retribuzioni specie tra i lavoratori a basso reddito, sottolinea come la contrattazione collettiva sia stata efficace negli ultimi decenni nel proteggere i livelli dei salari unitari, ma inefficace nella tutela dei redditi complessivi. Viene confermato quanto emerso dai due contributi precedenti di questa sezione ovvero che interventi limitati solo ad incidere sugli aspetti regolatori del mercato del lavoro, sebbene importanti, difficilmente possono da soli determinare una ripresa nella crescita dei redditi da lavoro.

Pacelli e Zanatta (cap 12) si concentrano su uno specifico aspetto della regolamentazione del mercato del lavoro: la riduzione delle tutele rispetto al licenziamento illegittimo e la liberalizzazione dei contratti a termine. Il focus specifico del capitolo è sull'effetto di queste norme sulla performance delle imprese, che generalmente si assume aprioristicamente positivo, mentre la letteratura evidenzia da un lato l'effetto disincentivante di queste norme verso investimenti innovativi, formazione dei lavoratori e scelte che aumentino la produttività da parte delle imprese; dall'altro l'effetto collaterale di favorire spesso la sopravvivenza di imprese deboli che offrono posti di lavoro di bassa qualità a scapito delle imprese più produttive. A chiusura del volume, il contributo di **Airaud e Garabello** (cap. 13) porta il punto di vista del sindacato. Da un lato vengono evidenziate le criticità e difficoltà che le organizzazioni sindacali si trovano ad affrontare nell'attuale contesto economico-produttivo e lavorativo, sempre più complesso e frammentato e caratterizzato da crescenti livelli di precarietà e povertà lavorativa; dall'altro vengono indicate proposte e iniziative concrete come l'introduzione di un salario minimo di legge, una legge sulla rappresentanza sindacale e le quattro proposte referendarie della CGIL volte a rendere il lavoro più sicuro e tutelato.

Come anticipato in apertura di questa breve introduzione, l'obiettivo di questo volume è stato quello di fornire un quadro conoscitivo analitico ed empiricamente fondato sullo stato del mondo del lavoro nel contesto italiano e sulle cause economico-strutturali e politico-istituzionali sottostanti all'indebolimento delle condizioni salariali e materiali in cui esso versa. La voce degli autori non è univoca su temi cruciali e correntemente dibattuti in Italia, come l'introduzione di un salario minimo legale. Con riferimento a questo ultimo

strumento, se da un lato se ne sottolinea la necessità e l'urgenza per arginare il lavoro povero e la povertà delle famiglie, dall'altro si evidenziano alcuni suoi limiti e la necessità di interventi complementari come l'introduzione di nuove norme sulla rappresentanza, sul part-time e il lavoro precario; questi ultimi due fattori individuati come i principali responsabili dell'ampia e crescente area del lavoro povero in Italia. Anche sulle statistiche che misurano la povertà si evidenzia da un lato la necessità di prendere in esame i redditi dei nuclei familiari, ma dall'altro anche di una analisi che metta a fuoco le condizioni lavorative e reddituali degli individui ed in particolare delle donne, che rischiano di rimanere intrappolate in relazioni familiari indesiderate per non cadere in condizioni di povertà nel caso di separazione.

Il tema delle determinanti della produttività – cruciale per garantire alti redditi e posti di lavoro di qualità - sottende tutto il libro. In particolare è stata evidenziata la debole dinamica della produttività del lavoro in Italia (in assoluto e in confronto ai principali paesi europei) e il suo legame con i bassi salari. Questi ultimi hanno permesso la sopravvivenza di un'ampia area di imprese poco produttive e dall'altro non hanno stimolato gli investimenti e la loro destinazione verso settori ad elevato valore aggiunto e contenuto innovativo, un contesto che ha favorito un indebolimento del potere contrattuale dai lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

Il libro cerca quindi di rendere giustizia da un lato della complessità dei problemi e dall'altro della complessità delle possibili soluzioni, mai banalizzando e mai semplificando, mantenendo al contempo un tono divulgativo e (per quanto possibile) non tecnico. Al di là delle diverse chiavi di lettura e punti di vista emersi nel volume, ci sembra di poter individuare alcuni messaggi convergenti sulle principali criticità e strade da intraprendere per iniziare ad invertire la rotta. Risulta prioritario ridare slancio alla produttività connettendola ad un innalzamento della qualità e contenuto di conoscenza delle produzioni, ridurre il nanismo e la forte frammentazione del tessuto produttivo, dare avvio a cambiamenti nel quadro politico-istituzionale in grado di ridare diritti, tutele, voce e forza contrattuale al mondo del lavoro. Sembra al contempo emergere dalla lettura dei diversi contributi la consapevolezza che tale inversione di rotta richieda un cambio radicale delle politiche da porre in atto, in particolare un cambio di passo, e di contenuto, nelle politiche industriali (incluse quelle scientifiche e tecnologiche), nelle politiche del lavoro, e nelle politiche macroeconomiche e sociali, da rifondare sulla base di una visione alternativa al dogma neo-liberista che ha dominato questi ultimi decenni. Si tratterebbe in sostanza di una vera e propria rivoluzione copernicana, o meglio di un "ritorno al futuro", quasi utopistico, ma verso il quale è comunque necessario iniziare a muoverci.

I salari reali in Italia: un declino di lungo periodo

di *Rinaldo Evangelista e Matteo Lucchese*

1.1

Introduzione

Le dinamiche che interessano il mondo del lavoro (quantità e qualità dell'occupazione, salari e forme di erogazione e organizzazione del lavoro) sono il risultato sia di processi di lungo periodo e forze che operano a livello globale (si pensi ai cambiamenti tecnologici, alla estensione e integrazione dei mercati e processi produttivi su scala globale) sia di fattori specifici economico-strutturali e politico-istituzionali che riguardano le singole economie. Con riferimento ai primi, la storia economica di questo inizio di nuovo millennio, in particolare nell'area dei paesi OCSE, è stata contrassegnata da due profonde crisi, da un rallentamento della crescita economica, degli investimenti (reali) e della produttività (in particolare nel continente europeo), a fronte di una iper-finanziarizzazione dei processi di accumulazione e di una crescente instabilità e conflittualità delle relazioni economiche internazionali, entrambe accentuate dalla prepotente ascesa di nuove potenze economico-produttive che hanno sottratto quote di mercato alle aree di più antica industrializzazione. Queste crisi, tensioni e difficoltà si sono scaricate (con più o meno forza) sul mondo del lavoro, in particolare sui salari e sulle "condizioni d'uso" della forza lavoro, grazie anche a un trentennio di politiche neoliberiste che hanno favorito processi di deregolamentazione e delocalizzazione produttiva su scala globale (Baccaro e Howell, 2017). Il cambiamento di paradigma connesso alla diffusione delle tecnologie digitali ha al contempo facilitato la frammentazione dei processi lavorativi, mettendo in concorrenza lavoratori delle economie più sviluppate con quelli dei paesi di nuova industrializzazione. I segni più evidenti del peggioramento delle condizioni materiali subiti dal lavoro nei paesi a capitalismo avanzato negli ultimi decenni sono ravvisabili nel protrarsi di una lunga fase di moderazione salariale (con tassi di crescita delle retribuzioni inferiori a quelli della produttività del lavoro) (OECD, 2018) e nella tendenziale diminuzione della quota dei salari sul prodotto nazionale a vantaggio della quota dei redditi da capitale e in particolare dalle rendite finanziarie (Dosi et al., 2024).

Se quelle citate sono tendenze globali della recente storia del capitalismo contemporaneo, le condizioni in cui versa il mondo del lavoro presentano elementi di specificità nei diversi contesti economici nazionali. In particolare, il contenimento della crescita, e in alcuni casi la riduzione, dei salari sono state più marcate nei paesi (aree e contesti locali) caratterizzati da strutture economiche più deboli e collocate in posizione subalterna rispetto a quelle dove si concentrano saperi, tecnologie, capitali finanziari e il controllo strategico delle "catene globali del valore" (Brancaccio et al., 2018; Bontadini et al., 2024). Nei paesi e nelle aree capitalistamente più deboli la così detta "svalutazione interna" (ovvero la riduzione o contenimento del costo del lavoro) ha costituito spesso la via principale per mantenere la competitività delle produzioni con la conseguenza di rendere lo scontro distributivo più aspro e penalizzante per il lavoro e aumentare le disegualianze economiche e sociali. Fenomeni di polarizzazione economico-sociale, produttiva e tecnologica, e la permanenza di forti divergenze nei livelli salariali, hanno caratterizzato (come vedremo nella prossima sezione) anche la fase più recente del processo di integrazione europea, e sono riscontrabili finanche all'interno di una macro-regione relativamente omogenea come l'Unione monetaria creata in seno al continente europeo (Cirillo e Guarascio, 2015; Celi et al. 2018).

Il declino di lungo periodo dei salari in Italia che ci approssiamo a documentare in questo capitolo può essere letto alla luce di questo quadro interpretativo, ovvero come il risultato della combinazione

(e coevoluzione) delle tendenze del capitalismo contemporaneo sopra richiamate e di una somma di fragilità specifiche della struttura economica e occupazionale del nostro paese (che si sommano e si intrecciano a fattori più specificamente istituzionali). Si argomenterà, in particolare, come queste ultime siano a loro volta riconducibili a debolezze storiche del tessuto produttivo e tecnologico italiano, ad un processo di progressivo indebolimento del suo nucleo manifatturiero, alla qualità del processo di terziarizzazione e al mantenimento di un modello competitivo basato sul contenimento del costo del lavoro. Mostriamo inoltre come nell'ultimo quinquennio, anche a causa delle suddette fragilità, prima la pandemia, e poi la recente ondata inflazionistica, hanno inferto un ulteriore pesante colpo ai salari reali, determinando una perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni da lavoro dipendente in Italia maggiore di quanto sperimentato dalla maggior parte degli altri paesi europei, rendendo ancor più evidente la necessità di considerare “la questione salariale” come centrale nel nostro Paese.

1.2.

Il declino dei salari reali in Italia

L'ultimo Rapporto Annuale dell'Istat (2024) ha mostrato come, a fronte dei recenti segnali positivi sul fronte dell'occupazione, il mercato del lavoro in Italia appare fortemente segmentato, caratterizzato da una quota rilevante di lavoratori dipendenti con basse retribuzioni annuali, dovute soprattutto alla contenuta intensità lavorativa – molto spesso involontaria – e alla discontinuità nei rapporti di lavoro, che colpiscono soprattutto donne, giovani e stranieri¹. Si tratta tuttavia dell'ultimo fotogramma di un lungo film, l'epilogo di un declino delle retribuzioni da lavoro dipendente che ha origini lontane e profonde radici strutturali.

Il declino di lungo periodo dei salari in Italia è chiaramente visibile nella FIG. 1.1 che mostra la dinamica delle retribuzioni (interne) lorde per dipendente in termini reali² nel periodo 2000-2023 per Germania, Francia, Spagna e Italia e per l'insieme dei paesi europei dell'area Euro (19 paesi).³ Mentre nell'area Euro, in Germania e Francia le retribuzioni reali sono cresciute nel periodo del 5,3%, 5,5% e 11,6% rispettivamente, in Spagna si registra una sostanziale stagnazione, e in Italia si osserva una flessione dell'8,1%, accentuata dalla risalita dell'inflazione negli ultimi anni (si veda ultima sezione di questo capitolo).

¹ Una fotografia del mercato del lavoro italiano, con particolare riferimento alla distribuzione dei redditi da lavoro regolari, sulla base dei dati del Registri statistici dell'Istat è proposta in Anitori, De Gregorio, Giordano (2024); il testo dell'articolo è disponibile all'indirizzo:

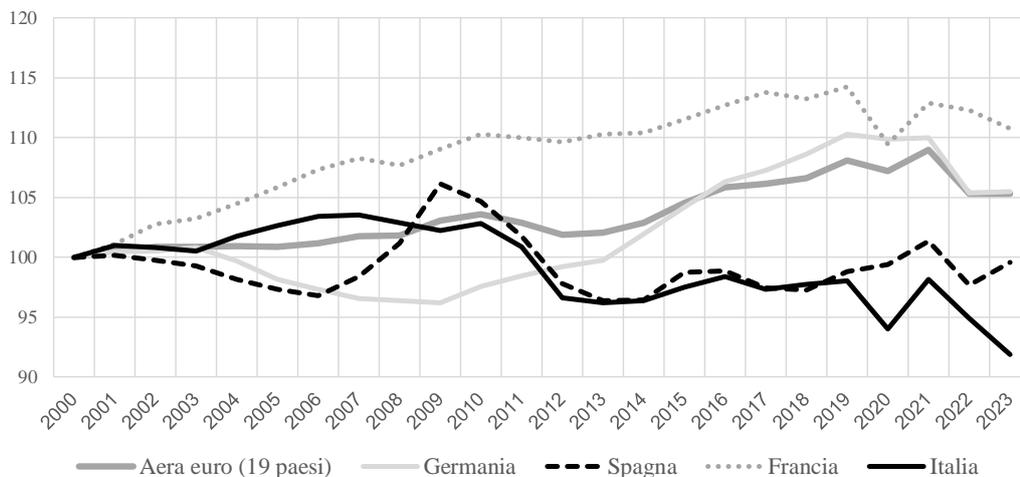
https://unece.org/sites/default/files/2024-04/Anitori_Degregorio_Giordano_2024_GEQE_Geneva_post.pdf.

² Per questa e le altre serie analizzate nel capitolo, la dinamica delle retribuzioni in termini reali è ottenuta utilizzando l'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea.

³ I Conti Nazionali definiscono le retribuzioni lorde come “i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali a carico del lavoratore, corrisposti ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti”. L'ultimo comunicato sulle stime annuali del Pil è disponibile a questo indirizzo: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/pil-e-indebitamento-delle-ap-anno-2023/>.

FIGURA 1.1

La dinamica delle retribuzioni annuali lorde per dipendente in termini reali
Anni 2000-2023 (indice 2000=100)

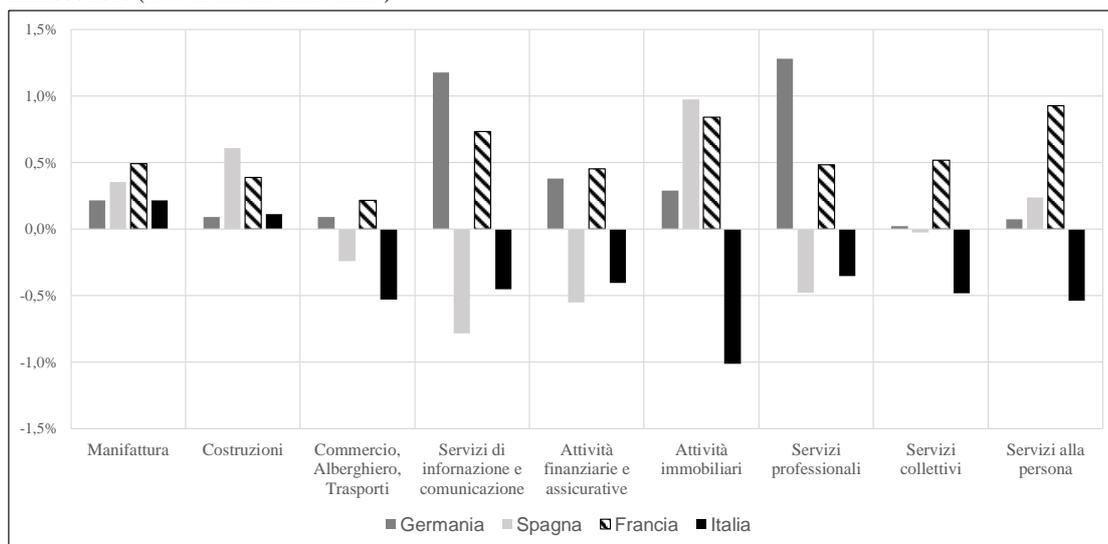


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat, Conti Nazionali

La forte riduzione delle retribuzioni reali a livello aggregato cela la presenza di significative differenze a livello settoriale. La FIG. 1.2 mostra come, nel periodo 2000-2023, la riduzione delle retribuzioni in Italia sia imputabile principalmente al settore dei servizi: in tutte le branche del terziario si registrano infatti forti contrazioni salariali, in contro tendenza rispetto a quanto avvenuto in Francia e Germania; la Spagna mostra invece un andamento settoriale più eterogeneo. Nella manifattura la crescita media annua dei salari reali in Italia è stata dello 0,2%, una dinamica positiva ma comunque inferiore a quella osservata nelle altre principali economie europee.

FIGURA 1.2

La dinamica delle retribuzioni annuali lorde per dipendente in termini reali per attività economica
Anni 2000-2023 (tasso di crescita medio annuo)



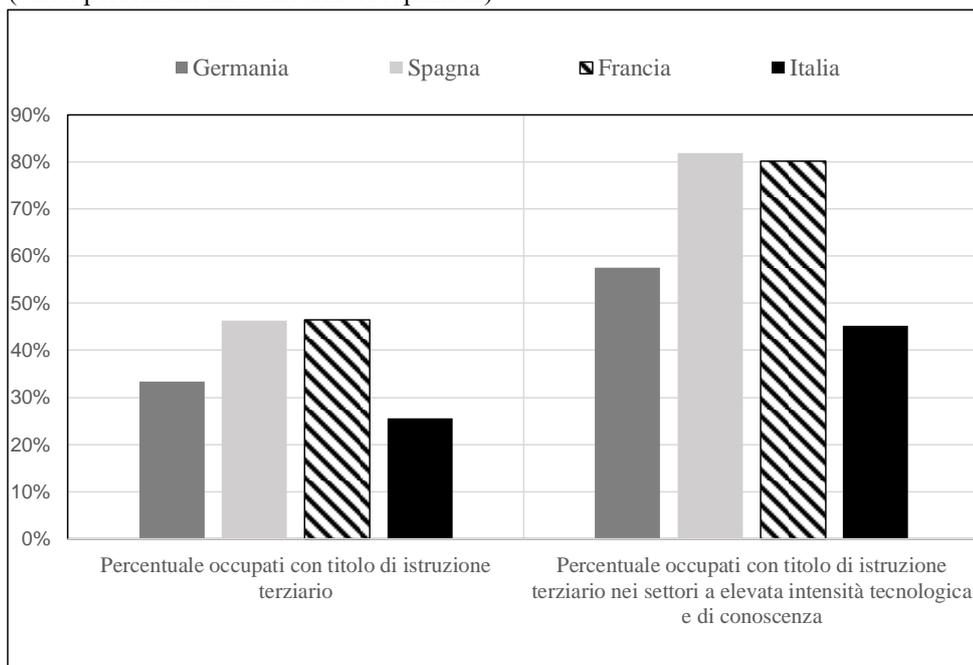
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat, Conti Nazionali

La riduzione dei salari reali in Italia riflette soprattutto il percorso di sviluppo intrapreso dal nostro Paese negli ultimi decenni: a fronte di un quadro macroeconomico internazionale sempre più complesso, l'Italia, più di altri paesi, ha preso la via di “aggiustamenti strutturali” e di strategie competitive e di salvaguardia dei margini di profitto basate sulla “svalutazione interna”, ovvero su una contenuta crescita dei salari reali nella manifattura e una forte contrazione delle retribuzioni nel settore dei servizi (De Cecco, 2012; Colacchio e Forges Davanzati, 2019). Su tutto ciò ha contribuito l'indebolimento, o l'uscita di scena, di alcuni dei più grandi gruppi industriali italiani, e il processo di dismissione di alcuni pezzi pregiati dell'impresa pubblica, in settori avanzati come l'informatica, la chimica, l'automotive, le telecomunicazioni e molti settori delle *public utilities*. (Gallino, 2023; Lucchese et al., 2016)

Una conferma della bassa propensione del sistema imprenditoriale italiano a puntare su fattori di competitività basati sulla ricerca e l'innovazione trova riscontro nei dati relativi alla composizione dell'occupazione italiana per livello di istruzione, mostrati in FIG. 1.3. In Italia, nel 2023, gli occupati in possesso al più della licenza media superiore o inferiore rappresentavano il 74,5% del totale, contro le quote assai più contenute degli altri principali paesi europei. Nel corso dell'ultimo decennio, la quota di lavoratori laureati è salita in Italia ma è rimasta ad un livello molto basso (25,5%) e comunque inferiore alla media europea (38,3% nell'Ue20); si tratta, peraltro, di un differenziale che aumenta nei settori a più elevata intensità tecnologica e di conoscenza. Il già citato Rapporto Annuale dell'Istat (2024) ci ricorda, inoltre, come gli occupati nelle professioni intellettuali, scientifiche e tecniche – intese come le professioni comprese nel secondo e terzo grande gruppo della classificazione internazionale ISCO – raggiungevano nel 2023 il 33,3% del totale dell'occupazione in Italia, contro un'incidenza pari al 42,7% in Francia e al 43,6% in Germania (e una quota appena superiore in Spagna, 32,0%) (Istat, 2024).

FIGURA 1.3

Occupati con titolo di studio terziario – Anno 2023
(valori percentuali sul totale dell'occupazione)



Fonte: Eurostat, Employment in technology and knowledge-intensive sectors at the national level

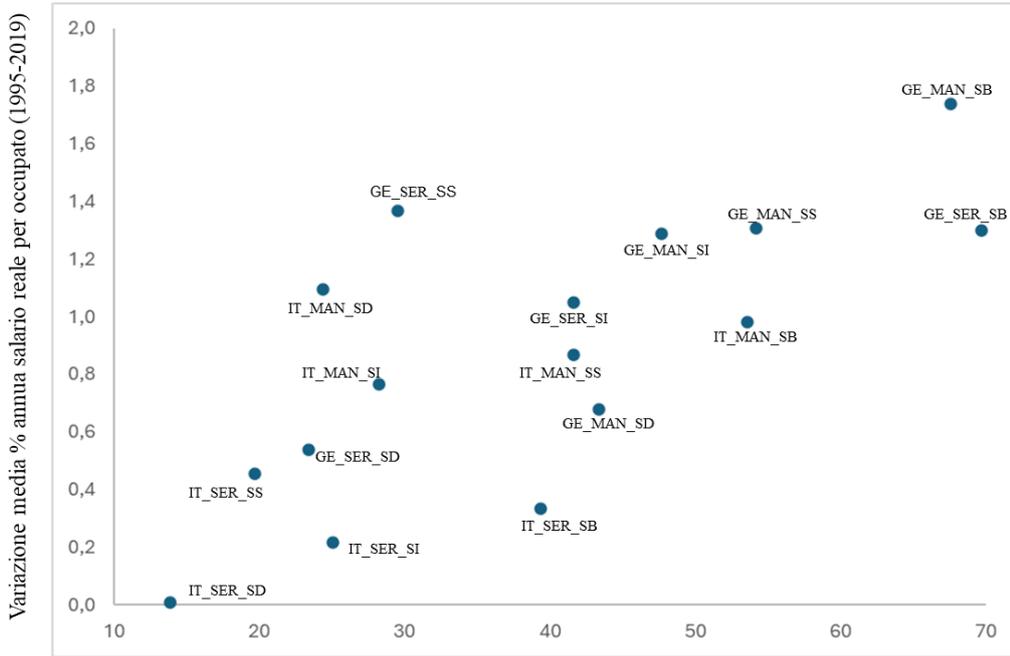
Qualità dell'occupazione e contenuto innovativo dei prodotti sono alla base della capacità di generare valore aggiunto (per addetto), e la crescita di quest'ultimo è una delle precondizioni affinché vi siano margini per distribuire parte di tale surplus sotto forma di salari. Vi è peraltro una nutrita letteratura che evidenzia come la relazione citata corra anche in senso inverso, ovvero che elevati salari costituiscano da un lato un incentivo all'innovazione e, dall'altro, possano incrementare produttività, efficienza organizzativa e accumulazione di competenze (Lucidi e Kleinknecht, 2010; Schlicht, 2016). In altre parole la dinamica industriale, l'incessante cambiamento strutturale dei sistemi produttivi e modelli organizzativi (il processo di distruzione creatrice evocato da Schumpeter) si caratterizzano per la compresenza di circoli virtuosi o viziosi che si innescano e autoalimentano in particolare tra investimenti in attività innovative (o di contro strategie di mera competitività di costo), l'accumulazione di competenze (o utilizzo e sfruttamento di lavoro dequalificato e mal pagato) e aumenti del valore aggiunto per addetto ottenuti attraverso l'innovazione e la qualità dei prodotti (piuttosto che da una compressione dei costi di produzione e in particolare del costo del lavoro) (Pianta e Reljic, 2022).

Il nesso strutturale tra innovazione e dinamica salariale emerge chiaramente dalla FIG. 1.4 che mostra nel periodo 1995-2019 la relazione tra la crescita dei salari reali e l'intensità innovativa (misurata dalla percentuale di imprese che hanno innovato nei prodotti nel periodo in esame) in Germania e in Italia, prendendo a riferimento gli otto macro-settori corrispondenti alla tassonomia di Pavitt (Pavitt, 1984); quest'ultima distingue imprese e settori in base al diverso livello delle opportunità tecnologiche e alle strategie innovative prevalenti.⁴ Le elaborazioni sono tratte dal dataset SID dell'Università di Urbino⁵.

⁴ In questo lavoro (e per i dati riportati nella FIG. 1.3) si è utilizzata la versione rielaborata della tassonomia di Pavitt proposta da Bogliacino e Pianta (2010) che include oltre ai settori manifatturieri anche i servizi.

⁵ Si ringraziano in particolare Mario Pianta e Marco Stamegna per le elaborazioni sul database SID.

FIGURA 1.4
 Intensità innovativa e crescita dei salari reali
 Macro-settori Pavitt di Italia e Germania, 1995-2019

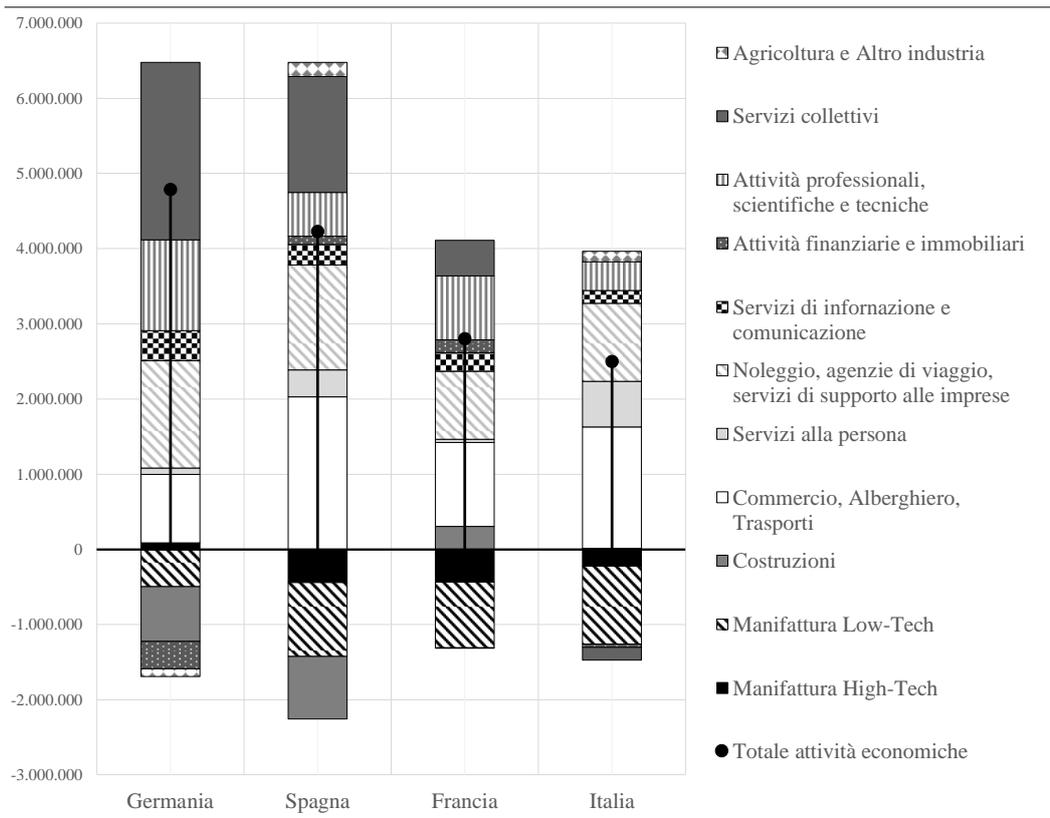


Germania che registra una contenuta diminuzione delle ore lavorate, gli altri tre paesi mostrano contrazioni consistenti e simili in termini di variazioni assolute. Ancora più rilevante, al fine della nostra analisi, è guardare alle dinamiche delle ore lavorate all'interno del settore dei servizi. La figura mostra infatti importanti differenze nei processi di terziarizzazione che hanno avuto evidenti effetti sulle dinamiche salariali aggregate in base a quanto è già stato evidenziato (in particolare la contrazione dei salari nel settore dei servizi – FIG. 1.2). In Italia le ore lavorate sono cresciute soprattutto nei settori dei servizi più tradizionali e a basso valore aggiunto, caratterizzati spesso da ridotte dimensioni d'impresa e bassa produttività (vedi il contributo di Cirillo in questo volume), personale poco qualificato e con bassi livelli di istruzione, bassi livelli di sindacalizzazione ed elevato ricorso a forme contrattuali atipiche (vedi contributo di Raitano in questo volume). Sono queste le realtà dove è cresciuto maggiormente il così detto “lavoro povero” che scaturisce da bassi salari orari e larga diffusione di rapporti di lavoro precari e percorsi lavorativi sempre più discontinui e frammentati. E' aumentato di conseguenza il livello di polarizzazione e segmentazione del mercato del lavoro come ben fotografato anche da un recente report dell'Istat⁶ che ha messo in correlazione le retribuzioni annue a due componenti chiave: le retribuzioni contrattuali orarie e il numero effettivo di ore di lavoro nel corso dell'anno. La diversa combinazione di questi due fattori è alla base delle forti differenze riscontrabili nella capacità reddituale annua dei lavoratori nei diversi contesti produttivi e in base alle caratteristiche socio-demografiche della forza lavoro; viene confermato che la combinazione di basse retribuzioni orarie e un basso numero di ore lavorate su base annua si verifica più frequentemente nel settore dei servizi, nelle imprese di minori dimensioni, nelle regioni meridionali, tra le donne e lavoratori stranieri, tra lavoratori con un basso grado di istruzione, tra lavoratori occupati con contratti a termine. Ne emerge un quadro di fragilità complessiva della struttura occupazionale italiana in grado di contribuire a spiegare sia il basso valore medio dei salari sia il loro declino di lungo periodo.

⁶ Si veda: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/offerta-informativa-del-registro-racli-sulle-posizioni-lavorative-dipendenti/>.

FIGURA 1.5

Variatione delle ore lavorate dei lavoratori dipendenti per tipologia di attività economica. Anni 2000-2019 (variazioni assolute)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat, Conti Nazionali

1.3.

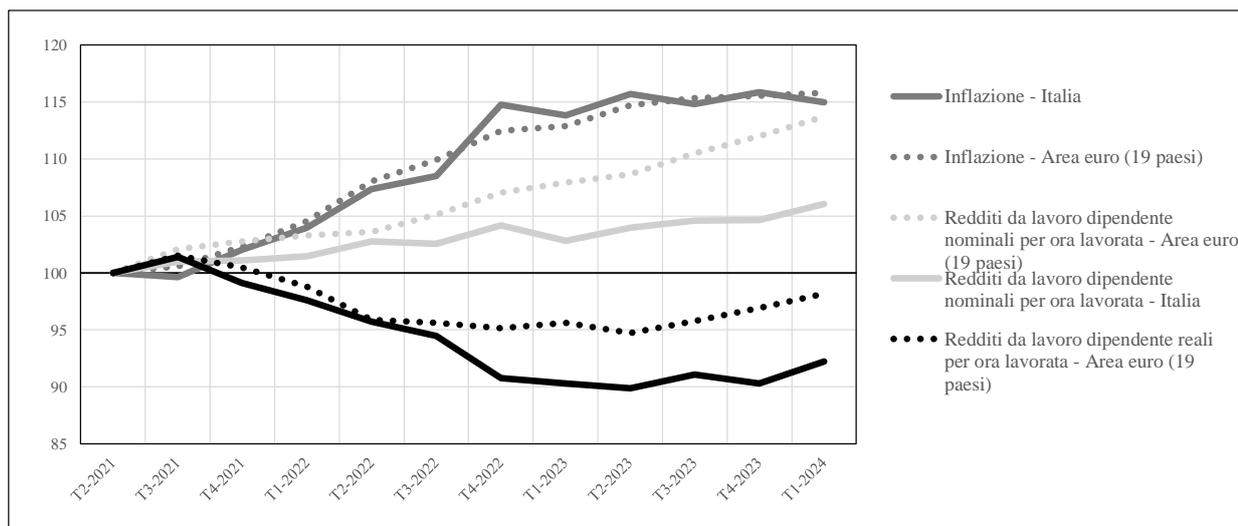
Gli effetti dell'inflazione sui salari

È nel contesto di elevata fragilità occupazionale e salariale descritto nella sezione precedente che negli ultimi anni si sono abbattute prima la pandemia e poi l'inflazione. Entrambe, pur con meccanismi e modalità diverse, hanno ulteriormente ridotto il potere di acquisto dei redditi da lavoro (come abbiamo visto già estremamente bassi e decrescenti) e aumentato le disuguaglianze di reddito (Cirillo et al., 2023). Durante la crisi pandemica sono stati la contrazione delle attività economiche, e la conseguente riduzione delle ore lavorate, i fattori responsabili della forte riduzione dei redditi reali diminuiti dal primo quadrimestre del 2019 al secondo quadrimestre del 2020 del 13%. In questa fase la caduta delle retribuzioni è stata più consistente per i gruppi sociali più vulnerabili: le donne, i giovani, gli stranieri e i lavoratori con qualifiche più basse, occupati nei settori coinvolti dal blocco delle attività economiche e dalle restrizioni (commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, attività artistico-culturali e servizi alla persona), e impiegati spesso in forme di lavoro temporaneo e quindi più facilmente escludibili dal mercato del lavoro (Carta e De Philippis, 2021; INAPP, 2021; Casarico e Lattanzio, 2022; OECD, 2022). A partire da metà del 2021, pur in una fase di ripresa delle attività economiche e dell'occupazione è stata invece la crescita dell'inflazione a produrre una marcata perdita del potere di acquisto dei redditi. Ciò emerge chiaramente dalla FIG. 1.6, che mostra per l'Italia e per l'insieme dei paesi dell'Area euro (Ue19) l'andamento negli ultimi tre anni dei salari reali e delle due principali componenti responsabili della perdita del potere di acquisto dei salari: la

dinamica dei prezzi e l'andamento dei redditi nominali. La figura evidenzia come la flessione dei redditi reali orari sia stata molto più marcata in Italia rispetto alla media dell'Area euro (con un differenziale di circa 6 punti percentuali nell'arco del periodo considerato), e ciò principalmente a causa di una minore capacità delle retribuzioni nominali italiane (rispetto a quanto avvenuto mediamente negli altri paesi europei) di tenere il passo dell'inflazione.

FIGURA 1.6

La dinamica dei redditi dei lavoratori dipendenti e dell'inflazione in Italia e nell'Area euro. Anni 2021-2024 (dati trimestrali, numeri indice base T2-2021=100)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat, Conti Nazionali

1.4. Conclusioni

Il lungo declino dei salari in Italia è il risultato di tendenze di fondo del capitalismo contemporaneo – che hanno visto uno spostamento dei rapporti forza tra capitale e lavoro a vantaggio del primo – a cui si sono aggiunti elementi specifici di fragilità della struttura occupazionale del nostro paese, riconducibili alle debolezze storiche del suo tessuto produttivo e tecnologico, a un processo di progressivo indebolimento del suo nucleo manifatturiero, ad un processo di terziarizzazione basato sulla crescita di servizi a basso valore aggiunto. Il modello di aggiustamento intrapreso dall'economia italiana, a fronte del difficile contesto competitivo di questi ultimi due decenni, è stato quello del contenimento del costo del lavoro, compresso da una bassa dinamica della produttività (vedi capitolo di Cirillo in questo volume), specchio di una struttura produttiva frammentata, basata sulla piccola dimensione, poco innovativa e quindi incapace di creare occupazione di qualità (Cirillo e Guarascio, 2015; Lucchese et al., 2016). Fattori altrettanto importanti che hanno inciso negativamente sui salari reali italiani, esaminati in altri capitoli di questo volume, sono stati i cambiamenti intervenuti nel quadro legislativo e normativo di “regolazione” del mercato del lavoro che hanno indebolito la forza contrattuale del lavoro e favorito il ricorso a forme di lavoro atipiche; alla dinamica dei salari non giova certo poi l'incidenza del lavoro nero e grigio, che contribuisce a contenere le retribuzioni soprattutto in alcuni settori dei servizi (Anitori et al, 2024).

Le evidenze presentate in questo capitolo confermano come la questione salariale in Italia si configuri come un'emergenza che necessita di essere affrontata sia con misure in grado di produrre effetti

tangibili nel breve periodo, sia con politiche industriali che, in un'ottica di più lungo periodo, siano in grado di riqualificare modello competitivo e specializzazione produttiva, innalzando contenuto di tecnologie e conoscenze incorporate nei processi produttivi e nei prodotti e creando occupazioni di qualità. Strumenti che permettano di garantire minimi salariali dignitosi, il rispetto delle scadenze dei rinnovi contrattuali, il rafforzamento dei meccanismi di indicizzazione dei salari alla dinamica dei prezzi e della produttività, come pure l'introduzione di disincentivi all'utilizzo eccessivo da parte dei datori di lavoro di forme contrattuali atipiche, potrebbero imprimere, in tempi relativamente brevi, una inversione alla dinamica declinante delle retribuzioni reali del lavoro dipendente. Modificare il modello competitivo e innalzare la qualità delle produzioni e dei lavori è questione sicuramente più complessa, che richiede tempi più lunghi e la capacità e volontà politica di selezionare priorità e ambiti di intervento su cui concentrare le risorse, specie se si vogliono interpretare al meglio le opportunità e le sfide connesse alla transizione verde e digitale. A tal riguardo il programma comunitario Next Generation EU ha costituito, per massa di risorse disponibili, un'importante (e forse irripetibile) opportunità, che sembra tuttavia essere stata colta dall'Italia solo in misura parziale a causa della mancanza di una visione strategica nel suo programma attuativo, il PNRR, caratterizzato da una eccessiva frammentazione di interventi e strumenti (Pianta, 2021; Lucchese e Pianta, 2021).

2

Il lavoro in un'economia fragile: qualità del lavoro, produttività e salari in Italia

di Valeria Cirillo

2.1

Una visione *strutturale* del mercato del lavoro

Analizzare lo 'stato di salute' del mercato del lavoro significa riflettere sulla qualità della sua struttura produttiva. Quest'ultima è senz'altro definita dalla specializzazione settoriale, dal grado di integrazione e posizionamento nelle cosiddette 'catene globali del valore', ma anche dalla qualità dell'occupazione che genera. La frammentazione del mercato del lavoro italiano, causata da un indebolimento generale della struttura produttiva – ampiamente descritto nel contributo di Evangelista e Lucchese in questo volume – ha alimentato crescenti disuguaglianze ed esclusione sociale, che a loro volta hanno contribuito ad indebolire le strutture industriali, la produttività e ad esacerbare le disparità regionali.

L'obiettivo di questo capitolo è quello di illustrare in che modo un processo intenso di flessibilizzazione del mercato del lavoro che ha avuto inizio a fine anni Novanta ed è continuato per buona parte degli anni Duemila abbia contribuito ulteriormente ad indebolire non solo il lavoro – incidendo sulla sua qualità – ma anche e soprattutto la struttura produttiva dell'economia italiana.

Adottando, dunque, una visione *strutturale* del mercato del lavoro che include le interazioni tra meccanismi di offerta e domanda, in diversi nostri lavori (Pianta e Reljic, 2022; Cirillo e Reljic, 2024) abbiamo evidenziato l'esistenza di un circolo 'vizioso' rispetto al quale la qualità del lavoro (intesa come quota di lavoro stabile, qualificato, ben retribuito) non rappresenta solo l'esito del tipo di strategie competitive perseguite dalle imprese e di specializzazione produttiva di un paese – che possono essere basate sulla compressione dei costi del lavoro o piuttosto sull'investimento tecnologico – ma è a sua volta in grado di influenzare la struttura produttiva, incidendo sulla produttività, sui salari, sull'accumulazione di conoscenza, e in definitiva sulla domanda aggregata che a sua volta condiziona le scelte di investimento delle imprese.

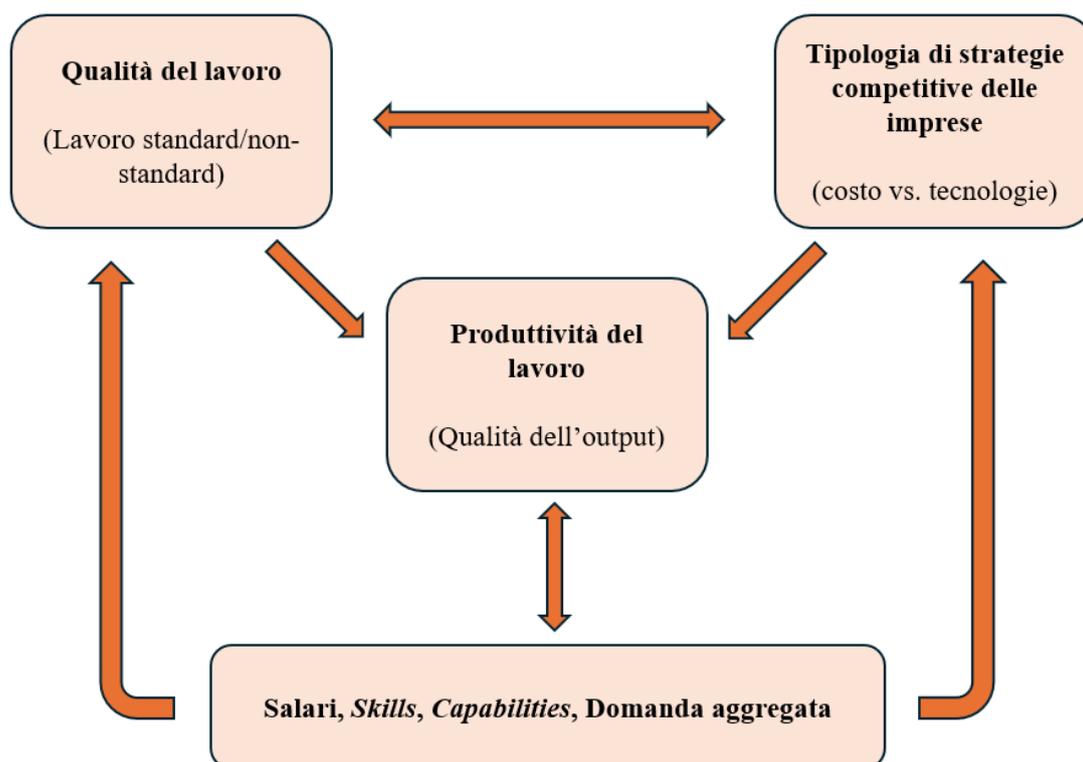
La disponibilità di forme contrattuali di occupazione precaria, risultato di un processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro accelerato dall'implementazione delle raccomandazioni dell'OCSE contenute nel *Jobs Study: Facts, Analysis, Strategy* del 1994, ha spinto le imprese italiane verso strategie di competitività di costo, consentendo a molte di esse di mantenere profitti positivi pur in presenza di una produttività del lavoro stagnante (Cirillo e Ricci, 2019).

Diversi studi empirici condotti sia a livello di impresa che di settore e regione hanno inoltre evidenziato i legami tra qualità del lavoro e strutture produttive, suggerendo che una maggiore quota di lavori temporanei e part-time si associa mediamente ad una minore propensione all'innovazione e alla produttività (Cetrulo et al., 2019; Pianta e Reljic, 2022; Reljic et al., 2023; Capriati et al., 2024).

La concentrazione di lavori di bassa qualità si correla, dunque, ad una minore propensione all'introduzione di tecnologie e innovazioni ad alta intensità di capitale a causa della riduzione della crescita salariale associata alla flessibilizzazione del mercato del lavoro (Sylos Labini, 1984; Kleinknecht, 2020). Da una prospettiva evolutiva, il lavoro di bassa qualità è anche associato a minori competenze organizzative e conoscenze procedurali delle organizzazioni, che a loro volta incidono negativamente sulle capacità innovative delle imprese e in generale delle organizzazioni complesse basate sull'accumulazione a lungo termine di conoscenze tacite e specifiche (Dosi et al., 2008; Teece, 2019). Inoltre, da una prospettiva macroeconomica, i lavori part-time e temporanei implicano salari più bassi, minori consumi e minore domanda aggregata, oltre ad incidere negativamente sulla capacità di contrattazione dei salari da parte dei lavoratori stessi (Vergeer e Kleinknecht, 2010; Lavoie e Stockhammer, 2012). Si tornerà su questi meccanismi nel paragrafo 3.

La FIG. 2.1 esemplifica tali nessi fra qualità del lavoro, salari, competenze, reddito, domanda aggregata, strategie competitive e performance delle imprese. In quello che segue andremo dunque ad analizzare alcuni dei tasselli di questa relazione bidirezionale che va dalla qualità del lavoro alla struttura produttiva e viceversa.

FIGURA 2.1.
Qualità del lavoro e struttura produttiva



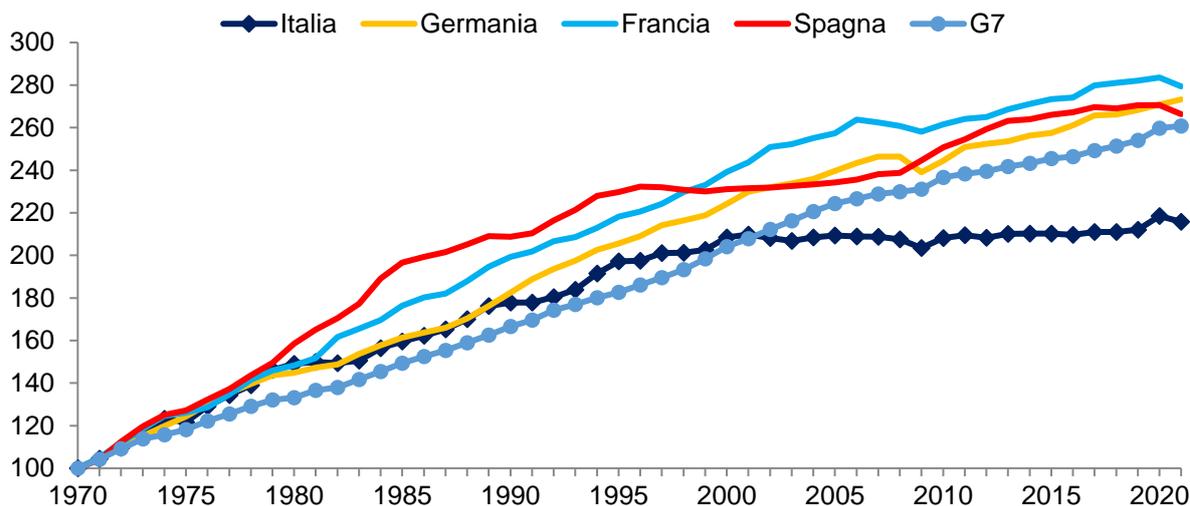
Fonte: Adattamento da Pianta e Reljic (2022) e Cirillo e Reljic (2024).

2.2 La dinamica della produttività in Italia

Al fine di comprendere se e in che modo la diffusione di forme di lavoro non-standard abbia inciso sulla produttività del lavoro delle imprese e dei settori partiamo da una disamina relativa all'andamento della produttività del lavoro definita come prodotto interno lordo per ora lavorata. Nella FIG. 2.2 ne esaminiamo l'andamento nel lungo periodo a partire dal 1970 in relazione ad alcuni paesi europei. Sino al 1980 la produttività del lavoro in Italia è cresciuta in maniera costante e in linea con le altre economie europee. Tra il 1980 e il 2000 l'Italia perde terreno rispetto alla 'frontiera della produttività' (europea), ma continua a migliorare la sua performance. A partire dagli anni Duemila emerge invece in modo netto un vero e proprio allargamento del divario nei tassi di crescita: si apre una fase di stagnazione nella crescita della produttività del lavoro che è da ricondursi a molteplici fattori. Tale dinamica stagnante negli ultimi due decenni rappresenta un tratto comune della maggior parte delle economie avanzate, una caratteristica peculiare del capitalismo contemporaneo, accentuata dalla crisi del 2008, la quale tuttavia assume tratti di vera e propria stagnazione in riferimento al caso italiano (FIG. 2.3).

FIGURA 2.2

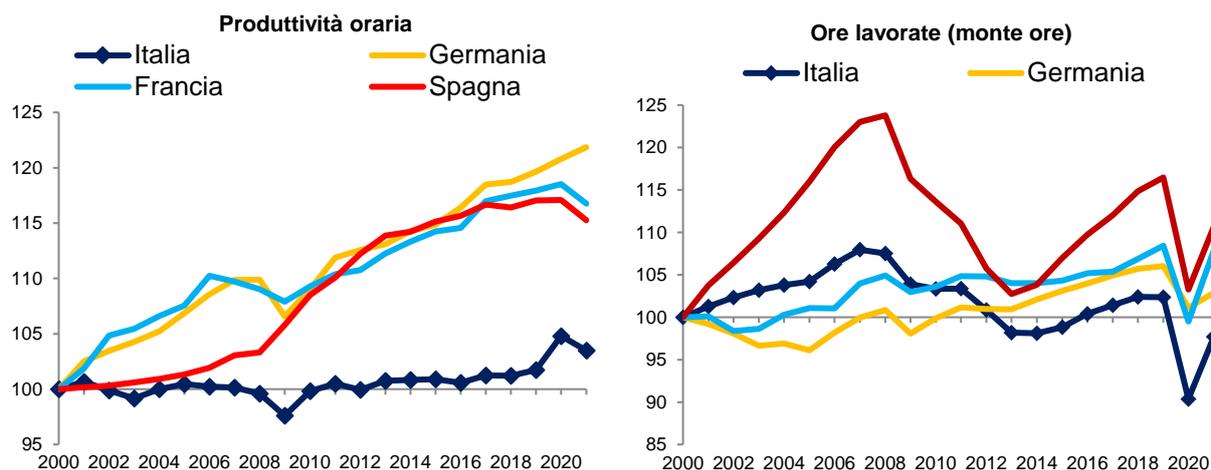
Produttività oraria (PIL per ora lavorata) in Italia, Francia, Germania e Spagna e nei Paesi del G7 - anni 1970-2021 (USD, prezzi costanti, PPA 2015; numeri indice, base 1970=100)



Fonte: Eurostat, Conti Nazionali (Cirillo, Lucchese, 2022, "Andamento della produttività del lavoro in Italia")

FIGURA 2.3

Produttività oraria (valore aggiunto in volume per ora lavorata) in Italia, Francia, Germania e Spagna - anni 2000-2021 (numeri indice, base 2000=100)

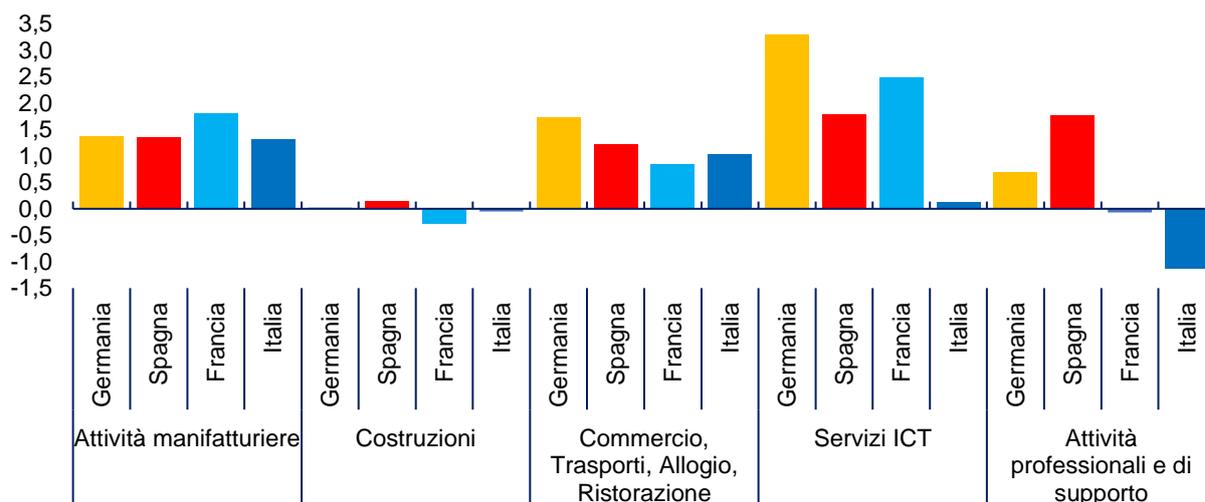


Fonte: Eurostat, Conti Nazionali (Cirillo, Lucchese, 2022, "Andamento della produttività del lavoro in Italia")

Guardando con attenzione alle variazioni percentuali medie annue della produttività negli ultimi dieci anni e soffermandosi sulle eterogeneità settoriali (FIG. 2.4) emergono due rilevanti aspetti. Il primo riguarda l'andamento positivo della produttività del lavoro qui definita in termini di valore aggiunto per ora lavorata del settore manifatturiero, sostanzialmente in linea con le altre maggiori economie europee. Il secondo aspetto ha a che fare con i servizi, sia ICT che attività professionali e di supporto, con un andamento sostanzialmente negativo nel corso del periodo temporale considerato. Certamente i servizi hanno conosciuto una forte espansione negli ultimi trenta anni. Nel periodo pre-pandemia (2011-2019), la contrazione della manifattura e delle costruzioni è stata più che compensata dall'espansione dei servizi, di mercato e alla persona. Questi ultimi sono cresciuti più di tutti gli altri comparti, e nel 2019, allo scoppio della crisi pandemica, assorbivano oltre un milione e duecento addetti, circa il 9,5% della forza lavoro. I servizi di mercato occupavano al 2019 quasi otto milioni di addetti, raggiungendo dunque il 57% della forza lavoro. Nell'ultimo decennio entrambi i settori hanno conosciuto una forte espansione occupazionale, nel primo caso pari al 26%, nel secondo caso, relativo ai servizi di mercato, si è trattato di una crescita del 14% (Pratesi, 2023). Come articolato in maniera dettagliata nel contributo di Raitano in questo volume, l'espansione del settore terziario è coincisa con l'attivazione di contratti di lavoro generalmente a bassa intensità oraria e di natura temporanea, in molti casi associati a modeste retribuzioni e povertà lavorativa.

FIGURA 2.4

Andamento della produttività oraria (valore aggiunto in volume per ora lavorata) in Italia, Francia, Germania e Spagna per settore di attività economica - anni 2010-2019 (variazioni percentuali medie annue)



Fonte: Eurostat, Conti Nazionali (Cirillo, Lucchese, 2022, “Andamento della produttività del lavoro in Italia”)

Il lavoro di bassa qualità è sovente concentrato in imprese di piccola dimensione. Da questo punto di vista, il sistema produttivo italiano è caratterizzato da una presenza corposa di imprese micro (0-9 addetti) e piccole (10-49) - in misura pari ad oltre il 95% del totale – senza cambiamenti apprezzabili nel 2011 – 2019. Anche Francia, Germania, Regno Unito, Spagna presentano una struttura caratterizzata da una prevalenza di imprese piccole e piccolissime: tuttavia queste ultime spiegano una quota minore di valore aggiunto e occupazione rispetto a quelle italiane.

Una struttura produttiva frammentata in piccole e micro imprese ha contribuito a delineare una tendenza verso la polarizzazione fra imprese e lavoratori risultato della coesistenza di segmenti (sia di imprese che di lavoro) ad alto valore aggiunto ed alta produttività (e mediamente alti salari) che hanno sperimentato una crescita della produttività del lavoro durante l’ultimo decennio, accanto ad una coda lunga e corposa di imprese a bassa e bassissima produttività del lavoro, pressoché stagnante nell’ultimo decennio. Le condizioni di lavoro in queste imprese sono peggiori: salari mediamente più bassi e contratti di breve durata.

L’aumento della dispersione della produttività fra imprese (Gal et al., 2019; Costa et al., 2023) è positivamente correlato all’incremento della dispersione salariale. Come recentemente sottolineato in Bisio, Cirillo, Lucchese (2023) lavoratori con caratteristiche simili in termini di mansioni svolte possono percepire retribuzioni anche molto diverse a seconda dell’impresa in cui sono occupati. Maggiore variabilità salariale emerge fra lavoratori con competenze e caratteristiche simili che lavorano nei servizi ad alto contenuto di conoscenza, piuttosto che nella manifattura¹.

¹ La dispersione della produttività si associa positivamente alla dispersione salariale per cui ai fini retributivi assume sempre più importanza il dove si lavora – Barth et al. (2015) in riferimento agli Stati Uniti e Criscuolo et al. (2023) per i paesi OCSE – piuttosto che le competenze di ciascun lavoratore. La dispersione salariale fra imprese è stata ricondotta in letteratura, al pari della dispersione di produttività, a molteplici fattori che vanno dal cambiamento tecnologico alla partecipazione ai mercati internazionali (si veda per una review Syverson, 2011). Anche i fattori istituzionali contano, fra di essi il tasso di sindacalizzazione e la presenza di contrattazione di primo e/o secondo livello (Zwysen, 2022; Tomaskovic-Devey et al., 2020; Cirillo, Soster, Tamagni, 2024).

La flessibilizzazione del mercato del lavoro e la relativa diffusione di contratti non-standard hanno accelerato tale dinamica di polarizzazione fra imprese e lavoratori sia in termini di produttività del lavoro che di salario favorendo un modello di competitività delle imprese basato sulla compressione dei costi, consentendo dunque anche alle imprese meno produttive di sopravvivere. Nel paragrafo 5 si ritornerà su questo punto.

2.3

Gli effetti perversi della flessibilizzazione del mercato del lavoro

Le politiche del lavoro incidono sulla struttura produttiva. Se questo è vero, vale la pena soffermarsi sui meccanismi attraverso i quali interventi finalizzati alla flessibilizzazione del mercato del lavoro possono indebolire la struttura produttiva di un paese.

Come accennato nel paragrafo 2.1, a livello teorico ed empirico è possibile individuare almeno cinque canali attraverso i quali interventi di flessibilizzazione del mercato del lavoro possono peggiorare le performance di un sistema produttivo indebolendone la propensione all'innovazione e al cambiamento tecnologico.

Il primo fa riferimento alla presenza di minori incentivi all'introduzione di tecnologie e innovazioni ad alta intensità di capitale, a causa della riduzione della crescita salariale generalmente associata alla flessibilizzazione del mercato del lavoro (Sylos Labini, 1984; Kleinknecht, 2020). Se il lavoro costa meno rispetto al capitale (macchinari), le imprese saranno meno propense ad introdurre nuove macchine ricorrendo piuttosto al lavoro umano. Si tratta del cosiddetto *effetto Ricardo* già individuato dai Classici e che riguarda le decisioni di investimento a partire dai prezzi relativi di capitale e lavoro.

La seconda motivazione guarda con attenzione all'investimento in 'capitale umano' favorito dall'utilizzo di contratti di lavoro a lunga durata i quali consentono ai lavoratori di accumulare conoscenze specifiche rispetto al processo lavorativo e allo stesso tempo di investire in formazione. Secondo la letteratura teorica ed empirica che guarda a questo meccanismo fra produttività e lavoro, un ricorso massiccio a contratti di natura temporanea si associa a minori incentivi (individuali) nell'investire in conoscenze esplicite (formazione) e tacite da parte dei lavoratori e delle lavoratrici (Booth et al., 2002; Arulampalam et al., 2004).

Un terzo meccanismo, sovente sottovalutato negli studi su produttività, innovazione e flessibilità del lavoro, è quello che guarda all'impresa come organizzazione complessa caratterizzata essa stessa dall'accumulazione di conoscenza per lo più tacita e procedurale, innestata in cosiddette routine organizzative che consentono il suo funzionamento e la capacità di risposta a sollecitazioni provenienti dall'esterno (Dosi et al., 2008; Teece, 2019). Questo canale analizzato dalla letteratura economica di stampo evolutivo sottolinea l'effetto perverso che la diffusione di contratti a tempo determinato, e in generale di breve durata, può avere sulle organizzazioni, ledendo in particolare le capacità organizzative e la conoscenza procedurale che portano all'introduzione di innovazioni di processo e prodotto tanto a livello di impresa quanto di settore (Reljic et al., 2023).

Una quarta linea di ricerca ha inoltre evidenziato un ulteriore meccanismo perverso che sovente si associa alla frammentazione dei contratti di lavoro e che riguarda una minore

disponibilità da parte dei lavoratori a collaborare fra loro a causa dell'indebolimento dei nessi di fiducia e cooperazione fra gli stessi lavoratori (Bloise et al., 2022).

Infine, una quinta linea di analisi guarda alla relazione tra flessibilizzazione del mercato del lavoro e produttività attraverso una lente macroeconomica tale per cui contratti temporanei implicano salari mediamente più bassi, e quindi minori consumi e minore domanda aggregata per le imprese stesse, minore produttività (Vergeer e Kleinknecht, 2011; Lavoie e Stockhammer, 2012; Hein, 2014).

Nonostante tali riflessioni elaborate da correnti economiche non ortodosse, nel corso degli anni Novanta è prevalsa una lettura del mercato del lavoro italiano tale per cui i modesti risultati in termini di produttività e la lenta dinamica nella crescita dell'occupazione fossero da ricondurre proprio ad uno 'scarso sforzo riformatore' (Khranè, 2023). L'Italia non avrebbe attuato le riforme strutturali sufficienti, in particolare nel mercato del lavoro, atte a rilanciare competitività, crescita ed occupazione (Daveri e Tabellini, 2000; Alesina e Giavazzi, 2006; OECD, 2012)². La "rigidità del mercato del lavoro" è stata considerata fra le principali cause della stagnazione sia del mercato del lavoro (numero di occupati) che della produttività, aprendo dunque la strada ad una stagione intensa di riforme che ha portato ad un incremento della flessibilizzazione del mercato del lavoro *esterna* – definita dalla possibilità di assumere con forme contrattuali a tempo determinato e non-standard – ma anche dalla maggiore flessibilità delle forme contrattuali standard (a tempo indeterminato) culminata con l'introduzione del contratto a tutele crescenti prevista dal Jobs Act nel 2015.

Tale intensa stagione di riforme ha fatto registrare una contrazione dell'Employment Protection Index (EPL) – indicatore che consente confronti internazionali in materia di legislazione a tutela dell'impiego – certificando nel periodo 1990-2018 la diminuzione delle forme di protezione del lavoro tanto per i contratti 'regolari' – a tempo indeterminato – quanto per quelli già temporanei. L'indice EPL è diminuito da 3,02 a 2,56 e da 4,88 a 1,63 rispettivamente per i lavoratori a tempo indeterminato e per quelli temporanei.

L'espansione delle forme di lavoro non-standard ha registrato importanti differenze a livello territoriale, con una quota marcata al Sud Italia, generazionale (alta incidenza per i giovani) e, soprattutto, di genere (FIG. 2.5).

2.4

La crescita del lavoro *non-standard*

La quota di lavoro non-standard, comunque definita, è aumentata in Europa³. Nel 2015 un lavoratore su tre aveva un contratto di lavoro non-standard nei paesi OCSE, sebbene con forti eterogeneità fra le varie componenti (tempo determinato, part-time, a chiamata) e fra

² Diversi lavori successivi, soprattutto all'indomani della crisi del 2008 e di quella dei debiti sovrani hanno chiaramente messo in evidenza che quest'ultima fosse una spiegazione poco convincente alla luce della molteplicità di provvedimenti normativi attuati in materia di politica fiscale, concorrenza e soprattutto mercato del lavoro.

³ Per "lavoro non-standard" (NSW) si intendono comunemente in letteratura tutte quelle forme di occupazione che differiscono dal lavoro a tempo pieno e indeterminato. I contratti di lavoro non-standard sono dunque quelli a tempo determinato, part-time, a chiamata o altra forma di lavoro dipendente mascherato da lavoro autonomo (ILO, 2016). Essi sono caratterizzati da un accesso limitato alla protezione dell'impiego.

paesi. Dagli anni '90 fino all'inizio della recessione del 2007-2008, nei paesi dell'OCSE il lavoro non-standard (*non-standard work*, NSW) nel suo insieme ha rappresentato circa il 50% di tutta la creazione di nuovi posti di lavoro, raggiungendo il 60% nel periodo 2008-2013. Tra le forme di lavoro non-standard, il part-time è di gran lunga la componente che è cresciuta maggiormente nell'ultimo decennio. Nel 2018 il part-time risultava involontario per il 24,8% degli occupati a tempo parziale in Europa, e per ben il 65,7% in Italia.

L'espansione del lavoro non-standard è stata incentivata dall'introduzione di politiche volte ad incrementare la flessibilità del mercato del lavoro sulla base della tesi che una maggiore flessibilità in entrata ed in uscita dei lavoratori avrebbe favorito l'occupazione di categorie più marginali, quali giovani e donne (Cirillo et al., 2017). In effetti, come sottolineato nel paragrafo 2.3, gli orientamenti e le raccomandazioni dell'UE in materia di occupazione hanno invitato le parti sociali e le autorità pubbliche a promuovere accordi di lavoro flessibili⁴. Se ci si sofferma sulla sola Italia, emerge con chiarezza l'espansione del lavoro a tempo determinato e del part-time dal 2003 al 2018: il primo è aumentato di circa 6 punti percentuali (dal 7,3% al 13,4%); il secondo di 10 punti percentuali (dall'8,4% al 18,4%).

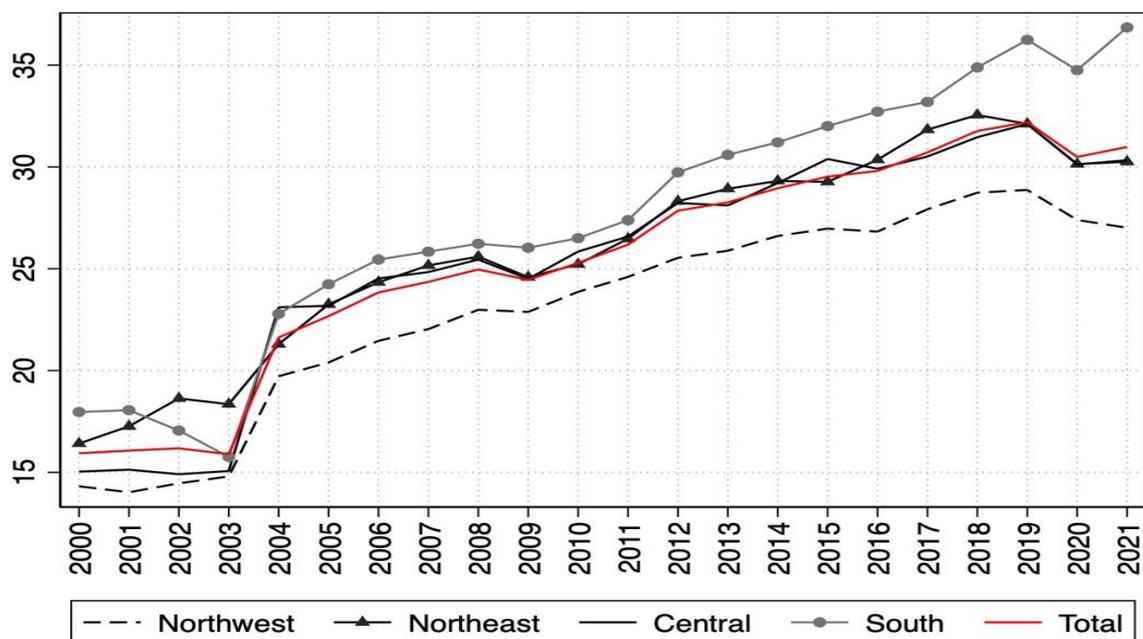
Nonostante in linea teorica le posizioni di lavoro part-time possono rispondere alle preferenze dei lavoratori e delle lavoratrici per modalità di lavoro flessibili; in alcuni contesti, fra i quali quello italiano, il lavoro part-time è in larga parte di natura involontaria (Fagan e O'Reilly, 1998; Tijdens, 2002): vale a dire si tratta di un ripiego per quanti attualmente impiegati a tempo parziale non riescono a trovare un lavoro a tempo pieno. In tali circostanze, le modalità di lavoro part-time sono il risultato di dinamiche dal lato della domanda nel mercato del lavoro che, come sottolineato da Barbieri et al. (2019), promuovono forme marginali di occupazione all'interno della forza lavoro. Questa situazione è particolarmente pronunciata nei paesi dell'Europa meridionale come Italia, Spagna e Grecia, dove la percentuale di part-time involontario supera il 50% del totale dei lavori part-time. Nell'area dell'euro nel suo complesso, la quota di part-time involontario ha superato il 20% negli ultimi 15 anni.

Come sottolineato dalla prospettiva della segmentazione del mercato del lavoro (Rubery, 1998; Hipp et al., 2015), le imprese utilizzano l'occupazione non-standard per contrastare la volatilità dei mercati e soddisfare le esigenze dei clienti, soprattutto nell'ambito dei servizi (Allaart e Bellmann, 2007). La FIG. 2.6 mostra in maniera netta l'incremento del lavoro part-time involontario nel corso dell'ultimo decennio. La parte più rilevante del lavoro non-standard e in crescita è dato proprio dal part-time involontario.

FIGURA 2.5.

Quota del lavoro non-standard per macroarea geografica

⁴ Si vedano in proposito le direttive 97/81/CE – relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale-, 1999/70/CE – sul lavoro a tempo determinato- e 2008/104/CE – su lavoro atipico tramite agenzie interinali.



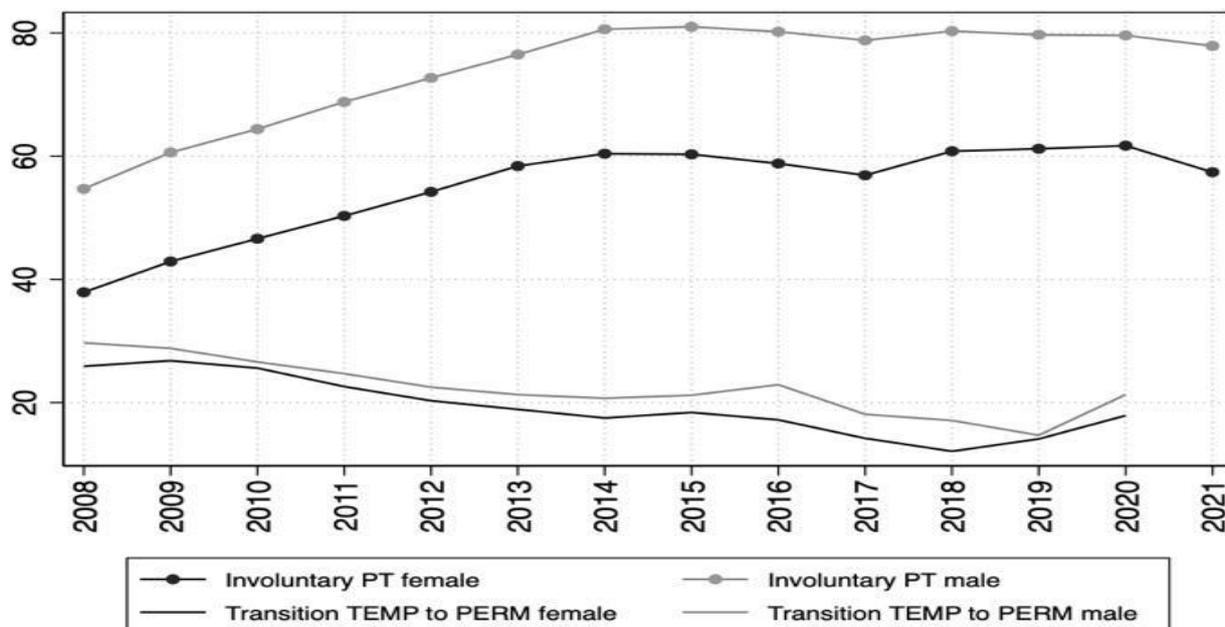
Fonte: Cirillo e Reljic (2024) su dati *Labour Force Survey*, Eurostat

Soffermandosi con attenzione sul lavoro a tempo determinato ed in particolare sulle transizioni dal contratto a tempo determinato a quello a tempo indeterminato, sempre la Fig. 6 evidenzia con chiarezza una diminuzione nella probabilità di transizione nel tempo ed almeno sino al 2019. I dati delle forze di lavoro dell'Eurostat sottolineano che la probabilità di transizione degli occupati da lavoro temporaneo a lavoro standard, inteso come permanente e a tempo indeterminato è diminuita nel tempo e si colloca al di sotto del 20%.

Non sembrerebbe dunque corroborata dall'evidenza empirica la tesi del contratto a tempo determinato come 'stepping-stone' per entrare nel mercato del lavoro, argomentazione sovente sostenuta in letteratura e che riguarda l'utilizzo dei contratti a tempo determinato come canale di ingresso nel mercato del lavoro (port of entry) e possibilmente di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato (Berton et al., 2011). A tal riguardo, alcune valutazioni post riforma 2003 avevano riscontrato che per gli studenti appena diplomati, i lavoratori nel Sud e le donne l'accesso al mercato del lavoro tramite un contratto temporaneo rappresentasse una forma di penalizzazione piuttosto che una transizione verso un contratto a tempo indeterminato. In particolare nel caso delle donne, periodi più lunghi di impiego temporaneo non si erano tradotti in una maggiore probabilità di trovare un contratto permanente (Bruno et al., 2003). Tale probabilità di transizione da una forma a tempo determinato ad una a tempo indeterminato risulta essere più bassa per le donne, anche a causa di una ripartizione poco equa del lavoro di cura non retribuito all'interno delle mura domestiche (Barbieri et al., 2024).

In definitiva il lavoro temporaneo non sembra essersi configurato come un trampolino di lancio verso un'occupazione più stabile.

FIGURA 2.6
Part-time involontario e transizioni da lavori temporanei a lavori permanenti



Fonte: Cirillo e Reljic (2024) su dati *Labour Force Survey*, Eurostat

2.5

Un modello che alimenta il declino: segmentazione del mercato del lavoro e povertà lavorativa

La letteratura economica e l'analisi empirica hanno evidenziato gli effetti perversi della flessibilità del mercato del lavoro sulla struttura produttiva, a causa dei minori incentivi nell'introduzione di tecnologie e innovazione capital-intensive, la modesta accumulazione di conoscenza e competenze sia per il lavoratore che per l'impresa stessa, gli effetti depressivi sulla domanda aggregata a causa dei bassi livelli salariali. Se tutto ciò è vero, perché le imprese ricorrono comunque al lavoro temporaneo, atipico e di bassa qualità?

Il ricorso al lavoro a tempo determinato non rappresenta una scelta irrazionale da parte delle imprese. Esso ha consentito di ottenere margini di profitto positivi a partire da una riduzione dei costi sul lavoro che ha più che compensato la debole dinamica della produttività. A tal proposito, in un recente lavoro (Cirillo e Ricci, 2019) su dati di impresa italiani avevamo evidenziato l'esistenza di una relazione positiva, a livello di impresa, fra quota di contratti a tempo determinato e profitti. In dettaglio da questo studio emerge che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato è associato ad una diminuzione della produttività del lavoro e, soprattutto, dei salari medi pagati dalle imprese. Tale effetto negativo si concentra nel gruppo di imprese con le peggiori performance competitive. Inoltre, il lavoro temporaneo è associato ad una crescita dei profitti soprattutto per le imprese con una migliore performance competitiva.

Nel complesso, i risultati confermano l'ipotesi che la diffusione dell'occupazione a tempo determinato abbia favorito un modello competitivo orientato prevalentemente alla riduzione del costo del lavoro e, di conseguenza, abbia alimentato il dualismo del tessuto imprenditoriale italiano caratterizzato dalla compresenza di un cluster di aziende altamente produttive, tecnologicamente avanzate e virtuose e, da un gruppo più ampio di imprese

meno efficienti, i cui margini di profitto e la cui sopravvivenza sul mercato sono garantiti dalla compressione dei salari.

Un risultato analogo è stato recentemente evidenziato anche da Daruich e colleghi (2022) che attraverso l'utilizzo di basi dati integrate stimano l'effetto di una riforma del mercato del lavoro (Legge 368/2001) finalizzata ad aumentare la possibilità di adottare contratti a tempo determinato, sulla creazione e distruzione di posti di lavoro e sui profitti. Gli autori sottolineano che mentre l'effetto della riforma sull'occupazione è stato infinitesimale, quest'ultima ha avuto un effetto positivo sui margini di profitto delle imprese, in parte a causa dell'impatto negativo sulle retribuzioni dei dipendenti, soprattutto dei più giovani. Gli autori sottolineano anche un incremento delle disuguaglianze salariali fra lavoratori all'interno delle stesse imprese.

In definitiva, l'evidenza empirica sembra sostenere che la liberalizzazione del mercato del lavoro ha portato ad una polarizzazione della struttura produttiva, ma anche e soprattutto ad una polarizzazione della struttura sociale. Sempre Banca d'Italia in un recente lavoro a firma di Depalo e Lattanzio (2024) ha evidenziato un crollo dei redditi annuali soprattutto per i decili più bassi della distribuzione dei redditi, trainato dal numero modesto di ore lavorate, contratti atipici e part-time. Tra l'altro nell'esaminare la disuguaglianza salariale fra lavoratori i due autori mettono in evidenza che larga parte di questa (oltre il 50%) è da ricondurre a differenze retributive fra imprese che operano all'interno degli stessi settori.

Questi lavori evidenziano dunque che la persistenza di situazioni contrattuali instabili è notevolmente aumentata, esacerbando la dualità del mercato del lavoro e contribuendo plausibilmente all'aumento delle disuguaglianze retributive.

La quota di individui con retribuzioni annue lorde inferiori al 60 per cento di quella mediana nazionale (soglia che si prende generalmente a riferimento nelle analisi di povertà relativa e che in Italia corrisponde ad una retribuzione in valore reale molto bassa, attualmente intorno agli 11.500 euro annui) è cresciuta dal 26,7 per cento al 31,1 per cento nel periodo 1990-2018 secondo i dati forniti dall'INPS. Nello stesso periodo la quota di coloro che hanno percepito, lavorando continuativamente, una paga annua che implica un salario orario non superiore a 9 euro è aumentata dal 39,2 al 46,4 per cento (Tridico, 2024). Si vedano in merito il contributo di Raitano in questo volume e i lavori di Bavaro e Raitano (2022).

Emerge dunque un modello di crescita basato sullo sfruttamento (Fana, 2017; Tridico, 2024) rispetto al quale manca la consapevolezza di remunerare il lavoro di qualità.

Da un punto di vista di policy questo implicherebbe vincolare gli sgravi contributivi a favore delle imprese previsti all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza alla creazione di lavoro di buona qualità, a comportamenti "virtuosi" nel rinnovo dei contratti di lavoro da parte delle imprese, all'aumento dei salari, alla riduzione dell'utilizzo di forme di lavoro temporaneo e part-time. Certamente, tutto ciò non può prescindere da una più ampia discussione relativa alla politica industriale che tuttavia va oltre gli obiettivi di questo contributo.

2.6 Conclusioni

I problemi del lavoro in Italia – specialmente se confrontati con quelli dei principali paesi europei – hanno radici profonde nel declino produttivo del paese, nei forti divari di genere e territoriali, nel ritardo nei livelli di istruzione e nei ridotti ritorni occupazionali, nella crescente diffusione di forme di lavoro non-standard e nei bassi livelli salariali. Questi sono problemi strutturali dell'economia e della società italiana che non possono essere affrontati esclusivamente sul piano del mercato del lavoro e con una visione congiunturale. Negli ultimi quindici anni, il susseguirsi di crisi – la crisi finanziaria internazionale del 2008, la crisi del debito del 2011, la pandemia di COVID-19 nel 2020 e, più recentemente, gli effetti della guerra in Ucraina – ha alimentato un progressivo peggioramento della quantità e della qualità del lavoro in Italia, rendendo sempre più difficile la ripresa una volta superati i fattori specifici delle crisi (Cirillo, Lucchese, Pianta, 2022).

Sebbene i problemi del lavoro non possono essere affrontati esclusivamente sul piano del mercato del lavoro, quest'ultimo influisce sulla struttura produttiva e sulle opportunità di creare lavoro di qualità.

Da questo punto di vista la letteratura economica ha evidenziato gli effetti perversi della flessibilità del mercato del lavoro sulla struttura produttiva: dai minori incentivi nell'introduzione di tecnologie e innovazione capital-intensive, alla modesta accumulazione di conoscenza e competenze sia per il lavoratore che per l'impresa stessa sino ai salari più bassi, minori consumi e minore domanda aggregata.

Dopo un ventennio di ricerche dedicate all'argomento, non vi sono evidenze sufficienti per sostenere che le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro favoriscano occupazione e migliorino la produttività stessa del lavoro (Brancaccio et al., 2020).

La disponibilità di lavoro a basso costo (non-standard) ha favorito un modello di competitività delle imprese italiane basato su compressione dei costi piuttosto che su introduzione di innovazioni e tecnologia.

Da un punto di vista di policy diventa dunque fondamentale intervenire per via normativa al fine di ridurre le molteplici forme contrattuali atipiche, aumentando i salari al fine di ripristinare una dinamica virtuosa, ma anche agire sulla contrattazione limitando il proliferare di contratti pirata che di fatto consentono retribuzioni al di sotto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva settoriale.

Innovazioni verdi, salari e relazioni industriali in Italia

Di *Emanuele Lucca, Francesco Quatraro e Andrea Ricci*

3.1 Introduzione

Il cambiamento climatico ha conseguenze drammatiche che vanno oltre il degrado ambientale, contribuendo a disuguaglianze e conflitti sociali, nonché all'aumento dei prezzi di energia e alimenti. Mentre il dibattito accademico si è concentrato sull'impatto delle eco-innovazioni sulle imprese, gli effetti su benessere e distribuzione del reddito sono stati meno approfonditi.

Porter e van der Linde (1995) hanno avviato studi sugli effetti economici delle innovazioni ecologiche, che migliorano le performance aziendali e promuovono l'innovazione green. Tuttavia, la maggior parte degli studi trascura l'eterogeneità degli impatti economici degli investimenti verdi, sebbene alcuni lavori, come la “Community Innovation Survey”, ne abbiano esaminato gli effetti differenziati.

Questo studio si focalizza sull'impatto degli investimenti verdi sui salari medi, distinguendo tra investimenti legati all'economia circolare, al risparmio di risorse e all'efficienza energetica. Utilizzando i dati INAPP del 2015, 2018 e 2021, emerge che gli investimenti verdi influenzano positivamente i salari medi, con effetti variabili per tipologia e differenze geografiche.

In sintesi, lo studio contribuisce sia all'analisi dell'impatto dei diversi investimenti green, sia all'esplorazione dei loro effetti sulla distribuzione del reddito.

3.2 Transizione ecologica, innovazione e salari: un quadro teorico

3.2.1 Investimenti verdi, eco-innovazioni e crescita aziendale

Il recente dibattito accademico ha evidenziato l'importanza degli incentivi economici per spingere le imprese a migliorare le proprie performance ambientali. Il concetto di eco-innovazione riguarda gli

investimenti verdi volti a ridurre emissioni inquinanti e a ottimizzare l'uso delle risorse (Kemp, 2010). Tuttavia, il problema della doppia esternalità può rendere sub-ottimali questi investimenti, rendendo le politiche ambientali e di innovazione essenziali per correggere i fallimenti di mercato (Rennings, 2000). Le imprese possono trarre vantaggio da investimenti green, che spesso migliorano produttività e vendite (Porter & van der Linde, 1995). La ricerca ha quindi esplorato la rilevanza economica delle eco-innovazioni, focalizzandosi su fattori che influenzano le decisioni aziendali e sull'importanza degli incentivi politici (Johnstone & Laborne, 2007). Alcuni studi evidenziano come le imprese che generano tecnologie verdi sperimentano migliori performance economiche rispetto a quelle non sostenibili (Colombelli et al., 2021). Investimenti green possono inoltre portare a riduzioni di costi, vantaggi da first-mover e aumenti di vendite grazie a consumatori più orientati verso prodotti sostenibili (Ambec & Lanoie, 2008).

3.2.2 Innovazioni e salari

La letteratura economica esplora il rapporto tra innovazione e mercato del lavoro, risalendo a Marx e Ricardo, che dibattevano sugli effetti di displacement per i lavoratori. Marx evidenziava meccanismi compensativi, come la creazione di posti di lavoro attraverso nuovi investimenti e l'aumento della domanda legato al progresso tecnologico.

Nel contesto delle eco-innovazioni, si è esaminato l'impatto di queste sui livelli occupazionali. Da un lato, l'adozione di tecnologie green migliora la competitività riducendo i costi, aumentando l'occupazione (Horbach e Rennings, 2013). Dall'altro lato, la generazione di eco-tecnologie porta a una crescita occupazionale grazie all'espansione del mercato indotta da nuove regolamentazioni (Marin e Vona, 2023).

Un tema rilevante riguarda gli effetti distributivi degli investimenti green, legato all'impatto delle innovazioni sui salari e alle disuguaglianze salariali. Gli studi di rent-sharing mostrano che i lavoratori in imprese più produttive possono beneficiare di un wage premium legato all'implementazione delle innovazioni (Mortensen, 2003). Tuttavia, questa letteratura non approfondisce l'eterogeneità delle tecnologie coinvolte.

La teoria del cambiamento tecnologico skill-biased suggerisce che l'adozione di tecnologie complementari ai lavoratori qualificati, come l'ICT, aumenta la domanda di questi lavoratori, spingendo i loro salari verso l'alto (Acemoglu, 2002). Wang et al. (2023) estendono questa teoria alle

tecnologie green, associando lo sviluppo tecnologico sostenibile allo skill premium, confermando che la transizione green richiede una forza lavoro più qualificata e una riorganizzazione delle competenze industriali.

3.2.3 Effetti eterogenei degli investimenti green

La letteratura sulle eco-innovazioni ha sottolineato l'importanza di analizzare le caratteristiche specifiche delle diverse tipologie di innovazione e i loro effetti eterogenei (Carrillo-Hermosilla et al., 2010; Kiefer et al., 2017). Gli investimenti green non sono omogenei e possono includere sia soluzioni tecnologiche che non tecnologiche (Dosi, 1988). Carrillo Hermosilla et al. (2010) propongono una classificazione delle eco-innovazioni in quattro dimensioni: design, utenti, product service e governance. Kiefer et al. (2017) individuano significative eterogeneità negli effetti ambientali e aziendali delle diverse eco-innovazioni, come nel management interno e nelle pratiche organizzative.

Kiefer et al. (2017) distinguono cinque tipologie di eco-innovazioni: sistemiche, indotte da fattori esterni, miglioramenti incrementali, radicali e eco-efficienti. Castellacci & Lie (2017) evidenziano come le eco-innovazioni siano influenzate da diversi driver, con la R&D e le politiche ambientali particolarmente rilevanti per ridurre polluzioni e rifiuti. Le innovazioni legate al riciclo sono invece maggiormente guidate dalla domanda. Le grandi imprese tendono a concentrarsi sulla riduzione di CO₂, mentre le piccole si focalizzano sul riciclo.

Caravella e Crespi (2020) utilizzano dati italiani per analizzare l'eterogeneità degli effetti delle eco-innovazioni e delle politiche ambientali. L'impatto economico delle eco-innovazioni è stato meno studiato, ma alcuni autori hanno trovato che le tecnologie di prevenzione dell'inquinamento hanno impatti economici più positivi rispetto a quelle di controllo (Klassen & Whybark, 1999). Ghisetti & Rennings (2014) evidenziano che le innovazioni green che migliorano l'efficienza energetica hanno maggiori probabilità di migliorare le performance economiche. Horbach e Rammer (2020) rilevano impatti positivi delle innovazioni per l'economia circolare su occupazione e turnover, soprattutto per imprese di dimensioni più piccole.

La nostra analisi si basa sulla survey RIL condotta dall'INAPP su un campione rappresentativo di imprese di persone ed imprese a responsabilità limitata.¹ Ogni survey copre oltre 30.000 imprese; non vengono intervistate imprese operanti nel settore agricolo. Il questionario raccoglie una ricca serie di informazioni sul management, sulle caratteristiche della forza lavoro, sulla specializzazione produttiva delle imprese e sulle strategie competitive, sulle strategie green delle imprese e sulle innovazioni in tecnologia digitale.

Per ciò che concerne questo studio, la VI ondata della *survey* RIL include una serie di specifiche domande progettate per raccogliere informazioni sulle caratteristiche e sulla quantità di investimenti green sul periodo 2019-2021. In particolare, si fa uso di dati sugli investimenti sulle seguenti tipologie di investimenti green: i) efficienza energetica (includendo quelle attività che riducono il consumo di energia elettriche e termali, ii) sviluppi tecnologici (implementazione sostanziale di strumenti *eco-friendly* e processi di produzione più sostenibili, iii) *resource-saving* (investimenti per ridurre gli input e promuovere pratiche *eco-friendly* tra i dipendenti), iv) economia circolare (investimenti per il riutilizzo di prodotti e la riduzione degli scarti).

Inoltre, il questionario RIL aggiunge informazioni dettagliate sul management e sulla corporate governance, sulla composizione della forza lavoro, sulle relazioni industriali, sulle performance aziendali, sulla specializzazione produttiva e su una ampia serie di caratteristiche che possono avere un ruolo nel definire le relazioni tra investimenti green e salari.

Per la scelta del campione, una volta che sono state preservate tutte le osservazioni senza valori mancanti nelle variabili chiave, il nostro campione cross-section è di circa 18.000 imprese operanti al 2021. In ultima istanza abbiamo utilizzato un campione longitudinale di survey RIL che conta 13.000 imprese operanti sia nel 2021 che nel 2018 e circa 5000 imprese i cui dati erano presenti per gli anni 2015, 2018 e 2021.

3.3.1 Statistiche descrittive

La TAB. 3.1 riporta le statistiche descrittive per le variabili principali distinguendo tra campione cross-section e longitudinale. Per i dati cross-section, si osserva che - in media - il 14% delle imprese italiane ha investito in almeno una delle tecnologie green nel periodo 2019-2021. È da tenere in considerazione che gli investimenti green sono relativamente concentrati nella categoria “incremento di efficienza” (10%) e in “progresso tecnologico” (7%) più che in “riduzione dei costi dovuti al

¹ <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/rilevazione-imprese-e-lavoro-ril>.

risparmio energetico” (4%) ed in “economia circolare” (2.5%).² L’ammontare di spesa in tecnologie green risulta essere di circa 214€ per occupato. Inoltre, si osserva che l’incidenza relativa e la tipologia di investimenti green ritrovati nel campione cross-section sono confermate anche nel campione longitudinale, anche se il valore medio cresce in magnitudine per la selezione che è stata effettuata. Riferendosi al campione bi-periodale, l’incidenza media di investimenti green delle imprese raggiunge il 17.2%. Questi sono relativamente concentrati in “incremento di efficienza” (12%) e “progresso tecnologico” (9%) rispetto a “riduzione dei costi dovuti al risparmio energetico” ed “economia circolare”. Il valore medio di spesa green per addetto risulta essere di 293€. La statistica descrittiva sul campione tri-periodale fornisce dati che si posizionano a metà strada rispetto ai precedenti. Difatti, in media le imprese green rappresentano il 16% e allocano i loro investimenti per ottenere vantaggi in termini di efficienza (11%) e progresso tecnico (7%) rispetto alla riduzione dei costi dovuti al risparmio energetico ed alla economia circolare.

>>> INSERIRE TABELLA 3.1 QUI <<<

3.3.2 Analisi empirica

Si riporta la specificazione del modello di regressione utilizzato:

$$[1] \quad Y_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \cdot GI_i + \beta_2 \cdot (GI_i \cdot \text{anno}_{2021}) + \beta_3 \cdot (GI_i \cdot \text{anno}_{2018}) + \gamma \cdot M_{i,t} + \delta \cdot W_{i,t} + \vartheta \cdot F_{i,t} + (s_{i,t} \cdot r_{i,t}) + \alpha_i + \lambda_t + \varepsilon_{i,t}$$

Dove la variabile dipendente $Y_{i,t}$, è il logaritmo dei salari medi per occupato nell’impresa i nell’anno t . La variabile esplicativa chiave è GI_i (*green investment*) che rappresenta sia le misurazioni sul lato intensivo che estensivo degli investimenti green: i) il logaritmo del totale dei finanziamenti in tecnologie verdi per addetto nel 2021 e ii) la probabilità di aver investito in almeno una delle tecnologie verdi nel periodo 2019-2021. Nell’ultimo caso, la natura della tecnologia verde viene disaggregata distinguendo nella probabilità di investire in iii) efficienza energetica, iv) sviluppo tecnologico, v) riduzione dei costi dovuta al risparmio energetico, vi) economia circolare.

² Da notare che se si considera un sotto-insieme di imprese che hanno investito in almeno una innovazione verde, la spesa media in investimenti green (per occupato) giunge a 1337€ per addetto. Si evidenzia che la spesa è concentrata nei progressi tecnologici (1913€ per occupato) e in economia circolare (1838€ per occupato). È interessante come gli investimenti in economia circolare, anche se sembrano essere relativi ad un numero ristretto di imprese italiane, assorbono una proporzione relativamente ampia della finanza green.

Per i controlli, il vettore $M_{i,t}$ include caratteristiche manageriali e di corporate governance, $W_{i,t}$ racchiude informazione circa la composizione della forza lavoro and $F_{i,t}$ rappresenta un ampio set di caratteristiche di impresa³. Inoltre, il parametro α_i tiene conto dell'invariante eterogeneità nel tempo delle imprese, λ_t rappresenta gli effetti fissi annuali, i termini di interazione ($s_{i,t} \cdot r_{i,t}$) rappresentano effetti fissi settoriali per regione che catturano i pattern competitivi tra le tecnologie settoriali⁴ che variano attraverso le regioni NUTS2. Per finire, $\varepsilon_{i,t}$ è il termine di errore idiosincratico con media zero e varianza finita.

Come primo step, si esegue la regressione cross-section [1] imponendo la restrizione parametrica $\alpha_i = \beta_2 = \beta_3$ and $t = 2021$. Gli stimatori OLS per il coefficiente β_1 sono *unbiased* se l'eterogeneità invariante nel tempo non osservata e l'endogeneità non influiscono né sulle tecnologie green né sulle performance competitive. In altre parole, se l'inclusione di un ampio set di controlli *firm-level* è funzionale a compensare *l'omitted variable bias* e la *reverse causality*. Comunque, è possibile affermare che l'ammontare di spesa green e l'utilizzo di tecnologie green dipende fortemente da vincoli finanziari che, a loro volta, si riflettono sulle performance competitive precedenti. Come conseguenza, le imprese che sono caratterizzate da più elevata produttività (e da salari più elevati) potrebbero essere incentivate ad intraprendere la transizione ecologica. Inoltre, implicite norme sociali e culturali che modellano le strategie manageriali e le performance di impresa possono influenzare la propensione ad introdurre tecnologie green inducendo un'ulteriore causa di potenziale endogeneità.

In un secondo step, sfruttiamo la componente longitudinale del questionario RIL per prendere in considerazione fattori non osservati ed il problema della causalità inversa. In particolare, si fa riferimento ad un modello ad effetti fissi (FE) dell'equazione (1) su un campione longitudinale bi-periodale imponendo $\beta_1 = \beta_3 = 0$ and $t = 2021, 2018$. In questo caso, lo stimatore FE del coefficiente β_2 tiene conto dell'eterogeneità non osservata delle imprese, supposta invariante nel tempo, e delle variazioni di breve periodo delle variabili di controllo associate. Quest'ultima risulta essere una caratteristica di grande rilevanza considerando che il diffondersi della crisi sanitaria da Covid-19 ha impattato il *pattern* delle performance, della gestione delle risorse umane e degli investimenti in nuove tecnologie.

D'altra parte, in un'analisi ad effetti fissi non è sufficiente tener in considerazione l'endogeneità relativa a fattori non osservati - che possono variare nel tempo - e altri processi latenti che sono alla base delle strategie di impresa. Per poter far fronte a questa problematica, si farà uso di un approccio *Difference-in-difference* (DiD) ad effetti fissi utilizzando il campione longitudinale tri-periodale e

³ cfr. TAB 3.A1 in Appendice.

⁴ Si fa riferimento al sistema a due cifre per la distinzione in settori.

non imponendo alcune restrizioni ai parametri. In questo contesto, il gruppo di trattamento è composto dalle imprese che hanno dichiarato di aver investito in tecnologie green ed il gruppo di controllo è composto dalle imprese che non hanno investito in questo campo. Analogamente, l'indicatore temporale *anno2021* rappresenta il periodo post-trattamento, mentre *anno2018* indica il periodo pre-trattamento; l'anno omesso, *anno2015*, funge da periodo di riferimento.

Il parametro β_2 , stimato tramite il metodo sopra-indicato, è associato con il termine di interazione $GI_i \cdot anno_{2021}$ e identifica l'effetto delle tecnologie green. Il parametro β_3 per l'interazione $GI_i \cdot anno_{2018}$ permette di testare la Common Trends Assumption (CTA) riguardante l'iniziale omissione dell'anno 2015. La CTA richiede che si osservino trend paralleli nella variabile dipendente (salario medio) tra il gruppo di trattamento ed il gruppo di controllo. Se la CTA è soddisfatta, gli stimatori DiD rimuovono ogni effetto variante nel tempo che influisce su entrambi i gruppi.

3.4

Risultati econometrici

3.4.1 L'effetto degli investimenti green sui salari.

La TAB. 3.2 riporta le stime degli effetti della spesa green sui salari medi. La variabile dipendente è rappresentata dai salari medi per occupato. Si noti che nella colonna 1, i coefficienti degli stimatori OLS per gli investimenti green risultano non significativi anche se positivi. In ogni caso, gli stimatori basati su dati longitudinali rivelano che la transizione green potrebbe avere un impatto positivo sul reddito da lavoro. Più nello specifico, i modelli di regressione FE e DiD evidenziano che l'aumento di spesa green genera incrementi di salario del 1.2% (colonna 2) e dello 0.9% (colonna 3). Ancora, i coefficienti stimati associati a $GI_i \cdot anno_{2018}$ indicano che la CTA è soddisfatta e confermano il trend parallelo dei salari medi delle imprese afferenti al gruppo di trattamento ed al gruppo di controllo.

>>> INSERIRE TABLE 3.2 QUI <<<

L'analisi fornisce una sistematica dimostrazione degli effetti degli investimenti green sui salari medi in un'impostazione empirica, trovando evidenze di una relazione positiva, coerente con la letteratura discussa nella sezione 3.2. L'evidenza suggerisce l'esistenza di un *wage premium* associato con la transizione green. Diversi canali possono essere all'origine di questa evidenza. Da un lato, il risultato potrebbe derivare dai meccanismi di *rent-sharing*, attraverso i quali i lavoratori si appropriano di una quota delle rendite generate dalle imprese che scelgono di destinare risorse agli investimenti green.

D'altro, ciò potrebbe segnalare la presenza di uno *skill bias* associato agli investimenti green innovativi.

3.4.2 L'eterogeneità degli investimenti green

I risultati esaminati nella precedente sezione offrono un solido sostegno all'ipotesi secondo la quale i salari medi risultano essere positivamente influenzati dalla decisione delle imprese di allocare risorse per investimenti green. Come discusso nella sezione 3.3, molti studi hanno evidenziato l'eterogeneità dei nuovi investimenti green in termini di *drivers* ed effetti. In questa sezione si forniscono i risultati di stime con l'obiettivo di valutare se - e in quale entità - differenti tipi di investimenti green possono avere effetti differenti sui salari medi pagati ai lavoratori. La TAB. 3.3 mostra i risultati di stima ottenuti utilizzando gli approcci OLS, FE e DiD.

>>> INSERIRE TABELLA 3.3 QUI <<

Anche in questo caso la variabile dipendente è “salari medi per occupato” espressi in forma logaritmica. Gli stimatori cross-section sono trascurabili in magnitudine e statisticamente non significati mentre i risultati dei modelli FE e DiD mostrano che ogni tipologia di investimento green incrementa i salari medi, con l'importante eccezione degli investimenti in risparmio energetico. I coefficienti stimati nei Panel B e C mostrano coefficienti positivi e significativi, anche se piccoli in magnitudine (circa il 5%). È importante notare che il coefficiente più alto riguarda l'introduzione di miglioramenti tecnologici all'interno delle imprese. Questo suggerisce l'esistenza di una sorta di *skill-biased green technological change*. GI_{anno2018} nel modello DiD nel Panel C non è statisticamente significativo e suggerisce che la CTA sia soddisfatta.

3.5

Conclusioni

In questo capitolo si è analizzato l'impatto degli investimenti green sui salari medi, evidenziando le differenze tra varie tipologie di investimento. Seguendo la letteratura, ipotizziamo che gli investimenti green aumentino i salari medi grazie a dinamiche di *skill-bias* e *rent-sharing*. I risultati confermano l'esistenza di un impatto positivo, in particolare per investimenti legati al progresso tecnologico. Il contributo originale di questo studio risiede nell'analisi dei differenziali d'impatto dei vari tipi di investimenti green. Tuttavia, restano aperti interrogativi sui canali che spiegano tali risultati, come le dinamiche di competenze o l'appropriazione di rendite.

TABELLE

TABELLA 3.1
Statistiche descrittive delle principali variabili

	T=1		T=2		T=3	
	Media	Dev.std.	Media	Dev.std.	Media	Dev.std.
ln (salario medio per occupato p.c.) *	9.646	0.724	9.871	0.670	9.926	0.615
	<i>Investimenti green</i>					
Almeno una tecnologia green	0.144	0.351	0.172	0.377	0.162	0.369
Incrementi di efficienza	0.096	0.294	0.119	0.324	0.106	0.307
Progressi tecnologici	0.069	0.253	0.085	0.279	0.076	0.265
Riduzione dei costi (Energia)	0.047	0.213	0.060	0.237	0.048	0.214
Economia circolare	0.025	0.155	0.029	0.167	0.025	0.156
Spesa green p.c.*	217.2	1.448	274.8	1.649	214.1	1420
ln (Spesa green p.c.) *	0.365	1.645	0.473	1.849	0.413	1.716
N di osservazioni	21,999		15,426		12,647	

Fonte: Calcoli degli autori sui dati RIL. Pesi campionari utilizzati. * Valori deflazionati in euro

TABELLA 3.2

Cross section e dati Panel. Variabile dipendente: ln(salario medio per occupato)

	OLS	FE	Diff-in Diff
	[1]	[2]	[3]
ln(Investimenti green pc)	0.002 [0.002]		
ln(Investimenti green pc)*2021		0.011*** [0.003]	0.009*** [0.004]
ln(Investimenti green pc)*2018			0.001 [0.004]
Anno 2021		-0.049*** [0.012]	0.000 [0.017]
Anno 2018			0.046*** [0.011]
ln (Asset tangili pc)	0.055*** [0.003]	0.048*** [0.006]	0.036*** [0.004]
Altre var. di controllo	Yes	Yes	Yes
FE per impresa	No	Yes	Yes
Costante	9.000*** [0.032]	10.708*** [0.159]	10.605*** [0.152]
N di imprese	21999	7617	4802
R2	0.316	0.536	0.508

Fonte: elaborazione degli autori sui dati RIL 2021-2018-2015. Nota: altri controlli includono le caratteristiche manageriali (istruzione e genere degli imprenditori e proprietà familiare); la composizione della forza lavoro per stato professionale, genere e tipologia contrattuale; caratteristiche aziendali come la vendita di servizi e prodotti sui mercati esteri, l'innovazione di prodotto e/o processo, l'adesione a un'associazione di datori di lavoro, l'età dell'impresa (in anni), (il log. naturale del) numero di dipendenti, e gli aiuti pubblici finanziati in relazione allo shock da COVID-19. Tutte le regressioni includono effetti fissi per l'insieme completo di interazione tra le regioni NUTS2 e i 13 settori nace (secondo la classificazione OCE). Errori standard robusti – raggruppati a livello aziendale- tra parentesi. Significatività statistica: *** all'1%, ** al 5% e * al 10%.

TABELLA 3.3

Stime cross-section e panel. Variabile dipendente: (log) Salari medi per occupato

	Almeno una tecnologia green	Incrementi di efficienza	Progressi tecnologici	Risparmio di energia	Economia circolare
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Panel A: OLS					
b1	0.004 [0.009]	-0.002 [0.010]	0.007 [0.012]	-0.016 [0.013]	-0.010 [0.016]
Altri controlli	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R2	0.316				
Panel B: Within FE					
b2	0.052*** [0.015]	0.059*** [0.017]	0.066*** [0.016]	0.018 [0.020]	0.039** [0.020]
Altri controlli	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R2	0.535				
Panel C: Diff in Diff FE					
b2	0.051** [0.020]	0.056** [0.023]	0.079*** [0.023]	0.030 [0.026]	0.068** [0.032]
b3	0.003 [0.021]	-0.009 [0.024]	0.030 [0.023]	-0.025 [0.027]	0.023 [0.031]
Altri controlli	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R2	0.508				

Fonte: elaborazione degli autori sui dati RIL 2021-2018-2015. Nota: altri controlli includono le caratteristiche manageriali (istruzione e genere degli imprenditori e proprietà familiare); la composizione della forza lavoro per stato professionale, genere e tipologia contrattuale; caratteristiche aziendali come la vendita di servizi e prodotti sui mercati esteri, l'innovazione di prodotto e/o processo, l'adesione a un'associazione di datori di lavoro, l'età dell'impresa (in anni), (il log. naturale del) numero di dipendenti, e gli aiuti pubblici finanziati in relazione allo shock da COVID-19. Tutte le regressioni includono effetti fissi per l'insieme completo di interazione tra le regioni NUTS2 e i 13 settori nace (secondo la classificazione OCE). Errori standard robusti – raggruppati a livello aziendale- tra parentesi. Significatività statistica: *** all'1%, ** al 5% e * al 10%.

Appendice

TABELLA 3.A1
Definizione delle variabili

Variabili principali	
Salari medi	(Log di) salari medi pagati dalle imprese (in euro) per occupato. Il valore del salario medio è deflazionato.
Investimenti verdi	La variabile dummy assume valore pari a 1 se l'impresa ha adottato almeno una tecnologia green (progresso tecnologico, efficienza energetica, <i>resource-savings</i> , economia circolare) nel periodo 2019-2021, altrimenti assume valore pari a 0
Spesa in tecnologie green per impiegato	(Log di) Totale spese in tecnologie green nel 2021 per occupato.
Tipologie di investimenti green	Una variabile dummy assume valore 1 se le imprese hanno adottato una tecnologia finalizzata a migliorare l'efficienza energetica; 0 altrimenti. Una variabile dummy assume valore 1 per lo sviluppo tecnologico in attrezzature ecocompatibili e processi produttivi più puliti; 0 altrimenti. Una dummy per tecnologie di risparmio delle risorse (investimenti per ridurre l'uso di input e promuovere pratiche ecocompatibili tra i dipendenti); 0 altrimenti. Una dummy per investimenti nell'economia circolare, volti al riutilizzo dei prodotti e alla riduzione degli scarti; 0 altrimenti.
Management e corporate governance	
Istruzione dei dirigenti	Tre variabili dummy che assumono valore pari a 1 se il livello di istruzione degli imprenditori/manager che gestiscono l'impresa è: i) terziario; ii) secondario superiore; iii) secondario inferiore o elementare, 0 altrimenti.
Sesso dei dirigenti	Variabile dummy che assume valore pari a 1 se gli imprenditori/manager che gestiscono l'impresa sono donne, 0 altrimenti.
Proprietà familiare	La variabile dummy assume valore pari a 1 se la proprietà dell'impresa è detenuta da un'unica famiglia, 0 altrimenti.
Composizione della forza lavoro	
Istruzione	Tre variabili che indicano la quota di dipendenti (sul totale dei dipendenti dell'impresa) con: i) istruzione terziaria; ii) istruzione secondaria superiore; iii) istruzione inferiore o elementare.
Status professionale	Tre variabili che indicano la quota (sul totale dei dipendenti dell'impresa) di: i) dirigenti; ii) impiegati e iii) operai.
Tipo di contratto	Quota di lavoratori con contratto a tempo determinato sul totale degli occupati dell'impresa.
Sesso dei lavoratori	Quota di lavoratrici sul totale degli occupati dell'impresa.
Caratteristiche delle imprese	
Innovazione di prodotto	La variabile dummy assume valore pari a 1 se le imprese hanno investito in un nuovo prodotto e/o servizio nei tre anni precedenti la <i>survey</i> , 0 altrimenti.
Innovazioni di processo	La variabile dummy assume valore pari a 1 se le imprese hanno effettuato una innovazione di processo nei tre anni precedenti la <i>survey</i> , 0 altrimenti.
Export	La variabile dummy assume valore pari a 1 se le imprese vendono i loro prodotti e/o servizi in mercati esteri, 0 altrimenti.
Asset tangibili	(Log di) asset tangibili (in euro) per occupato. I valori sono deflazionati.
Dimensione di impresa	(Log di) numero totale di occupati.
Età dell'impresa	(log di) numero di anni dalla fondazione dell'impresa.
Localizzazione geografica	20 variabili dummy indicanti le regioni italiane NUTS 2
Settore di attività	13 variabili dummy indicando, secondo la classificazione OCSE: 1 "High-Tech" 2 "Med-High-Tech" 3 "Med-Low-Tech" 4 "Low-Tech" 5 "KIS-Market" 6 "KIS-High-Tech" 7 "KIS-Finance" 8 "KIS-Other" 9 "LKIS-Market" 10 "LKIS-Other" 11 "Mining&Quarring" 12 "Construction" 13 "Utilities"

Fonte: Dati RIL.

Lavoratori poveri: quanti sono, cosa fanno, cosa si può fare

di *Michele Raitano*

4.1

Introduzione

Lavorare non è sempre sufficiente per non essere poveri, e questo non è vero solo in Italia. Nel nostro Paese, però, il fenomeno della povertà lavorativa è più marcato che negli altri Stati europei: l'indicatore di *in-work poverty* adottato dall'Unione Europea mostra, infatti, che nel 2022 l'11,5% dei lavoratori italiani viveva in un nucleo familiare povero, contro un valore dell'8,5% nell'UE-27.

La definizione di lavoratore povero (*working poor* o *in-work poor* secondo le dizioni internazionali) non è tuttavia univoca e, al di là delle questioni statistiche, questo ha conseguenze per le politiche da introdurre per contrastare il fenomeno. Al fenomeno si può guardare, come fa l'indicatore europeo, da una prospettiva "familiare" e considerare *in-work poor* (IWP) chi lavora ma vive in un nucleo povero sulla base delle risorse complessivamente a disposizione. Alternativamente, si può seguire una prospettiva "individuale" e sovrapporre il concetto di lavoro povero con le basse retribuzioni ottenute dai singoli, indipendentemente dalle condizioni economiche del nucleo in cui vivono.

Nonostante le due prospettive possano sembrare a prima vista strettamente collegate, esse sono analiticamente diverse e, anche a fini di policy, bisogna tenere bene a mente le differenti implicazioni derivanti dal guardare alle retribuzioni individuali o al reddito familiare per valutare le condizioni di vita di lavoratori e lavoratrici. La bassa retribuzione individuale è solo una delle possibili cause del rischio, per chi lavora, di vivere in un nucleo povero. In un'ottica "familiare", una persona con un salario limitato può non trovarsi in una condizione di povertà se vive in un nucleo con altri percettori di reddito (da lavoro o da trasferimento), mentre può essere *working poor* chi riceve una retribuzione dignitosa ma insufficiente per rispondere ai bisogni di un nucleo familiare numeroso in cui è l'unico percettore di reddito. Se si segue, invece, una prospettiva "individuale", bisogna chiarire quale sia la dimensione economica di riferimento, se, ad esempio, la retribuzione annuale o quella oraria. Nel dibattito si guarda spesso al salario orario (o unitario) come principale fattore delle basse retribuzioni, trascurando il ruolo cruciale svolto nel generare le basse retribuzioni annue da tempi di lavoro ridotti – *in primis* a causa del part-time "involontario", dato dall'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno – e da periodi di non occupazione – associati con maggiore frequenza a contratti a tempo determinato o atipici. Come si discuterà successivamente, guardare alla retribuzione individuale o al reddito familiare può peraltro alterare completamente il quadro dei differenziali di genere rispetto al rischio di essere *working poor*.

Pur consapevoli dell'importanza delle condizioni del nucleo familiare in cui si vive per valutare il tenore di vita degli individui, in questo contributo si segue la prospettiva individuale con l'obiettivo di fornire una misurazione dell'estensione e della dinamica del lavoro a bassa retribuzione in Italia. Guardare ai salari individuali è peraltro coerente con i dettami della nostra Costituzione che, all'art. 36, richiede che il lavoro assicuri una retribuzione sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il tema delle basse retribuzioni e delle loro determinanti si è invero imposto di recente al centro del dibattito di politica economica nel nostro paese anche in seguito

alla proposta dei partiti dell'opposizione (con l'eccezione di Italia Viva) di un disegno di legge – presentato in Parlamento a luglio 2023 – che mira a introdurre un salario minimo legale di importo pari a 9 euro l'ora.

In dettaglio, nel seguito del contributo, dapprima, si discutono le questioni definitorie del concetto di lavoro povero (paragrafo 2) e, successivamente, si mostrano alcune elaborazioni, basate sui dati amministrativi forniti dall'INPS, sulla dinamica delle basse retribuzioni da lavoro dipendente nel settore privato in Italia fra il 1990 e il 2018 (paragrafo 3). Infine, nel paragrafo conclusivo, si ragiona brevemente sulle implicazioni dei risultati mostrati per il dibattito sull'introduzione del salario minimo in Italia.

4.2

Chi è un *working poor*? Questioni definitorie

Le scienze sociali mancano di una definizione condivisa di lavoro povero (Fraser et al., 2011; Filandri e Struffolino, 2019). Come accennato in Introduzione, la questione può essere presa in esame da due prospettive differenti. Da una parte, si può seguire un'ottica familiare e si può definire lavoratore (o lavoratrice) povero chi è occupato (e percepisce una retribuzione, non necessariamente “da fame”) ma vive in un nucleo in condizioni di povertà sulla base del reddito annuo familiare (da lavoro o altre fonti). Dall'altra, il lavoro povero può essere indagato su base individuale, sovrapponendo il concetto di *working poor* alle basse retribuzioni (e qui diventa cruciale capire a quale retribuzione ci si riferisca, se annuale, settimanale o oraria), in base all'assunto che una persona debba ricevere dal lavoro un ammontare di per sé sufficiente per una vita dignitosa, senza che si prendano in considerazioni possibili altri redditi dell'individuo o dei componenti del suo nucleo familiare.

La prospettiva familiare è alla base del più usato indicatore di IWP, quello adottato dalla Commissione Europea, in base al quale un lavoratore/lavoratrice è considerato povero in un anno quando è di età compresa tra i 18 e i 64 anni, ha lavorato per almeno 7 mesi nell'anno di riferimento e vive in un nucleo familiare con un reddito disponibile annuo equivalente inferiore alla soglia di povertà relativa, che è fissata al 60% del reddito disponibile mediano nazionale equivalente (soglia pari in Italia, nel 2022, a 11.155 euro annui). La definizione UE di povertà lavorativa si basa, dunque, su un concetto ibrido, che usa la condizione occupazionale dell'individuo per circoscrivere il sottogruppo di popolazione da analizzare, ma identifica lo stato di povertà del lavoratore sulla base del reddito (equivalente) della famiglia.

Questa definizione presenta due problemi principali. In primo luogo, esclude tutti quelli che lavorano (involontariamente) per meno di 7 mesi durante l'anno, che sono probabilmente tra i più vulnerabili. In secondo luogo, non tiene in nessun modo conto della remunerazione ottenuta dai singoli componenti del nucleo familiare nel mercato del lavoro. Ne consegue che l'indicatore UE può portare a risultati paradossali. Per quanto concerne il criterio scelto per individuare chi è lavoratore, un aumento della precarietà che accrescesse il numero di lavoratori a bassa intensità di lavoro nel corso dell'anno (che sono, cioè, occupati per meno di 7 mesi) porterebbe a un miglioramento dell'indicatore di IWP, dato che i lavoratori più vulnerabili non sono inclusi nella popolazione di riferimento. Per quanto concerne il riferimento esclusivo al reddito familiare per valutare lo status di *working poor*, il paradosso lampante è che le donne lavoratrici risultano esposte a un minor rischio di IWP rispetto agli uomini (9,3% per le donne contro 13,2% per gli uomini, in Italia nel 2022) sebbene, come noto, affrontino rischi maggiori nel mercato del lavoro in termini di opportunità di impiego e guadagno, anche a parità di istruzione e qualifica. Questo paradosso discende dal fatto che nel nostro paese, ma non solo, sono ancora molto diffusi i nuclei con un unico percettore uomo

il cui reddito deve sostenere tutti i familiari, mentre le donne, quando lavorano, sono nella maggioranza dei casi seconde percettrici di salari.

La prospettiva scelta ha poi chiare implicazioni sulla strategia di policy da seguire per contrastare il fenomeno. Se si segue un'ottica familiare, il lavoro povero dipende, in primo luogo, dalla bassa *work intensity* all'interno del nucleo (Barbieri et al., 2018) – nel caso italiano, principalmente dalla limitata partecipazione lavorativa delle donne appartenenti ai nuclei meno abbienti – oltre che, più in generale, dall'inefficacia dei trasferimenti di welfare destinati a nuclei composti da individui in età attiva. In altri termini, la risposta – implicitamente seguita da molte delle riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite in Italia negli ultimi 30 anni – può essere fornita dall'aumentare la quantità di lavoro offerto – sia rispetto al margine estensivo (lavoro/non lavoro) che a quello intensivo (quante ore o settimane lavoro) – senza porre però sufficiente attenzione sull'adeguatezza (finanche sulla dignità) dell'occupazione e del contratto che si ottengono e sul salario che si riceve.

Ma basta allora un approccio che nell'indagare una grave patologia del mercato del lavoro rischia di perdere completamente di vista come gli individui sono trattati in tale mercato? In altri termini, basta una prospettiva che potrebbe indurre a suggerire risposte di policy di breve respiro che, in cambio di un qualche aumento dell'occupazione (anche se non necessariamente delle ore complessivamente lavorate), possono contribuire a un'ulteriore svalutazione del fattore lavoro?

Queste problematiche ci inducono a ritenere l'approccio individuale – ovvero guardare agli esiti raggiunti nel mercato del lavoro dai singoli individui – almeno altrettanto importante di quello familiare nel momento in cui l'obiettivo primario sia indagare quanto il lavoro consenta condizioni di vita dignitose. In base alla prospettiva individuale, in cui non ci si sofferma su altri redditi (di mercato o da trasferimento) del lavoratore/lavoratrice e dei suoi familiari, le variabili di policy diventano i fattori da cui dipendono le retribuzioni e, dunque, la produttività delle imprese, i meccanismi della contrattazione, le istituzioni e le regole del mercato del lavoro, incluse quelle che influiscono sulla distribuzione delle diverse forme contrattuali.

Tuttavia, nel guardare ai redditi da lavoro individuali spesso non si pone un'adeguata attenzione, anche su un piano concettuale, su quale sia la dimensione retributiva da prendere a riferimento per valutare l'estensione della *working poverty* o, più correttamente, per evitare fraintendimenti con il concetto di povertà che è sempre osservato a livello familiare, del *low pay*. Se l'obiettivo è valutare quanto il lavoro consenta un tenore di vita dignitoso, indipendentemente da ogni altra condizione, non ci si può infatti limitare a osservare il livello del salario orario (variabile tanto cara agli economisti perché ritenuta, in mercati perfetti, *proxy* della produttività). Per valutare il tenore di vita di lavoratori e lavoratrici bisogna ampliare l'orizzonte temporale guardando, quantomeno, alla retribuzione mensile o, meglio ancora, al reddito da lavoro complessivamente ricevuto (non necessariamente da un unico rapporto di lavoro) nell'anno. E la retribuzione annua non dipende, ovviamente, solo dalla paga oraria, dato che fattori altrettanto (se non più) importanti sono il numero delle ore che abitualmente si lavora in una settimana – legato all'estensione del part-time – e il numero delle settimane di occupazione in un anno – influenzato dall'intermittenza e dalla frammentazione contrattuale. Pertanto, in quest'ottica, come si discuterà nel paragrafo conclusivo, non si può indagare il problema dell'estensione delle basse retribuzioni guardando unicamente al livello dei minimi tabellari orari stabiliti dai contratti collettivi nazionali, così come, in chiave di policy, affidandosi unicamente all'introduzione di un salario minimo legale che, come noto, vincola solo la paga oraria.

Alla luce di queste considerazioni, di seguito ci si concentra sull'esame della dinamica negli ultimi 30 anni delle basse retribuzioni in Italia, un paese che, come noto, è stato caratterizzato nel periodo osservato da cambiamenti strutturali nell'occupazione, da una stagnazione dei salari reali, da

un'intensa crescita delle diseguaglianze salariali (Brandolini et al., 2018; Franzini e Raitano, 2019; Checchi et al., 2023) e da un continuo processo di deregolamentazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro (Boeri e Garibaldi, 2007; Raitano e Fana, 2019).

4.3

Livello e dinamica delle basse retribuzioni in Italia

In questo paragrafo si segue l'ottica individuale per provare a fare chiarezza su livello e dinamica delle basse retribuzioni fra il 1990 e il 2018 in Italia¹. A tal fine si fa uso di un ampio campione di dati amministrativi di fonte INPS-LOSAI relativi ai dipendenti del settore privato (con l'esclusione di lavoratori agricoli e domestici), che registra con ampio dettaglio durata e retribuzione lorda di ogni rapporto di lavoro sperimentato da un individuo in un anno².

L'incidenza del *low pay* viene calcolata sia facendo uso di una soglia di tipo relativo – pari al 60% della retribuzione mediana lorda annua – e di tipo assoluto – ottenuta riproporzionando su base annua e settimanale un salario orario lordo pari a 9 euro, ovvero il livello individuato nella proposta di legge da parte delle opposizioni. In coerenza con quanto richiamato in precedenza, le retribuzioni, ottenute sommando quelle ottenute da eventuali rapporti di lavoro multipli in un anno, sono valutate su base annua, settimanale (dividendo il totale per il numero di settimane complessivamente lavorate nell'anno) e settimanale per unità di lavoro *full-time equivalent* - FTE (ovvero, dividendo quanto percepito complessivamente nell'anno per le settimane lavorate, ma riproporzionando il numero di settimane lavorate nell'anno dai *part-timers* sulla base della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, che viene registrata negli archivi INPS)³. In assenza del salario orario, che non viene registrato negli archivi INPS, la retribuzione settimanale FTE rappresenta la miglior *proxy* a disposizione del salario orario.

Assumendo 38 ore di lavoro a settimane, 9 euro l'ora restituiscono una retribuzione lorda pari a 17,784 euro su base annua e 342 euro su base settimanale. Una soglia pari al 60% della retribuzione mediana restituisce invece, nel 2018, un valore pari a 11.460 euro l'anno e a 247 e 267 euro quando si guarda, rispettivamente, alle retribuzioni settimanali e settimanali FTE. Per confronto, assumendo una persona occupata un intero anno con contratto a tempo pieno, il valore della soglia "relativa" annua corrisponde a un salario approssimativamente uguale a 5,8 euro per ora lavorata.

Prima di descrivere l'andamento dell'incidenza delle basse retribuzioni, bisogna evidenziare come nel periodo osservato il settore privato italiano sia stato caratterizzato da rilevanti cambiamenti strutturali. Fra questi: la crescita del numero di persone con un rapporto di lavoro nell'anno⁴, verificatasi soprattutto fra la metà degli anni '90 e l'inizio del XX secolo (che potrebbe influenzare l'incidenza del *low pay*, laddove si ritenga che i "lavoratori aggiuntivi" siano "marginali" e meno produttivi, o, quantomeno, che il nostro mercato del lavoro non sia in grado di offrire condizioni

¹ Le elaborazioni presentate in questo paragrafo sono desunte dal lavoro di Bavaro e Raitano (2024), a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

² La dimensione del campione è pari a poco meno del 7% dell'universo degli occupati in ogni anno di osservazione.

³ Per i *part-timers* le settimane FTE sono, dunque, minori di quelle complessivamente lavorate (e, dunque, il salario settimanale FTE è per loro più alto di quello senza correzione per il tempo di lavoro). Ad esempio, un *part-timer* impiegato al 50% per un intero anno ha 26 settimane FTE.

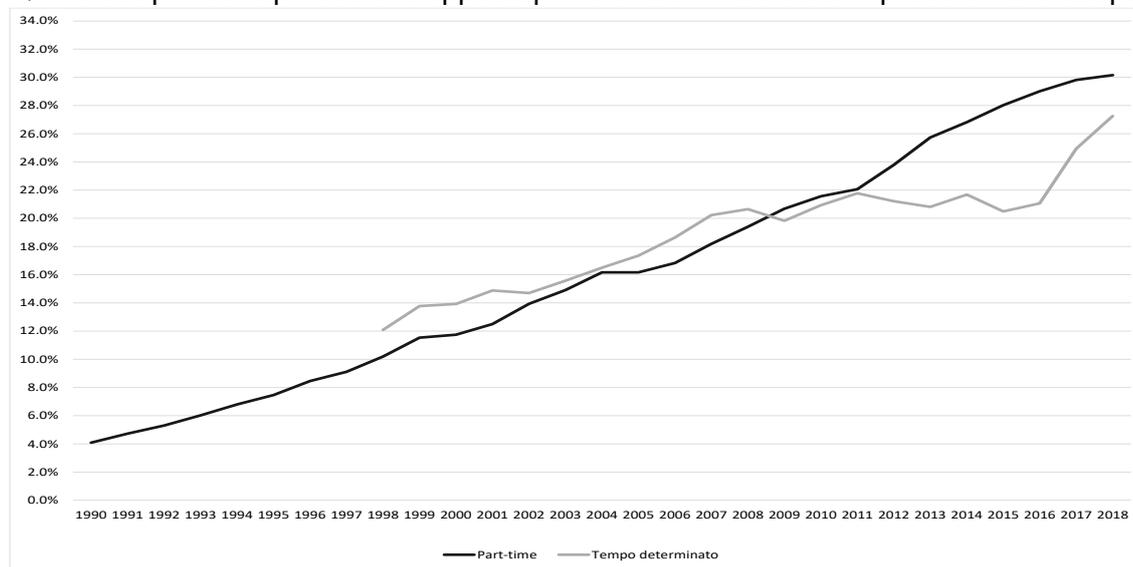
⁴ Secondo i dati Eurostat (riferiti all'intera forza lavoro invece che al solo lavoro privato), il tasso di occupazione totale nella classe di età 15-64 è passato dal 50,8% al 58,5% dal 1995 al 2018 e tale aumento - avvenuto interamente prima della crisi economica iniziata nel 2008 - ha riguardato quasi esclusivamente le donne (nel periodo 1995-2018 il tasso di occupazione maschile è passato dal 66,4% al 67,6% mentre quello femminile dal 35,5% al 49,5%).

contrattuali e salariali adeguate a un numero crescente di individui); l'invecchiamento della forza lavoro, legato alle dinamiche demografiche e agli effetti delle riforme che hanno innalzato l'età pensionabile; la crescita (pari a circa 20 punti percentuali) della quota di occupati nei servizi; l'incremento intenso della quota di forza lavoro non di cittadinanza italiana (aumentata dal 2% al 17% nel periodo osservato; Bavaro, 2022); soprattutto, la crescita abnorme del lavoro non standard, in primis part-time.

Guardando al periodo lavorativo più retribuito nell'anno (essendo cresciuto anche il numero di rapporti di lavoro multipli), la quota di dipendenti privati occupati con un contratto a termine è infatti aumentata dal 12,1% al 27,3% fra il 1998 (primo anno in cui la durata del contratto è registrata negli archivi INPS) e il 2018 e quella dei *part-timers* addirittura dal 4,1% al 30,2% fra il 1990 e il 2018 (FIG. 4.1).

FIGURA 4.1

Quota di dipendenti privati con rapporto prevalente nell'anno a tempo determinato o part-time



Fonte: elaborazioni di Bavaro e Raitano (2024) su dati INPS-LOSAI

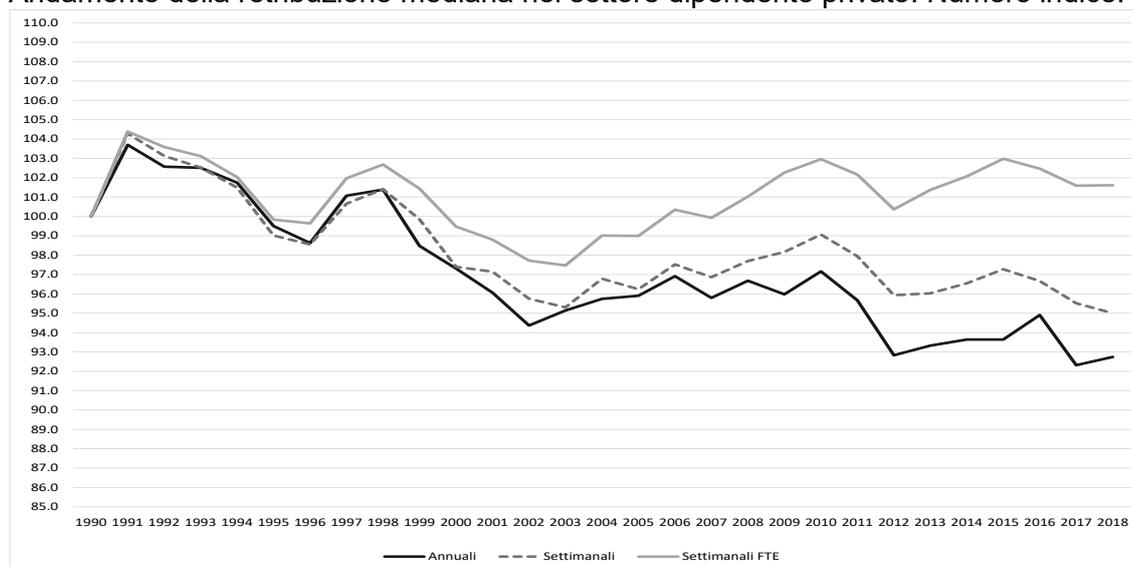
Il tema del part-time va trattato con cautela. Da una parte, la sua crescita potrebbe nascondere un maggior ricorso da parte delle imprese al “lavoro grigio” con ore “fuori-busta” a compensare le minori ore contrattuali. A conferma di ciò, la quota di part-time rilevata nelle indagini sui lavoratori (che rispondono sulla base delle ore di lavoro effettivo) risulta inferiore a quella registrata dai dati amministrativi (circa il 18% nella Rilevazione delle Forze Lavoro dell’Istat). Il fuori-busta – fenomeno illegale e che spesso si accompagna a remunerazioni aggiuntive molto limitate – può migliorare il reddito complessivo dei lavoratori, ma, come sperimentato durante la pandemia, ha gravi conseguenze sulle loro tutele del welfare, che dipendono dai contributi versati e, dunque, dai salari registrati. Dall’altra parte, il lavoro a tempo parziale potrebbe dipendere da preferenze, ad esempio di chi gode di fonti aggiuntive di reddito. Il problema è, però, che le indagini mostrano un livello molto alto e crescente del part-time involontario nel nostro paese: i dati dell’indagine Eurostat sulle forze di lavoro, riferiti all’intero lavoro dipendente (e, quindi, anche al settore pubblico dove il part-time è frequentemente scelto volontariamente per conciliare carichi familiari e lavoro), la quota di part-timers ‘involontari’ (che, si noti, non include chi è obbligato a lavorare a orario ridotto per esigenze di cura) era del 65,7% nel 2018 in Italia (80,3% tra gli uomini e 60,8% tra le donne), un valore drammaticamente superiore a quello registrato nell’area dell’euro (27,8%) e molto più alto di

quello (39,2%) che caratterizzava l'Italia nel 1990, quando il part-time era molto meno diffuso. Pertanto, la riduzione delle ore lavorate per un'ampia quota di occupati associata alla maggiore diffusione dei contratti part-time non appare affatto legata a una scelta volontaria degli individui che hanno, verosimilmente, ulteriori risorse familiari adeguate, ma emerge come una condizione limitante subita da individui (uomini e donne) che vorrebbero lavorare e guadagnare di più.

Questi cambiamenti strutturali hanno chiaramente influenzato la distribuzione dei redditi (FIG. 4.2). Se ci si concentra sulle retribuzioni annuali e settimanali, i salari mediani reali si sono ridotti addirittura di circa 10 punti percentuali rispetto ai livelli raggiunti prima della recessione che colpì l'Italia nel 1993. La riduzione delle retribuzioni mediane è stata particolarmente evidente dal 1998 al 2002 e dal 2010 al 2012. È interessante notare che gli andamenti dei salari annuali e settimanali sono simili, segnalando che il calo non può essere attribuito solo a una riduzione del numero di settimane lavorate dai lavoratori meno retribuiti. Un andamento diverso riguarda invece i salari settimanali FTE, la cui dinamica, a partire dal 2003, si discosta dall'andamento delle altre due variabili salariali, diventando leggermente crescente: nel complesso, i salari settimanali mediani reali FTE sono aumentati di circa 4 punti percentuali dal 2003 al 2018. Quindi, considerando i salari settimanali FTE come *proxy* dei salari orari, i salari mediani "unitari" risultano leggermente aumentati dalla metà degli anni 2000 in poi.

FIGURA 4.2

Andamento della retribuzione mediana nel settore dipendente privato. Numero indice: 1990=100



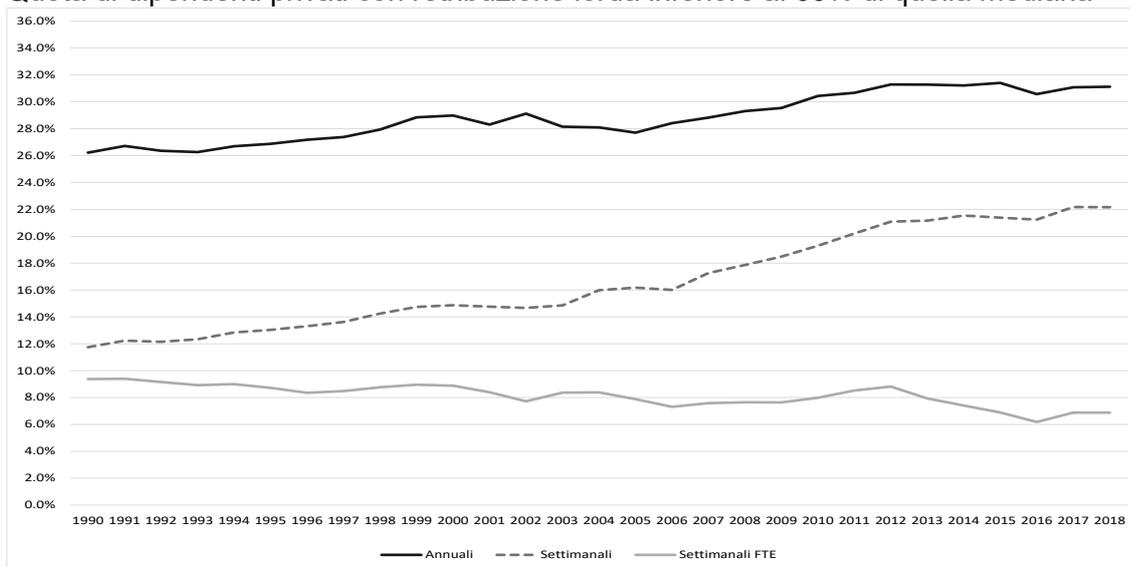
Fonte: elaborazioni di Bavaro e Raitano (2024) su dati INPS-LOSAI

Gli andamenti divergenti tra le variabili retributive FTE e non FTE segnalano che, oltre alla lenta crescita dei salari "unitari", la dinamica decrescente delle retribuzioni annuali è dovuta alla diminuzione della quantità di ore lavorate determinata dalla maggiore diffusione dei contratti part-time. Ne discende, peraltro, che la soglia di *low pay* basata sul 60% della mediana si riduce nel periodo osservato quando si guarda alle retribuzioni annuali (da un massimo di circa 12.800 euro a inizio degli anni 1990 a circa 11.400 euro negli anni più recenti) e settimanali, mentre cresce leggermente quando si fa riferimento ai salari FTE.

In questo quadro, i risultati relativi all'incidenza delle basse retribuzioni sono molto preoccupanti (FIG. 4.3 e 4.4): nonostante la riduzione del valore della retribuzione mediana, la quota di individui con retribuzioni annue lorde inferiori al 60% di quella mediana è cresciuta dal 26,7% al 31,1% nel

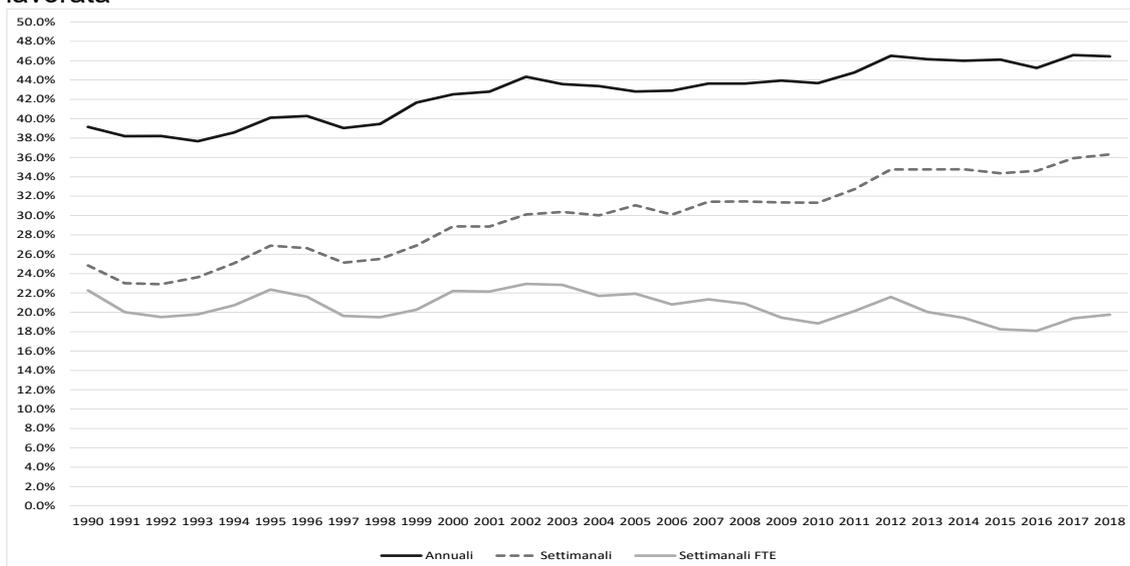
periodo 1990-2018 e, nello stesso periodo, quella con retribuzioni inferiori a quelle conseguite da chi lavorasse continuativamente con una paga oraria di 9 euro (che restituisce una retribuzione annua di circa 17.800 euro) è aumentata dal 39,2 al 46,4%.

FIGURA 4.3
Quota di dipendenti privati con retribuzione lorda inferiore al 60% di quella mediana



Fonte: elaborazioni di Bavaro e Raitano (2024) su dati INPS-LOSAI

FIGURA 4.4
Quota di dipendenti privati con retribuzione lorda inferiore a una equivalente a 9 euro per ora lavorata



Fonte: elaborazioni di Bavaro e Raitano (2024) su dati INPS-LOSAI

La quota di *low pay workers* si riduce se si guarda alle retribuzioni settimanali, a segnale che parte del fenomeno è spiegata dalle poche settimane lavorate da molti, ma la dinamica dell'incidenza delle basse retribuzioni rimane molto accentuata anche se si guarda a questa dimensione. Una dinamica

costante emerge, invece, quando le basse retribuzioni vengono valutate in base ai salari settimanali FTE, segnalando che il ruolo principale nella tendenza alla crescita delle basse retribuzioni è stato svolto negli scorsi decenni dalla riduzione del numero di ore lavorate dagli individui meno pagati a causa della diffusione sempre maggiore dei contratti a tempo parziale. Ciononostante, la quota di lavoratori e lavoratrici che percepiscono salari “unitari” bassi è rilevante anche quando ci si concentra sulle retribuzioni FTE: l’incidenza del *low pay* era del 6,9% nel 2018 con riferimento alla soglia del 60% della mediana e del 19,8% quando la linea dei bassi salari viene resa equivalente a un salario lordo di 9 euro l’ora, la soglia considerata “di dignità” nell’attuale dibattito sul salario minimo.

I rischi di basse retribuzioni sono fortemente variabili in base al settore di attività sia in virtù del diverso contratto collettivo adottato, sia in ragione della diversa distribuzione tra settori delle forme contrattuali non-standard e della presenza di lavoratori con diversa qualifica. Guardando alle retribuzioni annuali, ad esempio, i lavoratori con retribuzione inferiore al 60% di quella mediana sono il 64,5% degli addetti negli alberghi e ristoranti e il 4,8% degli occupati nel settore finanziario e tali divari persistono anche se si considerano i soli lavoratori a tempo pieno. Una quota elevata e crescente di lavoratori rimane poi nel *low pay* per molti anni: la quota di chi, nel periodo 2009-2018, riceve una retribuzione inferiore al 60% di quella mediana per almeno 6 anni su 10 ammonta, infatti, al 46,5% (era del 39,9% nel periodo 1990-1999). Come atteso, i rischi di ricevere basse retribuzioni e di rimanervi intrappolati si differenziano in base alle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese, e, come atteso, sono più elevati per le donne, per i più giovani, per chi vive al Sud, per gli assunti con contratti atipici e per chi lavora in piccole imprese.

4.4 Conclusioni

I risultati mostrati nelle pagine precedenti forniscono informazioni utili nell’attuale dibattito polarizzato sul salario minimo, che si concentra sulla definizione di un tetto vincolante per la retribuzione oraria, trascurando le questioni legate alla quantità di lavoro e, soprattutto, al drammatico aumento del part-time involontario, in tutta probabilità la principale determinante delle attuali tendenze del *low pay* nel nostro paese. Tornando al tema della vita dignitosa grazie al lavoro, i risultati qui ricordati suggeriscono almeno due riflessioni; la prima è che la dignità non sembra soddisfatta se il proprio reddito da lavoro è da fame ma non si è poveri grazie alla famiglia; la seconda è che con la dignità sembra entrarci poco la considerazione del solo salario orario.

In base a questa prospettiva, un aumento dei salari minimi – da realizzarsi attraverso l’introduzione del salario minimo legale o il rafforzamento del potere contrattuale dei sindacati, da raggiungere anche attraverso un’adeguata normativa sulla rappresentanza – appare una condizione assolutamente necessaria per migliorare gli standard di vita dei lavoratori a bassa retribuzione.

Ma, il salario minimo da solo non basta, se non si predispongono una strategia esaustiva, in primo luogo, ad accrescere le ore lavorate e la quantità di lavoro che gli individui riescono a prestare in un anno – anche contrastando in modo efficace l’abnorme crescita delle forme contrattuali atipiche e rafforzando il potere delle forze sindacali e le istituzioni del mercato del lavoro – e, più in generale, a realizzare efficaci misure predistributive che influiscano sui risultati del mercato del lavoro (Franzini, 2022), di concerto con misure redistributive efficaci e con politiche macroeconomiche e industriali volte a migliorare la “qualità” della domanda di lavoro. Senza rafforzare il potere contrattuale dei lavoratori e dei sindacati si potrebbe invece correre il rischio concreto che le imprese compensino i costi legati all’introduzione di un salario minimo riducendo il numero di ore (quantomeno formalmente) lavorate dai dipendenti.

La lotta ai bassi salari non può quindi basarsi su un unico strumento come il salario minimo, per quanto questo sia rilevante e assuma anche una valenza simbolica.

Lavoro povero e povertà delle famiglie: un nesso complicato

di *Chiara Saraceno*

5.1

Lavoro povero e lavoratori poveri: una sovrapposizione solo parziale

Avere un lavoro non sempre è una condizione sufficiente per non essere poveri. Viceversa si può non essere occupati o pensionati, o avere solo una occupazione precaria e/o a bassissima remunerazione, e non essere poveri. Le ragioni di questo apparente paradosso non stanno solo nelle condizioni salariali e nella precarietà o parzialità o meno dei rapporti di lavoro. Stanno anche nel ruolo delle politiche redistributive (trasferimenti) da un lato, nella mediazione – in senso negativo o positivo – operata dalla situazione familiare (numerosità, presenza o meno di altri percettori di reddito) dall'altro. La famiglia, infatti, funziona per lo più come aggregatore e re-distributore di redditi individuali (oltre che di lavoro domestico e di cura).

Il ruolo della mediazione familiare è evidente quando si tratta di persone prive di occupazione: sono esposte o meno al rischio di povertà a seconda se possono contare sulla condivisione di un reddito familiare adeguato. Ma è cruciale anche nella distinzione tra i due diversi concetti di “lavoratore povero” utilizzati in letteratura e nelle statistiche ufficiali. Uno si riferisce a coloro che guadagnano una retribuzione mensile (od oraria) inferiore ai due terzi di quella mediana dei lavoratori a tempo pieno nel loro paese (definizione OCSE), o il 60% della retribuzione mensile mediana calcolata tra tutti i lavoratori (definizione Eurostat). Sono coloro che hanno “lavori poveri” vuoi perché sottopagati, vuoi perché a orario molto ridotto, o con contratti brevi, o una combinazione di queste caratteristiche. Sono l'oggetto di altri saggi in questo volume. Qui interessa sottolineare come avere un “lavoro povero” non sempre coincida anche con l'essere povero dal punto di vista dell'accesso al consumo. Dipende, appunto, dal poter o meno accedere ad altri redditi, i primis entro la famiglia.

Il secondo concetto di lavoratore povero si riferisce a coloro che, indipendentemente dal loro livello di salario, tenuto conto degli altri redditi che eventualmente entrano in famiglia e della composizione di quest'ultima, hanno un reddito effettivamente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano pro capite. Si riferisce, quindi, alla povertà familiare dei lavoratori. Questa seconda è la definizione di Eurostat quando stima l'incidenza del rischio di povertà, appunto, tra i lavoratori.

5.2

La famiglia: un Giano bifronte rispetto al rischio di povertà

Non sorprende che il rischio di povertà sia molto più elevato tra chi, adulto e non in pensione, è disoccupato o inattivo. Secondo le stime di Eurostat, che si riferiscono al reddito disponibile in quanto componente di una famiglia e non solo al reddito in capo all'individuo, chi è in questa condizione ha un rischio sei volte maggiore di sperimentare povertà o esclusione sociale di chi è occupato. Nel 2022 a livello EU si trovava a rischio di povertà o esclusione sociale il 65,2% degli adulti tra i 18 e i 64 anni i disoccupati, seguito dal 42,9% degli inattivi non pensionati, a fronte del 19,1% dei ritirati dal lavoro e dell'11,1% degli occupati, con importanti differenze tra paesi (Eurostat, 2023)

Pur nella loro drammaticità, questi dati segnalano che vi è un'ampia, anche se minoritaria, percentuale di disoccupati o inattivi che riesce a soddisfare i propri bisogni pur non avendo un reddito da lavoro. Al netto dei rentier, si tratta di persone che ricevono trasferimenti sociali – indennità di disoccupazione, forme di reddito minimo - che li portano al di sopra della soglia di povertà definita da Eurostat, o vivono in famiglie in cui entrano redditi da lavoro o pensioni sufficienti a soddisfare anche i loro bisogni, ovvero a garantire a ciascun componente, almeno a livello teorico, un reddito disponibile al di sopra della soglia di povertà. Si tratta per lo più di giovani in formazione, o in cerca di occupazione, che vivono ancora con la famiglia di origine e di donne occupate a tempo pieno nel lavoro familiare. In questo caso la famiglia gioca un ruolo protettivo rispetto al rischio di povertà, almeno dal punto di vista statistico, dato che nulla sappiamo su come effettivamente funzioni la solidarietà e redistribuzione familiare nei casi concreti. Non va, inoltre, sottovalutato il fatto che, nonostante questo ruolo compensativo della famiglia, donne di ogni età e giovani di entrambi i sessi sperimentano in Europa un'incidenza della povertà maggiore degli uomini e delle persone in età centrali o anziane. Così come non va sottovalutato il vincolo alla libertà di uscire, se lo si desidera, dalla propria famiglia per condurre la propria vita, costituito dalla mancanza di un reddito proprio, specie se questa condizione si prolunga nel tempo (questo argomento è approfondito nel capitolo di Pasqua e Tucci).

Giovani di entrambi i sessi e donne di ogni età adulta sono anche i soggetti su cui più spesso si concentrano le condizioni di lavoro povero, perché sotto-pagato o a tempo ridotto. Questo riguarda soprattutto alcuni settori - commercio al dettaglio, settore alberghiero e catering, agricoltura, logistica e servizi alla persona - e occupazioni a bassa qualifica, dove la combinazione di bassi salari e orari ridotti rende impossibile ottenere un reddito sufficiente per vivere. Ma sempre più possono riguardare anche lavori qualificati, come l'insegnante (le/i supplenti), il/la giornalista, l'esperta/o informatico e così via. Come nel caso della disoccupazione/inoccupazione, che il lavoro povero coincida o meno anche con una situazione di impossibilità di soddisfare i propri bisogni, quindi di povertà, dipende in larga misura dall'accesso o meno ad altri redditi familiari. D'altra parte, occupazioni e redditi da lavoro parziali e non sufficienti da soli a soddisfare i bisogni di chi li fa, in situazioni familiari con bilanci in equilibrio difficile, possono fare la differenza tra essere e non essere poveri, integrando altri redditi a loro volta insufficienti in quella cassa di compensazione che è appunto la famiglia. Non occorre che tutto venga messo nel bilancio comune, basta che ciascuno si faccia carico di un pezzo della spesa necessaria o non gravi sul bilancio comune per le proprie spese. Viceversa, se si tratta dell'unico, o unici redditi in famiglia si configura non solo una condizione di lavoratore povero, ma di famiglia di lavoratore povero.

Anche le forme di integrazione di redditi da lavoro troppo bassi che esistono in alcuni paesi (ad esempio in Francia, Regno Unito, Germania), fanno riferimento non solo al reddito individuale, ma alla situazione reddituale complessiva della famiglia del lavoratore a basso salario, dando per scontata l'esistenza di una solidarietà economica familiare. In questo caso, la famiglia può costituire un ostacolo all'ottenimento di misure di sostegno a livello individuale. Era il caso, in Italia, anche con il Reddito di Cittadinanza finché è rimasto in vigore, e ancor più oggi con l'Assegno di Inclusione che ha criteri ancora più restrittivi.

Eurostat considera "lavoratori", al fine di valutare se sono o meno in povertà dal punto di vista familiare, solo coloro tra i 16 e i 59 anni che sono stati attivi nel mercato del lavoro almeno 7 mesi e hanno lavorato almeno sei mesi nel corso dell'anno. Sono quindi esclusi coloro che lavorano per periodi inferiori, con un chiaro rischio di sottostima del fenomeno, come ha osservato anche il Gruppo di lavoro sugli interventi e sulle misure di contrasto alla povertà lavorativa nel suo Rapporto nel 2021. Sulla base di questa definizione, nel 2022 all'interno dell'Unione Europea si trovava a vivere in

condizioni a rischio di povertà familiare e o di esclusione sociale, ovvero aveva un reddito disponibile inferiore al 60% del reddito mediano del proprio paese, l'11,1% dei lavoratori. Si tratta di un dato medio, che nasconde forti differenze tra paesi, passando dall'estremo 23,7% della Romania, seguita a grande distanza dalla Bulgaria con il 16%, al 3,4% della Finlandia. L'Italia con il 12,7% è tra i paesi con una incidenza maggiore (EUROSTAT, 2023), una posizione che detiene ormai da diversi anni (Saraceno, 2015; Saraceno, Benassi, Morlicchio, 2022), sulle cui cause ci soffermeremo nel prossimo paragrafo.

Il rischio che si produca uno squilibrio tra redditi da lavoro e bisogni familiari è tanto più alto quanto più alta la percentuale delle famiglie monoreddito (ancor più se anche monogenitore) e tanto più scarsi i trasferimenti legati alla presenza di figli. In questa prospettiva, si può dire che, se all'interno di ciascun paese il rischio di essere lavoratori poveri su base familiare è più elevato per i lavoratori a basso o modesto salario che sono gli unici percettori di reddito, questo rischio è diversamente distribuito tra paesi in base al tasso di occupazione femminile (quindi alla diffusione delle famiglie pluri- piuttosto che mono-percettore di reddito), al grado di sostegno al costo dei figli garantito dal welfare state nazionale, all'esistenza o meno di forme di integrazione di redditi da lavoro troppo bassi. In altri termini, vi è una stretta interdipendenza tra caratteristiche dei welfare state, caratteristiche e composizione delle famiglie e tasso di partecipazione al mercato del lavoro dei componenti dei nuclei familiari. In particolare, per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile, hanno un ruolo rilevante le politiche di conciliazione lavoro-famiglia quali i congedi di maternità, paternità e genitoriali, i servizi educativi, i servizi per la non autosufficienza. Come scrivono Vandembrouke e Diris (2014, p. 16), "Per gli individui, in Europa, l'intensità lavorativa della loro famiglia è una determinante cruciale del loro rischio (individuale) di povertà". Questa determinante, tuttavia, da un lato può essere ridotta da sostegni all'occupazione femminile/materna, dall'altro può essere più o meno moderata dall'intervento dello stato sociale via trasferimenti.

5.3

Famiglie di lavoratori povere: Il caso italiano

Dal punto di vista dell'esposizione al rischio di povertà pur avendo una occupazione e pur avendo un occupato in famiglia l'Italia presenta due condizioni specifiche di vulnerabilità. La prima riguarda la diffusione di bassi salari che non hanno tenuto il passo con l'inflazione, unita ad un aumento molto maggiore della media europea del part time involontario, quindi una forte incidenza di lavoratori poveri a livello individuale. La seconda riguarda la forte incidenza di famiglie mono-percettore di reddito anche tra quelle che hanno al proprio interno due o più adulti non anziani.

Secondo l'ultimo *Rapporto Annuale ANPAL* su "Famiglia e lavoro 2022" (ANPAL, 2023), nel 2021 poco più di due terzi (17,5 milioni) delle famiglie aveva almeno un componente appartenente alle forze di lavoro allargate, ovvero un occupato, un disoccupato o un inattivo che, pur non cercando un lavoro, si dichiara disponibile a svolgerlo. Tra queste, nel 52% dei casi era presente un solo occupato, nel 35,4% due o più occupati, nell'11,9% nessun occupato. La definizione di occupato tuttavia può essere fuorviante, stante che nelle Indagini sulle Forze di Lavoro, su cui sono basate queste stime, ISTAT considera occupato chi ha lavorato in modo remunerato almeno un'ora nella settimana dell'intervista. Se si considera l'intensità lavorativa a livello familiare, ovvero il numero di ore di lavoro remunerato complessivamente erogate dai componenti in età lavorativa della famiglia,¹ il

¹ Seguendo Eurostat, l'intensità lavorativa familiare è stata organizzata in 5 classi: alla intensità lavorativa "molto bassa" corrisponde un'intensità inferiore al 20% di quella potenzialmente esprimibile dall'intero nucleo familiare;

18,5% dei nuclei considerati (3,2 milioni, in cui vivono 8,4 milioni di individui) aveva livelli di intensità lavorativa bassi o molto bassi. All'opposto, erano 12,6 milioni i nuclei con livelli alti o molto alti di intensità lavorativa. La quota più elevata di famiglie con intensità di lavoro bassa o molto bassa – 29,7% - si trovava nei nuclei monogenitore (per lo più donna).

Se la maggior parte delle famiglie a bassa o molto bassa intensità lavorativa era composta da famiglie in cui nessuno era occupato pur avendo almeno un componente appartenente alle forze lavoro, il 15% (il 6,5% del totale delle famiglie con almeno un componente appartenente alle forze di lavoro allargate) era composto da famiglie con due o più occupati, che evidentemente non riuscivano ad avere orari e durate del lavoro (e presumibilmente reddito) sufficienti. Famiglie quindi di lavoratori tutti poveri a livello individuale e presumibilmente anche a livello familiare. Si tratta per lo più di lavoratori a bassa qualifica, anche se in un quinto dei casi viceversa hanno qualifiche elevate.

Dal Rapporto ANPAL emergono anche marcate differenze di genere nel contributo all'intensità lavorativa (remunerata) familiare, cui ANPAL ha anche dedicato specificamente il Rapporto del 2023. In generale le donne vi contribuiscono meno degli uomini, essendo meno frequentemente il lavoratore principale quando sono in coppia. Una situazione che si accentua in caso di presenza di uno o più figli minorenni. La presenza di figli minorenni, infatti, in Italia più che in altri paesi provoca differenze nella partecipazione al mercato del lavoro non solo tra uomini e donne, ma anche tra donne (Naldini e Saraceno 2023; ANPAL 2024), pur con una diversa intensità a seconda del livello di istruzione e della ripartizione territoriale di residenza. Ne deriva una maggiore incidenza delle famiglie mono-percettore di reddito tra le famiglie con figli minorenni, specie se i genitori, e in particolare la madre, sono a bassa istruzione e se vivono nel mezzogiorno, o se sono stranieri. Le responsabilità familiari, sia quando sono madri sole, sia quando vivono in coppia, per le donne costituiscono un vincolo alla partecipazione al mercato del lavoro, quindi non solo all'autonomia economica personale, ma anche alla possibilità di integrare un reddito familiare eventualmente insufficiente. L'asimmetria di genere nel lavoro familiare e la scarsità dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia rendono non solo le donne, ma la famiglia stessa più vulnerabile alla povertà in caso di insufficienza, o venir meno, del reddito del principale o unico percettore.

Nel caso delle donne con responsabilità familiari, quindi, la famiglia presenta un'altra variante del suo essere un Giano bifronte rispetto al rischio di povertà: protettivo in caso di mancanza o insufficienza di reddito proprio, ma anche ostacolante la possibilità di avere, appunto, un reddito proprio sufficiente (ed anche a misure di sostegno individuale). Ciò spiega anche perché le famiglie con minorenni, specie se più di uno, hanno in Italia un'incidenza di povertà più alta delle famiglie senza minorenni, causando un'incidenza della povertà tra i minorenni molto più alta che tra gli adulti e gli anziani. Secondo una stima di qualche anno fa, i minorenni che hanno entrambi i genitori occupati hanno un'incidenza della povertà assoluta non solo, come è ovvio, quasi sette volte inferiore a quella dei loro coetanei che vivono in famiglie con nessun adulto occupato, ma anche tre volte più bassa rispetto a coetanei con un solo genitore occupato (Saraceno, Benassi, Morlicchio 2022, p.142). Nel suo rapporto del 2024, specificamente dedicato alla situazione lavorativa delle donne, ANPAL, per altro, segnala come la ridotta intensità lavorativa (per il mercato) delle donne non sia sempre dovuta alla difficoltà di conciliare lavoro familiare con un'occupazione a pieno tempo, bensì dalla mancanza di alternative. La maggior parte delle donne che lavora part time preferirebbe un lavoro full time, ma è costretta ad accettare orari insieme ridotti e imprevedibili e/o scomodi. Le aziende, infatti fanno spesso un uso del part time e della flessibilità lavorativa che, lungi dal favorire la conciliazione famiglia-lavoro, la rendono ancora più difficile (ANPAL 2024, si veda anche lo studio del Forum disuguaglianza e diversità, 2024).

l'intensità "bassa" corrisponde ad un'intensità compresa nell'intervallo tra il 20% e il 45% del potenziale familiare; l'intensità media si colloca tra il 45% e il 55% del potenziale familiare; infine, livelli alti o molto alti di intensità corrispondono a valori che si collocano, rispettivamente, tra il 55% e l'85% e a valori compresi tra l'85% e il 100% del potenziale considerato in termini di ore di lavoro.

Benché siano soprattutto i giovani di entrambi i sessi e le donne di ogni età ad essere lavoratori poveri a livello individuale, stante che sono gli uomini ad essere più spesso i lavoratori principali, o unici, in famiglia, non stupisce che essi siano anche più spesso individuati come lavoratori poveri su base familiare.

Mentre Eurostat fornisce dati sull'incidenza di lavoratori poveri (relativi) su base familiare, ma non di quella delle famiglie di lavoratrici povere (perché in una famiglia ci possono essere più lavoratori poveri), Istat, nelle sue stime dell'incidenza della povertà, fornisce dati su queste ultime. La base dati è diversa non solo perché si tratta di indagini differenti, ma perché quella Eurostat rileva il reddito mentre quella utilizzata da ISTAT per stimare la povertà si riferisce ai consumi, e per l'occupazione tiene conto solo di quella della persona di riferimento. Inoltre, Istat stima sia, come Eurostat, la povertà relativa, riferita al consumo equivalente medio, sia la povertà assoluta, riferita ad un pacchetto di consumi essenziali, il cui valore è calcolato in base al costo della vita (differenziato) e alla composizione familiare per numerosità ed età dei componenti.

Nel 2022 risultava in povertà relativa il 10,1% delle famiglie (28,4% nel Mezzogiorno), ma il 16,7% delle famiglie con persona di riferimento operaio o assimilato (27% nel Mezzogiorno) e l'11% nelle famiglie con persona di riferimento lavoratore indipendente (19,1% nel Mezzogiorno). Per quanto riguarda la povertà assoluta, a fronte di un 8,3% complessivo di famiglie in questa condizione (10,7% nel Mezzogiorno), si trovava in questa condizione il 9% delle famiglie con persona di riferimento occupata, ma il 13,7% di quelle con persona di riferimento operaio o assimilato e l'8,5% di quelle con persona di riferimento lavoratore autonomo, a fronte del 2,6% e 1,4% rispettivamente di quelle con persona di riferimento dirigente o quadro e libero professionista (ISTAT 2023). E' vero che l'incidenza più alta - 22,4% - si trovava tra le famiglie con persona di riferimento in cerca di occupazione, ma questi dati, confermati anche nel 2023 (ISTAT 2024), segnalano che in Italia le famiglie di lavoratori povere sono un fenomeno consistente, soprattutto tra i lavoratori dipendenti a bassa qualifica. Tra queste, infatti, si concentrano sia le situazioni di basso salario, discontinuità lavorativa e part time involontario, sia le situazioni mono-percettore di reddito a causa di una ridotta partecipazione delle donne, in particolare delle madri, al mercato del lavoro, a causa non solo delle basse qualifiche e/o di modelli di genere rigidi, ma del carico di lavoro familiare e dell'assenza o inaccessibilità di servizi.

5.4 Conclusioni

La famiglia può giocare un ruolo diverso rispetto al rischio di povertà. Può proteggere o viceversa causare povertà, a livello individuale o familiare. La famiglia, inoltre, può essere una causa di povertà non solo perché c'è uno squilibrio tra reddito disponibile e numero dei consumatori familiari, ma perché il lavoro gratuito che richiede, se non condiviso in famiglia e non parzialmente delegabile ai servizi, impedisce, o vincola fortemente, l'accesso al mercato del lavoro ed anche ad alcuni diritti sociali.

Il lavoro povero, nelle sue varianti e cause, pone problemi di equità a prescindere dal fatto che chi lo fa sia anche povero dal punto di vista dell'accesso al consumo. L'eventuale esistenza di solidarietà familiare non dovrebbe giustificare la sottovalutazione del suo impatto sulle chances di vita e la libertà di chi vi è costretto per necessità e mancanza di alternative. Così come non va sottovalutato il fatto che spesso il lavoro povero è anche l'unica fonte di reddito non solo per l'individuo, ma anche per la sua famiglia.

Il fenomeno delle famiglie di lavoratori poveri, tuttavia, ha più cause. Perciò non può essere affrontato da un lato solo. Sicuramente occorre contrastare le variegate forme che assume il lavoro povero – dal part time involontario, alla precarietà, a salari troppo bassi. Ma lo squilibrio tra reddito familiare e numero dei consumatori familiari che genera povertà anche tra chi ha un reddito da lavoro modesto, ma individualmente adeguato, richiede anche altri tipi di interventi. La disoccupazione giovanile, che prolunga la dipendenza economica dei figli ben oltre la minore età e l'uscita dal sistema di istruzione,

è particolarmente rischiosa per bilanci familiari modesti. La presenza di più figli, specie di minore età, non incide solo sul bilancio familiare, ma anche sul carico di lavoro familiare gratuito necessario, quindi sulla disponibilità delle donne/madri a stare nel mercato del lavoro. Oltre al sostegno del costo dei figli tramite un assegno universale consistente, occorre anche favorire l'occupazione femminile, con particolare attenzione per le donne in contesti meno privilegiati. Si potrebbe argomentare che non si dovrebbero forzare le donne con pesanti carichi familiari ad accollarsi anche un lavoro remunerato per integrare il reddito familiare aumentando l'intensità lavorativa della famiglia. Tuttavia, non creando le condizioni che consentano loro di stare agevolmente nel mercato del lavoro – servizi, orari di lavoro amichevoli, remunerazione adeguata, formazione quando necessario – si rafforzano le disuguaglianze non solo di genere, ma anche tra donne, famiglie, bambini.

La povertà lavorativa delle donne: quando avere un lavoro non basta per scappare da partner violenti

di Silvia Pasqua e Violetta Tucci

6.1

Introduzione

I dati Eurostat mostrano come in Europa nel 2023 la percentuale di *working poor* sia più bassa tra le donne (7,4%) che tra gli uomini (9,1%). Nello stesso anno, in Italia tra le donne occupate il 7,8% era povera, contro il 11,5% tra gli occupati uomini. Finalmente una buona notizia per i divari di genere, quindi? Purtroppo, no. La realtà è che il dato sui *working poor* nasconde divari di genere rilevanti e persistenti, specialmente in Italia. Infatti, per essere definito lavoratore¹ povero occorre avere un'occupazione e in Italia il tasso di occupazione delle donne nel 2023 era del 56,5%, 19,5 punti percentuali più basso di quello degli uomini e di 13,7 punti percentuali al di sotto della media delle donne in Europa. Le donne, avendo una minor probabilità di essere lavoratrici, hanno quindi anche una minor probabilità di essere lavoratrici *povere*. Non solo, ma in Italia, le donne occupate sono spesso il secondo percettore di reddito del nucleo familiare ed è talvolta proprio grazie al loro lavoro che le famiglie riescono a rimanere al di sopra della soglia di povertà relativa.

Entra poi in gioco un secondo problema di origine metodologica che porta a sottostimare la povertà lavorativa femminile: la definizione stessa di *in-work poverty*. In letteratura vengono normalmente definiti *working poor* gli individui occupati che vivono in famiglie il cui reddito è inferiore al 60% del reddito mediano nazionale equivalente (Peña-Casas *et al.*, 2019). I lavoratori poveri possono però essere identificati anche in base alla loro condizione individuale: si definiscono come *low-paid workers* gli individui occupati che percepiscono un reddito da lavoro annuo inferiore al 60% del reddito da lavoro mediano nazionale (Marx and Verbist, 2008). Tuttavia, fare riferimento alla dimensione familiare o individuale comporta concetti analiticamente distinti (Horemans e Marx, 2013). Secondo Filandri e Struffolino (2013), definire i *working poor* in base alla dimensione individuale piuttosto che a quella familiare porta ad una differenza di più di 5 punti percentuali nella stima del fenomeno in Italia². Ma come cambierebbero le stime pubblicate annualmente se si utilizzasse la definizione a livello individuale invece che a livello familiare? E quali implicazioni si avrebbero sulle differenze di genere?

¹ Se non specificato diversamente, nel capitolo il termine “lavoratori” fa riferimento a entrambe le categorie dei lavoratori e delle lavoratrici.

² Per un confronto dei due indicatori anche in ambito internazionale si faccia riferimento al lavoro di Filandri e Struffolino (2019).

Nelle pagine che seguono, utilizzeremo i dati cross-sectional della sezione italiana dell'*European Union Survey on Income and Living Condition* (It-Silc) per il 2020³, per analizzare quanto cambia per l'Italia l'incidenza della povertà lavorativa considerando le due diverse definizioni operative di *in-work poverty* e in base al genere. Descriveremo poi le caratteristiche individuali, familiari e dell'impiego per capire chi sono i lavoratori e le lavoratrici povere e per identificare quali siano i principali fattori di rischio.

Cercheremo infine di simulare come cambierebbe la situazione delle donne lavoratrici se queste decidessero di uscire dal nucleo familiare. In particolare, proveremo a capire quante delle donne occupate nel nostro campione rischierebbero di diventare povere se uscissero (senza o con i loro figli a carico) dal nucleo familiare in cui vivono. Questo ci darà una misura di quante donne, seppur lavorando, sono potenzialmente 'intrappolate' in convivenze infelici se non addirittura in situazioni di violenza psicologica e fisica da parte dei partner. È noto come l'indipendenza economica sia condizione necessaria, anche se non sufficiente, per proteggere le donne dalla violenza, una violenza che in Italia sta sempre più emergendo con dati impressionanti a partire dalla violenza economica e fisica in ambito domestico di cui è vittima il 24,6% delle donne (Istat, 2014)⁴ fino ad arrivare al femminicidio nell'ambito della coppia⁵. I modelli familiari di contrattazione (Manser e Brown, 1980; McElroy e Horney, 1981) ci insegnano poi che tanto più elevato è il valore dell'*exit option* per le donne, tanto maggiore è il loro potere contrattuale all'interno della famiglia. Garantire quindi lavori stabili e ben retribuiti alle donne aiuterebbe ad aumentarne l'*empowerment* all'interno la famiglia e nella società nel suo complesso, contribuendo a ridurre quel gender gap ancora così ampio in Italia, che si posiziona infatti nel 2023 al trentesimo posto tra i 36 paesi europei presi in considerazione dal *Global Gender Gap Report* del World Economic Forum, e forse anche a ridurre la violenza sulle donne.

6.2

Lavoratrici e lavoratori poveri

Per confrontare l'incidenza della povertà lavorativa tra uomini e donne, consideriamo un campione di individui di età compresa tra i 18 e i 64 anni che risultano lavoratori dipendenti o autonomi al momento dell'intervista. I salari e i redditi familiari netti sono calcolati su base annuale in riferimento all'anno precedente dell'intervista (2019). Nelle analisi, le lavoratrici e i lavoratori sono definiti come coloro che hanno lavorato almeno tre mesi nell'anno precedente⁶ e che vivono in nuclei familiari che non ricevono redditi da pensione. Il campione finale è costituito da 6.054⁷ individui, di cui 2.731 donne, e da 4.541 nuclei familiari.

Nella TAB. 6.1 sono riportate le percentuali di *working poor* per genere considerando le due diverse definizioni di povertà lavorativa, quella a livello familiare e quella a livello individuale. Vengono considerati quindi *working poor* a livello familiare (prima colonna) gli occupati che vivono in famiglie con redditi complessivi (da lavoro e non) equivalenti netti al di sotto del 60% della mediana dei redditi delle

³ I dati EU-SILC 2020 non sono i più recenti rilasciati dall'Eurostat, che ha recentemente rilasciato la wave per l'anno 2022. Tuttavia, la scelta di utilizzare l'anno 2020 è legata al fatto che i redditi riportati in quella indagine sono riferiti all'anno 2019, anno che ha preceduto il COVID. I redditi delle annualità di indagine successive fino ad oggi pubblicate si riferiscono agli anni della pandemia e sono quindi influenzati dalle politiche di *lock down* e dagli interventi straordinari per il sostegno dei redditi messi in atto dal governo nel 2020 e nel 2021.

⁴ Gli ultimi dati ISTAT, che purtroppo risalgono al 2014.

⁵ Secondo i dati riportati dalla Commissione Parlamentare d'inchiesta sul femminicidio (Istat, 2024), nel 2022 i femminicidi presunti contano l'84,5% degli omicidi di donne, e di questi almeno uno su due avviene nell'ambito della coppia, da parte del partner o di un ex partner.

⁶ La definizione ufficiale di Eurostat considera lavoratore chi è stato occupato per almeno sette mesi. Questa definizione, tuttavia, esclude i lavoratori stagionali e pertanto noi utilizziamo una soglia di mesi più bassa.

⁷ Numero che già esclude le osservazioni con valori mancanti nelle variabili di interesse.

altre famiglie⁸. Vengono invece definiti *working poor* a livello individuale (seconda colonna), ossia lavoratori a basso reddito, coloro che hanno percepito un reddito da lavoro annuo netto inferiore al 60% del reddito mediano nazionale (Eurostat, 2010).

TABELLA 6.1

Incidenza della povertà lavorativa per genere (valori percentuali)

	<i>Working poor</i> (def. familiare)	<i>Working poor</i> (def. individuale)
Totale	10,2	14,4
Donne	9,2	19,2
Uomini	11,0	10,5
Differenza di genere (D-U)	-1,8	+8,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati IT-Silc 2020. Note: la tabella riporta la percentuale di *working poor* sul totale dei lavoratori e delle lavoratrici

Emerge chiaramente come la definizione abitualmente utilizzata di *in-work poverty* sottostimi fortemente la povertà lavorativa femminile: non solo la percentuale di donne povere aumenta di ben 10 punti percentuali quando si passa da una definizione familiare ad una definizione individuale, ma risulta anche che tra le donne ci sia una percentuale maggiore di lavoratrici a basso reddito rispetto agli uomini (19,2 contro il 10,5). Questo perché le donne che lavorano vivono spesso con un partner occupato e la somma dei loro redditi protegge maggiormente le loro famiglie dal rischio di povertà. Tuttavia, se si guarda alla definizione individuale, si nota chiaramente come le donne occupate siano a maggior rischio di avere redditi bassi. Questa asimmetria, definita in letteratura come il paradosso della povertà lavorativa (Ponthieux, 2018) e rende meno visibili le disuguaglianze di genere (De Micheli *et al.*, 2021)⁹. L'approccio alla povertà che guarda al totale dei redditi familiari, come sottolineato nel capitolo di Saraceno, è motivato dal fatto che nella famiglia ci si sostiene reciprocamente e quindi i redditi individuali si sommano. Tuttavia, la famiglia può anche essere una delle cause della povertà quando il numero dei componenti è elevato.

Le disuguaglianze di genere che emergono dalla TAB. 6.1 dipendono sia dalle condizioni dell'occupazione talvolta imposte dal datore di lavoro talvolta scelte delle donne lavoratrici stesse per rendere più facile la conciliazione con le attività di cura che nel nostro paese ricadono ancora per la maggior parte sulle loro spalle (Barigozzi *et al.*, 2022).

Ma chi sono i lavoratori e le lavoratrici povere e a basso reddito? Comprendere quali caratteristiche individuali, familiari e dell'impiego costituiscano fattori di rischio rispetto alla povertà lavorativa e se esistano differenze di genere è essenziale per disegnare politiche efficaci.

⁸ I redditi familiari sono resi equivalenti per mezzo della scala OCSE modificata, che attribuisce un coefficiente pari a 1 per il primo adulto, 0,5 per ogni adulto successivo e 0,3 per ciascun membro di età inferiore a 14 anni.

⁹ Per approfondire il caso italiano si faccia riferimento a Barbieri *et al.* (2018).

6.3

I fattori di rischio del lavoro povero

La letteratura sulla povertà da lavoro individua tre macro categorie di fattori di rischio: le caratteristiche del lavoratore, le caratteristiche del nucleo familiare, le caratteristiche dell'occupazione.

La TAB. 6.2 riporta l'incidenza della povertà lavorativa (familiare e individuale) per genere e caratteristiche individuali del lavoratore, cioè età, nazionalità e titolo di studio. In generale, si nota che la probabilità di essere *working poor* è più alta per i giovani, per gli individui di nazionalità straniera e per coloro che hanno un livello di istruzione basso. Ciò vale sia per gli uomini che per le donne, qualsiasi definizione di povertà lavorativa venga utilizzata. Tuttavia, si osserva che l'incidenza dei fattori di rischio individuali è maggiore quando si guarda alla definizione dei *low-wage workers*, specialmente per le donne. La probabilità di essere lavoratrici a basso reddito rispetto agli uomini infatti aumenta tra i 5 e i 20 punti percentuali in base alle caratteristiche individuali considerate. In questo caso, anche la nazionalità italiana e avere un titolo di studio elevato perdono molto del loro potenziale di protezione dal rischio di povertà rispetto alla condizione individuale degli uomini. Invece, considerando la definizione di povertà lavorativa a livello familiare, si nota che la probabilità di essere *working poor* per gli uomini è più alta rispetto alle donne, ma le differenze sono molto più contenute rispetto allo svantaggio delle donne osservato quando si utilizza la definizione a livello individuale.

TABELLA 6.2

Caratteristiche individuali di lavoratori e lavoratrici poveri (valori percentuali)

	Uomini		Donne		Differenze di genere (D-U)		
	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	
<i>Classi età</i>							
18-29	20,9	28,2	20,5	42,7	-0,4	14,5	
30-44	11,8	9,5	8,9	21,8	-2,9	12,3	
45-64	9,9	10,0	8,5	15,6	-1,4	5,6	
<i>Nazionalità</i>							
Italiana	9,0	9,2	7,7	17,4	-1,3	8,2	
Straniera	25,8	19,8	20,5	32,2	-5,3	12,5	
<i>Titolo di studio</i>							
Fino alla licenza media	18,4	15,0	19,3	34,9	0,9	19,9	
Diploma	9,3	9,6	8,3	18,2	-1,0	8,6	
Laurea	4,8	6,6	5,4	12,9	0,6	6,3	

Fonte: elaborazioni su dati IT-Silc 2020. Note: la tabella riporta la percentuale di *working poor* sul totale dei lavoratori e lavoratrici

Per quanto concerne invece le caratteristiche familiari, la TAB. 6.3 approfondisce l'incidenza della povertà lavorativa in base al tipo di famiglia, al numero di percettori di reddito all'interno del nucleo, alla macro-area di residenza nonché al grado di urbanizzazione della località di residenza. In generale, si nota che la probabilità di essere *working poor* è più alta per i single, specie se con figli, per i nuclei con un solo percettore di reddito, per i nuclei che vivono nelle regioni del Sud Italia e per coloro che vivono nelle località rurali.

Come per le caratteristiche individuali, le categorie più a rischio sono simili per entrambi i generi, qualsiasi sia la definizione di povertà lavorativa. Tuttavia, lo svantaggio delle donne a basso reddito rispetto agli uomini varia tra i 4 e i 13 punti percentuali a seconda della caratteristica considerata. Lo stesso svantaggio è riportato dalle donne lavoratrici single con o senza figli se guardiamo alla definizione di *in-work poverty* familiare. A differenza dei risultati in TAB 6.2, quando consideriamo i nuclei familiari composti solamente dalle donne lavoratrici, con o senza figli, la probabilità di essere *working poor* rispetto agli uomini aumenta tra i 4 e i 10 punti percentuali, in quanto queste donne sono le uniche percettrici di reddito del nucleo. Solamente in questo caso quindi la definizione familiare riflette il rischio di povertà lavorativa a livello individuale delle donne.

Le differenze di genere, specialmente nella definizione individuale, sono dovute al fatto che la povertà lavorativa degli uomini è generalmente legata alle condizioni del nucleo familiare, mentre la povertà lavorativa delle donne è maggiormente associata alle caratteristiche dell'impiego.

TABELLA 6.3

Caratteristiche familiari di lavoratori e lavoratrici poveri (valori percentuali)

	Uomini		Donne		Differenze di genere (D-U)	
	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)
<i>Tipologia familiare</i>						
Single	10,8	14,8	14,9	19,2	4,1	4,4
Single con figli	13,4	7,6	23,2	17,7	9,8	10,1
Coppie	6,9	11,7	4,7	22,3	-2,2	10,6
Coppie con figli	12,8	7,8	4,9	18,0	-7,9	10,2
<i>Numero percettori nel nucleo</i>						
1	18,4	13,4	17,7	20,1	-0,7	6,7
2	2,2	6,9	2,3	18,5	0,1	11,6
<i>Macro-area di residenza</i>						
Nord ovest	7,5	6,6	8,6	18,9	1,1	12,3
Nord est	5,0	5,4	4,6	14,7	-0,4	9,3
Centro	9,4	10,1	9,5	18,4	0,1	8,3
Sud e isole	21,7	19,0	15,8	27,0	-5,9	8,0
<i>Grado di urbanizzazione</i>						
>50.000	10,4	9,1	7,8	16,3	-2,6	7,2
>5.000	10,5	11,1	9,0	18,9	-1,5	7,8
<5.000	12,9	11,3	11,9	24,5	-1,0	13,2

Fonte: elaborazioni su dati IT-Silc 2020. Note: la tabella riporta la percentuale di *working poor* sul totale dei lavoratori e lavoratrici

Quali sono invece le condizioni di svantaggio in termini di caratteristiche dell'occupazione che possono aumentare la probabilità di trovarsi in povertà? La letteratura economica e sociologica identificata tre fattori principali di rischio (TAB. 6.4): discontinuità lavorativa, part-time e basso salario.

Il primo fattore di rischio identifica le lavoratrici e i lavoratori che hanno lavorato meno di 12 mesi¹⁰ nell'anno di riferimento. In questo caso la probabilità di essere *working poor* varia molto in base al genere e alla definizione di povertà lavorativa: la percentuale di lavoratori poveri è molto più alta per le donne utilizzando una definizione individuale (+20,5 punti percentuale rispetto agli uomini), mentre il risultato è ribaltato considerando una definizione familiare (-8 punti percentuali).

Il secondo fattore di rischio è legato all'occupazione a tempo parziale che, volontariamente o involontariamente, è più diffusa tra le donne (Bavaro, 2022). Identifichiamo gli occupati part-time come coloro che hanno lavorato a tempo parziale più della metà dei mesi in cui sono stati occupati. In questo caso il rischio di essere poveri è più simile tra uomini e donne a livello individuale (44,9% per gli uomini e 38,8% per le donne), mentre a livello familiare è nettamente a svantaggio degli uomini (+21,7 punti percentuali rispetto alle donne).

Il terzo ed ultimo fattore di rischio è il basso salario orario definito come una retribuzione oraria inferiore ai 9€ lordi¹¹. La scelta di questa soglia è legata al valore proposto come salario minimo di legge nel dibattito politico italiano e corrisponde a circa 7€ netti all'ora per un salario mensile a tempo pieno di poco al di sotto dei 1.200€. Il rischio di essere poveri in base a questo svantaggio è molto più comune tra le donne rispetto agli uomini se si guarda il livello individuale (+11,2 punti percentuali) rispetto al livello familiare (-7,7 punti percentuali).

Infine, consideriamo l'accumulazione di questi fattori di rischio e la probabilità di essere poveri in presenza di due o più condizioni di svantaggio lavorativo: a livello individuale, le donne hanno una maggiore probabilità di essere povere rispetto agli uomini di circa 9,2 punti percentuali in media.

TABELLA 6.4

Caratteristiche dell'occupazione di lavoratori e lavoratrici poveri (valori percentuali)

	Uomini		Donne		Differenze di genere (D-U)	
	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)	Working poor (def. familiare)	Working poor (def. individuale)
<i>Discontinuità lavorativa</i>	37,2	51,8	29,2	72,3	-8,0	20,5
<i>Part-time</i>	36,1	44,9	14,4	38,8	-21,7	-6,1
<i>Basso salario orario</i>	30,8	35,8	23,1	47,0	-7,7	11,2
<i>Due o più svantaggi</i>	54,7	84,2	35,7	93,4	-19,0	9,2

Fonte: elaborazioni su dati IT-Silc 2020. *Note:* la tabella riporta la percentuale di *working poor* sul totale dei lavoratori e lavoratrici

¹⁰ Chi ha lavorato meno di 3 mesi è stato escluso dal nostro campione (v. Introduzione).

¹¹ La variabile è calcolata a partire dalle informazioni disponibili sui redditi annuali da lavoro dell'anno precedente all'intervista e alla condizione lavorativa (part-time o full-time) per ogni mese dello stesso anno. Nello specifico, calcoliamo il reddito da lavoro mensile equivalente a tempo pieno, ossia assegniamo il valore di 0,5 invece di 1 per ogni mese lavorato a tempo parziale. Successivamente, per distinguere i *low-wage workers* applichiamo una soglia assoluta di 9 euro lordi all'ora, calcolato considerando 38 ore di lavoro a settimana per 4,3 settimana lavorative al mese (Bavaro e Raitano, 2024).

6.4 Donne intrappolate

I dati finora mostrati indicano una più alta incidenza delle condizioni di basso reddito tra le donne che tra gli uomini secondo la definizione di povertà lavorativa a livello individuale. Ciò deriva dal fatto che è più alta tra le lavoratrici la probabilità di essere occupate in lavori a ridotta continuità nel tempo e con una bassa intensità lavorativa, ossia meno di 12 mesi all'anno e part-time. Nel 2022, infatti, il 27,7% delle donne lavoratrici era impiegata in un lavoro discontinuo e/o a termine contro il 16,2% degli uomini (Istat, 2023). Inoltre, a causa delle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro, le donne guadagnano in media salari inferiori (-11%) rispetto agli uomini in quanto occupate in posizioni meno qualificate e meno retribuite, oltre ad essere spesso pagate meno degli uomini anche a parità di qualifica (Eurostat, 2020). Come sottolineato da Colombarolli e Filandri in questo volume, le condizioni occupazionali e il basso salario rappresentano un fattore di rischio nel sentirsi escluso socialmente.

È interessante quindi domandarsi quale sarebbe la condizione economica di queste donne se decidessero di uscire dal nucleo familiare con o senza i figli a carico. Vogliamo quindi provare a dare una misura della libertà economica delle donne in Italia, quella libertà che è pre-requisito per sfuggire a situazioni di violenza economica, psicologica e fisica di cui sono troppo spesso vittime. Per fare ciò restringiamo il nostro campione alle sole donne lavoratrici, povere e non, che vivono con il partner (con o senza figli) e simuliamo la loro situazione economica nell'ipotesi che si separino dal partner e vadano a vivere da sole (1.778 casi) o con i figli economicamente dipendenti (1.206 casi). Per questi nuovi nuclei familiari andiamo a simulare il reddito complessivo disponibile considerando il reddito da lavoro della donna stessa a cui sommiamo la metà dei redditi non da lavoro della famiglia in cui vivono attualmente. A partire da questo reddito verifichiamo quindi se il nuovo nucleo familiare che si è creato con la separazione (donna single o madre single) ha un reddito totale netto equivalente al di sotto della soglia della povertà come definita in precedenza. Questo ci dà una misura di quante delle donne lavoratrici del nostro campione siano non povere fintanto che rimangono in coppia, ma rischiano di cadere in povertà quando escono dalla famiglia. Nella TAB. 6.5 sono riportate la probabilità¹² di permanere in una condizione di povertà o di non povertà familiare e quelle di passare da uno stato all'altro per le donne lavoratrici che lasciano il nucleo familiare con o senza i figli.

TABELLA 6.5

Probabilità di transitare/non transitare da una condizione ad un'altra di povertà con l'uscita dal nucleo familiare

Donne senza figli o che escono dal nucleo senza i figli	
	Condizione dopo l'uscita dal nucleo familiare di origine

¹² Per stimare la probabilità di transitare/non transitare da una condizione ad un'altra di povertà con l'uscita dal nucleo familiare sono stati stimati due modelli di regressione logistica multinomiale, uno per ciascuna condizione familiare delle donne lavoratrici: vivere con o senza figli. Sono state utilizzate diverse variabili di controllo come le caratteristiche individuali (classe d'età, nazionalità, titolo di studio), familiari (tipologia familiare, numero percettori di reddito nel nucleo, macro-area di residenza, grado di urbanizzazione) e dell'occupazione (discontinuità lavorativa, part-time e basso salario orario).

		<i>Non povera</i>	<i>Povera</i>
Condizione nel nucleo familiare di origine	<i>Non povera</i>	82,3	12,8
	<i>Povera</i>	1,9	3,0
Donne senza figli o che escono dal nucleo senza i figli			
		Condizione dopo l'uscita dal nucleo familiare di origine	
		<i>Non povera</i>	<i>Povera</i>
Condizione nel nucleo familiare di origine	<i>Non povera</i>	68,0	27,0
	<i>Povera</i>	1,3	3,7

Fonte: elaborazioni su dati IT-Silc 2020. Note: la tabella riporta le probabilità predette con gli intervalli di confidenza al 95%

Non avere figli a carico aumenta di circa 14,3 punti percentuali la probabilità di mantenere una condizione di non povertà familiare anche una volta uscite dal nucleo di origine rispetto a chi esce dalla famiglia portando via i figli a carico. Lo “svantaggio” rappresentato dall’aver figli pesa altrettanto nella transizione alla povertà: il 12,8% delle donne lavoratrici non in condizioni di povertà familiare, se uscisse dal nucleo da sola cadrebbe in povertà, percentuale che aumenta al 27% per le donne lavoratrici che uscissero con i figli dipendenti.

Sono donne ‘intrappolate’, che per separarsi dal partner dovrebbero trovare il modo di guadagnare di più aumentando l’intensità lavorativa (ore lavorate e mesi lavorati) o cercando occupazioni meglio retribuite, strategie per nulla facili da attuarsi. Chiaramente questa simulazione sottostima il fenomeno delle donne ‘intrappolate’ per almeno tre ragioni. La prima è che sono certamente intrappolate tutte quelle donne che in Italia vivono con il partner ma non lavorano (il 28,6% nel 2023, Istat). La seconda ragione è che abbiamo imputato alle donne che escono dal nucleo la metà dei redditi non da lavoro del nucleo originario, ma non è detto che tali somme siano poi effettivamente a loro disposizione. La terza è la questione abitativa: per potersi separare dal partner, occorre avere un’abitazione in cui trasferirsi, ma è al di là degli scopi della presente analisi considerare la questione abitativa in termini di disponibilità di alloggi e relativi costi.

6.5 Quali politiche?

La principale strategia per ridurre la povertà lavorativa delle donne consiste nel garantire loro occupazioni non precarie, a tempo pieno e ben retribuite. Ma le donne possono davvero permettersi di lavorare tutta la settimana per otto ore al giorno? La cronica scarsità di asili nido pubblici in Italia, specie in alcune regioni del Sud come la Campania e la Calabria dove la percentuale di copertura della potenziale utenza si attesta tra i 14,3 e i 12,9 punti percentuali al di sotto della media nazionale (Cittadinanzattiva, 2019), l’elevato costo delle strutture private, ma anche la non totale copertura di scuole elementari a tempo pieno dotate di mensa scolastica¹³ rende difficile la conciliazione tra lavoro e figli, la cui cura ricade

¹³ Secondo il rapporto sul servizio di ristorazione scolastica per le scuole primarie italiane di Save the Children (2016), il 40% delle scuole non fornisce il servizio mensa con una rilevante variazione tra regioni. La percentuale di bambini che non accede

prevalentemente sulle donne. Se il part-time è spesso imposto dal datore di lavoro, altrettanto spesso è imposto dalle esigenze di accudimento dei figli, ma anche dei genitori anziani. Le politiche per il mercato del lavoro volte a ridurre la precarietà e il part-time involontario e aumentare i salari dei lavoratori a bassa retribuzione, devono quindi essere affiancate da politiche di sostegno al reddito e devono accompagnarsi a politiche di maggiore disponibilità di servizi pubblici di cura per minori e anziani accessibili a tutti, come sottolineato anche da Saraceno in questo volume. Solo così si può pensare di sconfiggere la povertà lavorativa e il divario di genere, due piaghe che da troppo tempo affliggono l'Italia.

al servizio, infatti, è molto alta nelle regioni del Sud, come la Sicilia (80%) o la Puglia (73%), rispetto a quelle del Nord, come il Trentino (11%) o il Piemonte (28%).

Costi del lavoro e rischi del basso salario in Italia

di *Claudia Colombarolli e Marianna Filandri*

7.1

Introduzione

Il lavoro è ampiamente riconosciuto come presupposto essenziale per il benessere individuale e collettivo. Per misurare lo stato di salute delle economie nazionali, a livello macro, si considera insieme ad altri indicatori, proprio il tasso di occupazione. Un'alta percentuale di persone occupate riflette generalmente un'economia solida con una forte domanda di lavoro, che a sua volta indica crescita e stabilità economica.

Il lavoro è considerato cruciale non solo a livello macro ma anche a livello micro. C'è uno stretto legame tra l'essere occupati e il benessere personale¹. È infatti attraverso l'occupazione che viene soddisfatta per la maggior parte della popolazione la necessità di reddito e sicurezza economica. Inoltre, il lavoro ha una forte rilevanza sociale e simbolica, fondamentale per i bisogni immateriali degli individui. Il lavoro contribuisce al senso di identità, autostima e integrazione, che sono essenziali per il benessere psicologico e relazionale delle persone. Non sorprende quindi che sia ampiamente diffusa la credenza che qualsiasi lavoro sia meglio della disoccupazione. Gli studi sugli atteggiamenti hanno ripetutamente mostrato che la stragrande maggioranza dei disoccupati desidera un lavoro e preferisca un lavoro poco attraente al non lavorare (Dunn *et al.*, 2014).

Tuttavia, sebbene sia ampiamente riconosciuto che l'occupazione è associata a migliori condizioni economiche e sociali degli individui, l'equazione lavoro uguale benessere non è da considerare sempre valida. Le ragioni che possono determinare situazioni di malessere per chi lavora sono numerose e tra loro interconnesse. Gli studi sulle prospettive di carriera, ad esempio, hanno messo in luce come ci sia un discrimine tra buoni e cattivi lavori (Filandri *et al.*, 2018). Soprattutto per i giovani sembra infatti più strategico rimanere disoccupati e aspettare una buona occasione sul mercato invece di accettare il primo lavoro che si trova. In generale, tutto il filone di studi sulla povertà da lavoro (cfr. Lohmann e Marx, 2018) e sulla soddisfazione lavorativa (cfr. Aleksynska, 2018) indica elementi che minano il benessere degli occupati.

Un ulteriore elemento, poco considerato sia dalla ricerca scientifica sia dal dibattito pubblico, riguarda le spese legate all'occupazione. Avere un lavoro rispetto a non averlo comporta dei costi. Sicuramente vi sono quelli legati al trasporto. A questi si possono affiancare quelli per i pasti. Questi ultimi hanno due componenti. La prima riguarda l'eventuale necessità di acquistare il pasto fuori casa, il secondo ha a che fare con la capacità di attuare strategie di risparmio. L'aver meno tempo disponibile può infatti anche avere un costo opportunità rispetto alla ricerca e alla scelta di prodotti alimentari economicamente più convenienti. Infine, vi sono i costi legati alla cura dei figli per chi è genitore.

Oltre a compromettere sensibilmente il benessere economico e psicologico dei lavoratori, i costi legati all'occupazione possono costituire una vera e propria barriera di ingresso al mercato

¹In questo capitolo, per non appesantire troppo il testo e considerando il basso tasso di occupazione femminile in Italia, utilizziamo il maschile sovra-esteso. Dunque, quando ci riferiamo agli occupati intendiamo sia gli occupati sia le occupate.

del lavoro. E sebbene interessino tutti gli occupati, sono evidentemente più onerosi per chi ha un lavoro a basso salario. Il basso salario può inoltre essere associato a un maggior rischio di esclusione sociale.

Nel capitolo contribuiremo alla riflessione su benefici e svantaggi dell'essere occupati, analizzando i dati italiani dell'European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) per gli anni 2018 e 2020. In primo luogo, saranno considerate le spese per cibo, trasporti e servizi per l'infanzia 0-2 anni per occupati o non occupati. In secondo luogo, sarà considerato il vissuto di esclusione sociale in relazione sia alla condizione di occupazione sia a quella di essere impiegati a basso salario.

7.2

Costi del lavoro e basso salario in Italia

Avere un lavoro rispetto a non averlo comporta dei costi. Alcuni studi ne indicano diversi (Shieler, 2008; Sandstrom e Chaudry, 2012), qui ne ricordiamo tre fondamentali. Sicuramente vi sono i costi legati al trasporto. Se il luogo di lavoro non è raggiungibile a piedi, sarà necessario coprire le spese del pendolarismo. In alcuni casi, sono limitate a un abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico urbano o all'acquisto di una bicicletta. In altri comportano il molto più oneroso abbonamento a bus o treni a più lunga percorrenza o l'acquisto e manutenzione di un'auto o un altro mezzo privato. Tanto per intenderci, pensiamo a un disoccupato che già possiede un'automobile. Se trovasse un lavoro che non può raggiungere coi mezzi pubblici, dovrebbe mettere in conto i costi della benzina e della manutenzione che non avrebbe se non fosse occupato.

Ai costi di trasporto si affiancano quelli per i pasti. Questi ultimi hanno due componenti. La prima riguarda l'eventuale necessità di acquistare il pasto fuori casa. Ci sono diversi luoghi di lavoro dove non è previsto un servizio ristorazione, non è possibile consumare un pasto portato da casa e non sono previsti benefit economici come i buoni pasto. In questo caso va dunque tenuto conto della necessità di pagare un pranzo con un costo superiore a quello che si avrebbe mangiando a casa. Per alcuni lavori manuali aumenta anche il fabbisogno energetico e quindi la necessità di mangiare quantità di cibo maggiori (Drewnowski e Specter 2004).

La seconda componente dei costi legati all'alimentazione degli occupati ha a che fare con la capacità di attuare strategie di risparmio. L'essere occupati può infatti anche avere un costo opportunità rispetto alla ricerca e alla scelta di prodotti alimentari economicamente più convenienti. Un conto infatti è avere la possibilità di acquistare al mercato o agli *hard discount* i prodotti in offerta, un altro conto è comprare – anche solo per un parte – nel negozio più vicino. Sulla possibilità di risparmio ha un certo ruolo anche la possibilità di fare economie di scala. All'aumentare del numero di componenti occupati nel nucleo familiare, il costo opportunità del risparmio può cambiare per cui diminuisce la possibilità di dedicare tempo al cercare i prezzi più convenienti.

Infine, uno dei costi più rilevanti per chi lavora ed è genitore è certamente quello legato alla cura dei figli. In generale tutti coloro che hanno figli affrontano un rilevante ammontare di spese, ma vi sono oneri più alti per le famiglie di lavoratori. Infatti, gli occupati genitori di bambini fino a due o tre anni - esclusi i periodi di aspettativa o il poter contare sull'altro genitore o su altri familiari che prestano gratuitamente l'attività di cura - devono mettere in conto una cifra notevole per acquistare sul mercato i servizi di accudimento dei figli. Questo è evidente se si pensa all'ammontare della retta per l'asilo nido o allo stipendio di un baby-sitter. Le spese permangono poi anche quando i figli sono più grandi e possono riguardare i servizi di pre-scuola e post-scuola, la mensa scolastica, i centri o campi estivi. Questi ultimi, durante le vacanze scolastiche rappresentano una soluzione per la cura dei figli e possono essere molto

onerosi, specialmente se proposti da un soggetto privato. Il ricorso a questi servizi è strettamente legato alla modalità di svolgimento del lavoro dei genitori: a seconda della disponibilità di tempo (ad es. impiego part-time piuttosto che full-time) delle persone occupate, le esigenze possono cambiare notevolmente.

Ci aspettiamo dunque che le spese legate all'occupazione aumentino all'aumentare del numero dei lavoratori presenti nel nucleo familiare, soprattutto se full-time. Questa analisi è particolarmente dirimente per il caso italiano. Come illustrato nel capitolo a cura di Chiara Saraceno in questo volume, nel nostro paese c'è ancora una larga presenza di famiglie mono-reddito, in cui è occupato solo uno dei due coniugi, generalmente l'uomo. Una configurazione lavorativa di questo tipo è associata a condizioni di svantaggio, tra cui un considerevole rischio di povertà, per quanto inferiore a quello delle famiglie in cui nessuno è occupato (Crettaz, 2013). La presenza di consistenti spese legate all'occupazione può disincentivare la partecipazione al mercato del lavoro del secondo coniuge.

7.3

Lavoro ed esclusione sociale

Il concetto di esclusione sociale ha acquisito una crescente importanza nel contesto dei dibattiti politici contemporanei, in particolare quelli che affrontano le tematiche della povertà e della disuguaglianza sociale. Questo termine è spesso utilizzato per descrivere una serie di svantaggi che compromettono le condizioni di vita fondamentali, limitando così la capacità degli individui di partecipare pienamente alla vita sociale (Eurostat, 2010). In effetti, l'esclusione sociale è considerata un processo complesso e multidimensionale, caratterizzato da una serie di deficit che si rafforzano reciprocamente in un circolo vizioso (Pohlan, 2019), includendo aspetti quali l'accesso ai servizi, condizioni abitative adeguate, opportunità educative e attività ricreative (Laparra *et al.*, 2021).

La crescente rilevanza di questo concetto è legata alla volontà di adottare una prospettiva più ampia per definire e misurare situazioni di svantaggio, andando oltre alla sola mancanza di risorse economiche. Per molti anni, infatti, lo svantaggio è stato associato a una condizione di povertà, definita in maniera restrittiva come mancanza di reddito o ristrettezza dei consumi. Per quanto rilevanti, reddito e consumi catturano solo una parte della storia. Per questo motivo, gli studi sulla povertà hanno via via adottato molteplici indicatori di povertà (o una loro combinazione), dalla percezione che le famiglie hanno della propria condizione economica, a misure di deprivazione materiale (Negri e Saraceno, 2000; Nolan e Whelan, 2010).

La mancanza di una occupazione è ampiamente riconosciuta come uno dei principali fattori di rischio per l'esclusione sociale. Questa mancanza ha un impatto sia a livello individuale sia familiare. L'esclusione dal mercato del lavoro non solo priva gli individui di una fonte di reddito, ma li allontana anche dalla partecipazione attiva alla società, portando a un senso di alienazione. Questo stato di emarginazione sociale può avere conseguenze profonde, tra cui il la dipendenza dagli aiuti pubblici a lungo termine, tassi più elevati di suicidio, un incremento della criminalità e un maggiore sostegno politico a movimenti estremisti (Pohlan, 2019). Inoltre, è importante notare che l'esclusione sociale non si limita a influenzare la generazione attuale. Le sue conseguenze possono estendersi e trasmettersi alla generazione successiva, perpetuando così un ciclo di disuguaglianza e svantaggio (Atkinson e Hills, 1998).

In generale, l'occupazione protegge dalle diverse forme di povertà. La presenza di anche un solo lavoratore nel nucleo familiare riduce il rischio di percepire difficoltà ad arrivare a fine mese o trovarsi in situazioni di deprivazione materiale (Colombaroli, 2021; Colombaroli e Gábos, 2024). Tuttavia, questo effetto protettivo dell'occupazione può ridursi in presenza di

aspetti di minore qualità dell'occupazione, come ad esempio il contratto a termine (Filandri *et al.*, 2020).

Possiamo dunque aspettarci che la capacità del lavoro di proteggere dal rischio di esclusione sociale diminuisca in presenza di lavori di bassa qualità. Una dimensione qualitativa cruciale è il basso salario. Il basso salario può essere definito in molti modi. Innanzitutto, dobbiamo stabilire se ci riferiamo al salario annuale o al salario orario. Nel primo caso va considerata una combinazione di elementi che definisce la quantità di reddito da lavoro a disposizione degli individui, il numero di ore e mesi lavorati in primis. Nel secondo caso, invece, possiamo propriamente parlare di basso salario, in quanto la definizione è circoscritta al salario orario. Un'ampia letteratura considera bassa una retribuzione oraria quando chi lavora percepisce meno di due terzi del salario orario mediano². I bassi salari orari quasi sempre risultano in salari annuali poveri, ossia quelle retribuzioni che risultano troppo basse a far sì che il lavoratore e la sua famiglia superino la soglia di povertà, coprendo bisogni essenziali come cibo, alloggio e altre spese di base (Filandri e Struffolino, 2013). Su questo tema è cruciale l'analisi del genere che per limiti di spazio non affronteremo. Si rimanda però al capitolo a cura di Pasqua e Tucci in questo stesso volume.

La riflessione qui proposta nella cornice dell'analisi degli svantaggi e benefici derivanti dell'occupazione e del basso salario è cruciale nel contesto italiano. Secondo le stime più recenti disponibili di Eurostat, in Italia, nel 2018, circa l'8,5% dei lavoratori dipendenti percepiva un basso salario (cioè aveva una retribuzione inferiore ai due terzi del salario orario mediano nazionale), ossia quasi 1 lavoratore su 10. Questo valore quasi raddoppia se consideriamo i soli lavoratori under 30 (15,9%³). Si tratta di proporzioni considerevoli. A questi dati si affiancano i livelli di retribuzione italiani più bassi rispetto alla media europea⁴. Inoltre, l'Italia è uno dei pochi paesi europei in cui non è presente una normativa sul salario minimo.

7.4

Dati e metodo

Le analisi si basano sui dati trasversali del 2018 e 2020 dell'indagine EU-SILC per l'Italia. Questi anni sono i più recenti in cui Eurostat ha previsto moduli ad hoc sui temi dell'esclusione sociale e delle spese quotidiane. Il campione è costituito da famiglie – sia di lavoratori che di non lavoratori – con individui di età compresa tra 25 e 59 anni. Sono escluse le famiglie senza potenziali lavoratori (ad esempio, solo studenti, solo pensionati) e quelle con più di sei componenti.

Le analisi iniziano esaminando le spese per il cibo (sia a casa che fuori casa), i trasporti (pubblici e privati) e i servizi di cura. Le spese per il cibo e i trasporti si riferiscono alle spese mensili abituali delle famiglie e sono coperte dal modulo ad hoc del 2020. Eurostat non fornisce informazioni sulle spese per i servizi di cura; pertanto, abbiamo utilizzato come proxy il numero di ore settimanali di utilizzo di servizi di cura a pagamento (ad esempio, asili nido pubblici o privati, baby-sitter) da parte delle famiglie con bambini fino ai due anni. Poiché questa variabile non è disponibile per il 2020, si riferisce all'anno 2018.

² Ci sono almeno altri due approcci, diffusi nelle misure di basso salario, oltre alla definizione qui richiamata – in termini relativi – di un salario inferiore a una percentuale del salario mediano o medio. Il primo considera una proporzione fissa della distribuzione dei salari (per esempio il 10 o il 20% più basso di tutti gli stipendi). Il secondo è un approccio assoluto basato sulla stima di ciò che una famiglia ha bisogno di guadagnare per superare la soglia di povertà. In questo secondo caso si considera il basso salario in termini mensili o annuali.

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/database>. Ultimo accesso: 25/06/2024

⁴ *Ibid.*

In questa prima parte, le unità di analisi sono le famiglie (N 2020=5.776; N 2018=669). I modelli consistono in regressioni lineari che stimano come la spesa media e il numero medio di ore di utilizzo dei servizi di cura variano in base alla configurazione occupazionale della famiglia (nessun lavoratore, non tutti occupati e tutti occupati a tempo pieno al momento dell'intervista), controllando per reddito familiare e per numero di componenti.

Le analisi proseguono esaminando la percezione di esclusione sociale. Nel modulo ad hoc del 2018, le persone sono state intervistate individualmente sulla misura in cui si sentono escluse socialmente, su una scala da 0 (per niente) a 10 (totalmente). A partire da questa variabile, abbiamo creato una variabile dicotomica con valore 1 se le persone esprimono un valore maggiore o uguale a 5 o sono indecise, e 0 altrimenti. Poiché questa è una variabile individuale, le unità di analisi sono gli individui (N 2018=13.094). I modelli consistono in regressioni logistiche che stimano come il rischio di esclusione sociale vari in base al tipo di occupazione individuale (non occupato in famiglia senza lavoratori, non occupato in famiglia lavoratrice, occupato al momento dell'intervista), tenendo conto del genere, del titolo di studio, del reddito familiare e del numero di componenti della famiglia.

Infine, le analisi si concentrano solo sui lavoratori dipendenti (N 2018=8.585) e indagano come cambi il rischio di esclusione sociale in presenza di basso salario orario (un salario orario inferiore al 60% del salario orario mediano), controllando – come sopra – per genere, titolo di studio, reddito familiare e numero di componenti della famiglia.

7.5

Lavorare costa ma conviene

I dati sull'ammontare delle spese per cibo, trasporti e servizi di cura mostrano che l'essere occupati è associato a maggiori costi da sostenere. Considerando la Figura 1.1 si nota che la componente alimentare aumenta soprattutto quando nel nucleo sono tutti occupati a tempo pieno. Non è invece rilevante la differenza tra i nuclei con nessun lavoratore e quelli con non tutti occupati. Le famiglie in cui tutti gli adulti sono occupati full-time spendono in media 630 euro al mese per pasti fuori e dentro casa; le famiglie di non-lavoratori e quelle in cui non tutti sono occupati full-time spendono sensibilmente meno, 560-580 euro al mese circa. Sembra quindi confermata l'idea che avere tempo a disposizione porti a risparmi in sede di acquisto. Al contrario non è chiaro, con i dati disponibili, se vi sia o meno una necessità di mangiare fuori casa che aumenti le spese.

Per quanto riguarda i trasporti invece è evidente il costo cumulativo delle spese per recarsi al lavoro. All'aumentare del numero degli occupati aumenta anche l'ammontare dei costi da sopportare. Le spese mensili di trasporto ammontano a circa 140 euro in media per le famiglie in cui nessuno lavora, a più di 170 euro per quelle in cui solo alcuni sono occupati full-time, raggiungono oltre i 190 euro per le famiglie in cui tutti gli adulti sono lavoratori full-time. Su questo specifico aspetto sarebbe molto rilevante un approfondimento che tenga conto del livello urbano e non urbano, immaginando che le spese per i primi siano più contenute che per i secondi.

Infine, per quanto riguarda i servizi per l'infanzia per le famiglie con bambini 0-2 anni, vediamo che il loro ricorso aumenta per i nuclei dove tutti lavorano full-time. Il loro utilizzo è di circa 18 ore in media alla settimana, mentre è di sole 8 ore in media per le famiglie di non-lavoratori.

FIGURA 7.1

Spese per cibo, trasporti e servizi per l'infanzia

[Inserire qui Figura 7.1]

Fonte: elaborazione sui dati EU-SILC 2020 e 2018; effetti marginali medi delle spese e del ricorso ai servizi; intervalli di confidenza al 90%.

Analizzando il rischio di esclusione sociale vediamo che la condizione di lavoro è sempre protettiva dalla percezione di essere esclusi (Figura 1.2). Lo è sia per i lavoratori stessi, sia per i non-occupati che vivono in famiglie di lavoratori. Non sorprende che la situazione più critica sia sperimentata dalle persone che vivono in famiglie in cui nessuno lavora: il loro rischio di esclusione sociale è circa il doppio di quello delle persone che vivono in famiglie lavoratrici (circa 30% vs. 15%).

Se si considera l'impatto dei bassi salari vediamo come questi ultimi siano associati a una condizione di maggior rischio di esclusione tra i lavoratori dipendenti. Possiamo avanzare qui tre ragioni che portano a questa relazione. In primo luogo, i bassi salari possono non essere sufficienti per coprire spese come le vacanze o le attività ricreative, con una riduzione della qualità della vita. In secondo luogo, i lavoratori a basso salario possono sperimentare una ridotta sicurezza economica, con minori risparmi e un vissuto di maggiore vulnerabilità agli imprevisti. In terzo luogo, i bassi salari possono essere percepiti come risultato di una deprivazione rispetto ad altri lavoratori non a basso salario, rendendo difficile il miglioramento delle proprie condizioni di vita in termini soggettivi. Questo vissuto può perpetuare il ciclo di esclusione sociale: i bambini cresciuti in famiglie a basso reddito possono avere accesso limitato a risorse educative e opportunità di sviluppo, perpetuando il ciclo di povertà ed esclusione nelle generazioni successive.

FIGURA 7.2
Rischio di esclusione sociale

[Inserire qui Figura 7.2]

Fonte: elaborazione sui dati EU-SILC 2018; effetti marginali medi della probabilità di sentirsi esclusi; intervalli di confidenza al 90%.

1.6 Conclusioni

La credenza diffusa che qualsiasi lavoro sia meglio della disoccupazione non trova fondamento considerando i costi del lavoro e il basso salario. Essere occupati significa sostenere spese che non si avrebbero in caso di mancanza di occupazione. Considerando solo i maggiori costi per il cibo e quelli per il trasporto si possono stimare circa 250 euro mensili da considerare nel budget di un occupato. I lavoratori possono dunque sperimentare difficoltà economiche perché il reddito da lavoro non è sufficiente ad accedere a uno standard di vita dignitoso. Questo, come è facilmente intuibile, è più frequente per gli occupati a basso salario.

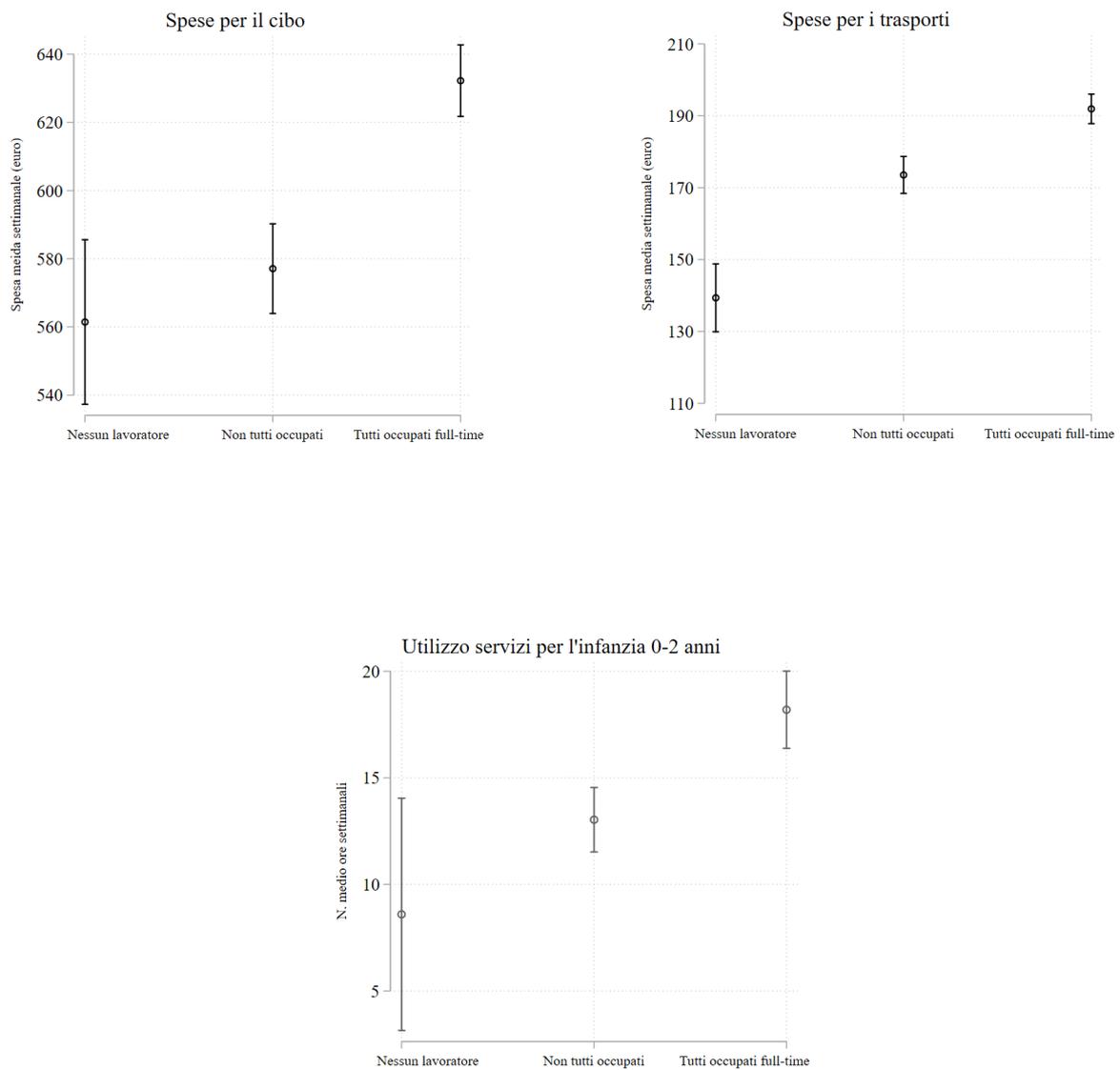
Tuttavia, se consideriamo nell'analisi dei benefici e svantaggi dell'essere occupati il rischio dell'esclusione sociale, vediamo che il lavoro mantiene un suo valore intrinseco. Il lavoro, infatti, anche se costa, protegge chiaramente dalla percezione di essere esclusi. Detto altrimenti, potrebbe non essere economicamente razionale accettare qualsiasi lavoro ma lo è nella misura in cui essere occupati è associato a maggiore inclusione.

L'analisi circoscritta agli occupati dipendenti richiama però altri rischi associati al basso salario. Quest'ultimo è un fattore determinante dell'esclusione sociale: essere occupati a basso salario – anche a parità di reddito familiare e composizione del nucleo - aumenta la probabilità di sentirsi esclusi rispetto agli altri occupati.

L'esclusione sociale è particolarmente rilevante perché contribuisce a una serie di svantaggi che si rafforzano reciprocamente e perpetuano il ciclo di povertà e marginalizzazione. Inoltre, come detto, l'esclusione sociale dei genitori è spesso trasmessa alla generazione successiva. Per affrontare allora efficacemente questa problematica, è necessario adottare politiche che migliorino le condizioni di lavoro. Una delle prime è certamente l'introduzione di un salario minimo legale. Definire una retribuzione sotto la quale per legge non si può scendere per pagare un lavoratore, indipendentemente dall'attività che deve svolgere, avrebbe molti effetti positivi, evidenziati da vari studi (Pusch e Rehm, 2017; Chen, 2021; Azar *et al.*, 2023). Uno tra questi è certamente l'aumento della soddisfazione dei lavoratori. E i benefici potrebbero riguardare anche le imprese, ad esempio con una diminuzione del turn-over dei dipendenti dovuta a retribuzioni più alte (Campolieti *et al.*, 2014; Bossler e Broszeit, 2017; Holtemöller e Pohle, 2020).

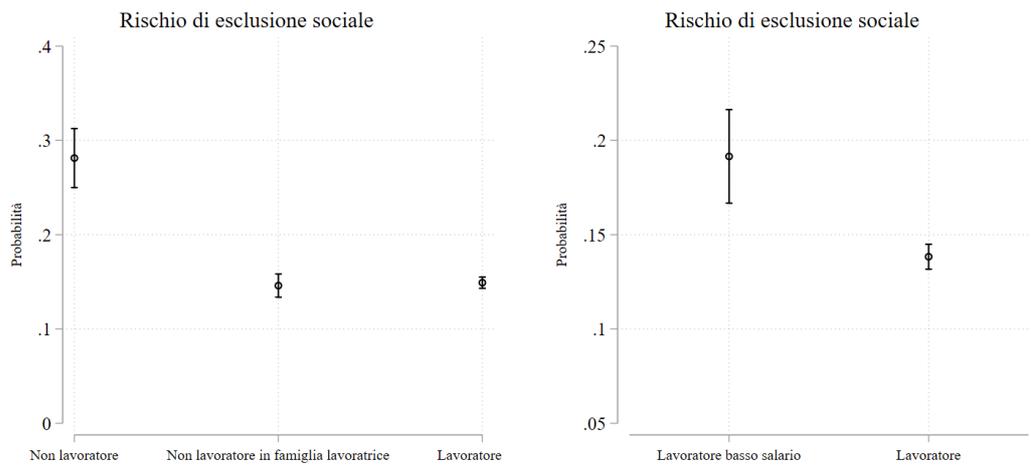
Naturalmente una sola misura non sarebbe sufficiente. Per affrontare efficacemente la problematica degli svantaggi legati all'occupazione, è necessario adottare politiche che migliorino le condizioni di lavoro ad ampio spettro, oltre a fornire un supporto integrato per affrontare le molteplici dimensioni della povertà e della disuguaglianza.

FIGURA 7.1 Spese per cibo, trasporti e servizi per l'infanzia



Fonte: elaborazione sui dati EU-SILC 2020 e 2018; effetti marginali medi delle spese e del ricorso ai servizi; intervalli di confidenza al 90%.

FIGURA 7.2 Rischio di esclusione sociale



Fonte: elaborazione sui dati EU-SILC 2018; effetti marginali medi della probabilità di sentirsi esclusi; intervalli di confidenza al 90%.

Il salario minimo e il reddito minimo garantito come elementi della forza contrattuale dei lavoratori

di *Davide Romaniello, Luigi Salvati e Pasquale Tridico*

In questo capitolo ci occuperemo di illustrare le caratteristiche, le criticità e il dibattito riguardante due categorie di strumenti di policy molto discusse nel dibattito economico e politico italiano: il salario minimo legale e gli strumenti di supporto al reddito e di lotta alla povertà. Per entrambi sottolineeremo lo stato dell'arte e andremo a richiamare gli aspetti più rilevanti. Andremo, infine, a richiamare come, per la teoria economica, essi agiscono attraverso un rafforzamento (o un indebolimento) dei lavoratori e dei sindacati nell'arena della contrattazione collettiva.

8.1

Il salario minimo legale in Europa e in Italia: alcuni dati

L'Italia è uno dei pochi paesi dell'UE a non avere una legislazione sul salario minimo. Dei 27 paesi che compongono l'Unione nel 2024, soltanto Austria, Danimarca, Finlandia e Italia non hanno una legge nazionale sul salario minimo.¹

L'importo del salario minimo lordo varia considerevolmente da paese a paese. Per esempio, il salario minimo mensile del Lussemburgo è pari a 2571 euro. Quello francese ammonta a 1767 euro. Spagna e Slovenia hanno un salario minimo pari, rispettivamente, a 1323 euro e a 1254 euro. Uno studio di Eurostat, aggiornato periodicamente, suddivide i diversi paesi in tre gruppi a seconda dell'importo del salario minimo. Nel gruppo 1 sono classificati i Paesi con un salario minimo superiore a 1500 euro mensili. Ne fanno parte Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Irlanda, Paesi Bassi. Nel gruppo 2 ci sono Spagna e Slovenia, ovvero Paesi con un salario minimo compreso tra 1000 e 1500 euro. Nel gruppo 3 ci sono i rimanenti paesi dell'UE, con un salario minimo mensile minore di 1000 euro.

Questa classificazione prende in considerazione i valori in euro del salario minimo, ma non tiene conto del potere d'acquisto nei diversi Paesi (che, come noto, sono considerevolmente diversi). Prendendo in considerazione l'indice del potere d'acquisto chiamato PPS (Purchasing Power standards), e suddividendo ancora i Paesi in tre diversi gruppi, si nota che del gruppo 1 (PPS pari almeno a 1250), oltre ai Paesi già inclusi nel gruppo 1 nella classificazione in euro, entrano a far parte Spagna, Slovenia e Polonia.

Altro indicatore utile a confronti internazionali è quello relativo al rapporto tra il salario minimo e il reddito mediano lordo. Gli ultimi dati disponibili, relativi al 2018, indicano che in Francia, Portogallo, Romania e Slovenia il salario minimo è pari a oltre il 60% del reddito

¹ Tutte le informazioni relative alla legislazione sul salario minimo nei vari Paesi presi in considerazione si riferiscono alla data di stesura di questo capitolo (agosto 2024).

mediano lordo. In Paesi come Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi e Irlanda, tale percentuale è compresa tra il 50 e il 60%. In Spagna essa è inferiore al 50%.

Negli ultimi anni, in Italia si sono succedute diverse proposte di legge sull'introduzione di un salario minimo legale. La XVIII legislatura (23 marzo 2018 – 12 ottobre 2022) ha rappresentato un periodo di forte interesse sul tema, in quanto in entrambe le Camere sono state presentate diverse proposte di legge per l'introduzione del salario minimo, nonché per l'applicazione ai settori non coperti dalla contrattazione collettiva nazionale dei trattamenti minimi retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali per i settori ad essi affini. In alcuni casi, come nel caso del ddl Catalfo (A.S. 658), erano presenti sia salario minimo orario sia estensione della contrattazione collettiva nazionale. Ulteriori proposte di legge, infine, riguardavano congiuntamente l'introduzione di un salario minimo e norme sulla rappresentanza sindacale (ad esempio, per citare i più discussi, A.C. 788, prime firmatarie Gribaudo, Cantone e Serracchiani e A.S., e A.S. 1132, di Nannicini ed altri). Nessuna di queste proposte di legge ha raggiunto la fase successiva a quella delle audizioni parlamentari.

Ma quanti sono, in Italia, i lavoratori potenzialmente interessati dall'introduzione del salario minimo? Per capirlo, occorre prendere in considerazione i dati derivanti da una delle più estensive analisi sul tema, ovvero il XIX rapporto annuale INPS, pubblicato nel 2020 (INPS, 2020, pp. 217 e ss.). In quest'ultimo sono stati pubblicati i dati relativi al numero di lavoratori che percepivano una retribuzione inferiore a determinate soglie d'importo. Per ciascuna di tali soglie, inoltre, la definizione variava a seconda dell'inclusione o meno di elementi come TFR e come tredicesima e quattordicesima mensilità. Prendendo in considerazione, ad esempio, il numero di lavoratori con una retribuzione inferiore a 9 euro lordi l'ora (senza considerare ulteriori mensilità e TFR), il numero di lavoratori interessati, nel periodo preso in esame, è (era nel periodo preso in esame?) pari a oltre 4,5 milioni, con un'incidenza che sfiora il 30%. L'incidenza è particolarmente elevata nel settore del lavoro domestico, in cui si raggiunge il 90%. Se si prende in considerazione la presenza di tredicesima e quattordicesima, il numero di lavoratori con una retribuzione sotto la soglia di 9 euro passa a 2,84 milioni (il 18,4% del totale). Naturalmente, se la soglia viene ridotta, il numero di lavoratori al di sotto di essa si assottiglia, così come accade se vengono introdotti altri elementi della retribuzione, come il TFR.

L'incidenza è diversa anche a seconda dei settori presi in analisi. Essa è molto bassa nel settore di finanza e assicurazioni (inferiore al 3% se si prende in considerazione la soglia di 9 euro comprensiva di tredicesima), ma il discorso è molto diverso nell'ambito dei servizi e, in particolare, dei servizi di alloggio e ristorazione, dove si supera il 24%. Anche la ripartizione territoriale conta. Mentre al Nord l'incidenza è pari al 16%, al Centro e al Sud si raggiungono, rispettivamente, il 20,2 e il 22,5%.

Di fondamentale importanza, nell'analizzare i possibili impatti del salario minimo, è il rapporto con la contrattazione collettiva. Si dice spesso, infatti, che in Italia, un salario minimo sarebbe inutile giacché i lavoratori sono per la stragrande maggioranza coperti dai contratti collettivi. In effetti, in Italia, la copertura dei contratti collettivi raggiunge il 98%. Tuttavia, in numerosi casi, con un'incidenza ben superiore al 2%, si riscontrano salari molto

bassi, che non corrispondono ai minimi stabiliti da questi contratti. Occorre dunque indagare sulle ragioni che possano spiegare questo apparente paradosso.

Una delle possibili spiegazioni di questo fenomeno sta, a nostro avviso, nel fatto che, stando ad alcuni recenti dati amministrativi (citiamo un'analisi effettuata dall'INPS sui dati amministrativi derivanti dalle denunce UNIEMENS nel 2022), il livello di compliance delle imprese rispetto ai contratti collettivi nazionali è alquanto ridotto. Esiste, infatti, una significativa discrepanza tra i contratti collettivi ufficiali e i dati riportati nelle denunce UNIEMENS, che riflettono la situazione reale del mercato del lavoro italiano. In particolare, per riportare un esempio particolarmente lampante, nel sottosettore "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione", si è rilevato che almeno il 50% delle aziende esaminate ha adottato comportamenti finalizzati a eludere l'obbligo contributivo, applicando minimi contrattuali inferiori a quelli previsti dal CCNL con codice 151, utilizzato da oltre il 98% delle aziende.

In conclusione, dunque, si vogliono qui sottolineare due punti. Il primo è che l'Italia, pur essendo un Paese caratterizzato nominalmente da un'elevata incidenza della copertura della contrattazione collettiva, è altresì uno dei Paesi in cui la crescita delle retribuzioni è stata particolarmente anemica negli ultimi decenni. Al riguardo, il capitolo di Evangelista e Lucchese in questo volume ricostruisce un quadro particolarmente desolante.

Occorre dunque ridare slancio a ogni possibile strumento per sostenere l'aumento delle retribuzioni, ivi compresa l'introduzione di un adeguato salario minimo. Come si vedrà nel paragrafo 3, infatti, il salario minimo è uno degli strumenti che può rafforzare la posizione contrattuale dei lavoratori e favorire il miglioramento degli standard di vita degli stessi.

Il secondo punto è legato ancora al rapporto con la contrattazione collettiva. Se è vero che una delle principali ragioni che spiegano l'introduzione di un salario minimo è la bassa copertura della contrattazione collettiva (si veda, al riguardo, il recente lavoro di Kozák e Picot, 2024), è altresì vero, come abbiamo illustrato, che quest'ultimo indicatore racconta soltanto una parte della storia. L'introduzione del salario minimo, affiancata a una seria riforma delle norme sulla rappresentanza sindacale e sulla contrattazione collettiva, aiuterebbe a porre fine a fenomeni come i contratti pirata e l'elusione degli obblighi previsti dai contratti collettivi stessi (su questo punto vedi anche il contributo di Airaud e Garabello in questo volume).

Occorre, infine, rispondere a una delle principali obiezioni mosse al salario minimo: in un contesto come quello italiano, segnato da scarsa produttività, si andrebbe a peggiorare la competitività del sistema produttivo (tema affrontato nel capitolo di D'Ambrosio in questo volume). Questa critica non tiene conto di due elementi. Il primo riguarda il cosiddetto *decoupling* che ha avuto luogo negli ultimi decenni tra produttività e salari: la prima è cresciuta, anche in Italia, più dei salari (Paternesi Meloni, Stirati, 2023). Vi è quindi abbondante spazio per una redistribuzione degli incrementi di produttività. Il secondo punto riguarda gli effetti virtuosi che un aumento dei salari può avere proprio sulla produttività. Al riguardo si possono citare due canali attraverso i quali ciò può avvenire. Da un lato, come sottolineato dalla teoria dei salari di efficienza, salari più alti possono stimolare l'impegno e il coinvolgimento dei lavoratori. Dall'altro, come evidenziato nell'ambito delle teorie post-keynesiane (in particolare, dalla cosiddetta legge di Kaldor-Verdoorn), un aumento della

domanda aggregata (derivante da salari più alti) può portare a un incremento della produttività attraverso processi di learning by doing e rendimenti di scala crescenti.

8.2

Evoluzione degli strumenti di supporto al reddito in Italia

L'introduzione di strumenti di supporto al reddito nella legislazione italiana è relativamente recente. Uno dei primi, embrionali, interventi di sostegno al reddito è l'istituzione, nel 2008 (d.l. 112/2008), della cosiddetta Carta acquisti ordinaria. Quest'ultima consisteva in un beneficio economico di 40 euro mensili caricato su una carta di pagamento elettronica, da utilizzare per il sostegno della spesa alimentare e sanitaria e per il pagamento delle spese energetiche. Destinatari della Carta acquisti erano gli anziani di età superiore o uguale ai 65 anni e ai bambini di età inferiore ai tre anni, se in possesso di particolari requisiti economici (la cosiddetta "fascia di bisogno assoluto"). Gli enti locali potevano aderire al programma prevedendo l'estensione della platea o l'incremento del beneficio a favore dei propri residenti.

Nel 2012 (d.l. 5/2012) è stata introdotta, in via sperimentale e per non oltre dodici mesi, la Carta acquisti cosiddetta, per l'appunto, sperimentale, nei comuni con più di 250.000 abitanti, associata a un patto di inclusione con i servizi sociali degli enti locali. Veniva così creato il cosiddetto Sostegno per l'inclusione attiva (SIA), il cui importo, calcolato secondo la numerosità del nucleo familiare, variava da 231 a 404 euro mensili. Tale strumento era rivolto ai nuclei familiari con minori e con un forte disagio lavorativo, ed era condizionato alla stipulazione un patto di inclusione con i servizi sociali degli enti locali di riferimento, che avrebbero dovuto favorire il processo di inclusione lavorativa e di attivazione sociale dei componenti della famiglia. Il SIA è stato via via esteso a tutto il territorio nazionale.

Dal 2018 il SIA è stato sostituito dal Reddito di inclusione (REI). Tale misura aveva requisiti di accesso più generosi e un importo massimo più elevato (pari a 539,82 euro circa per un nucleo familiare di 6 o più persone). Veniva istituita la carta REI, che permetteva, oltre ai pagamenti elettronici, anche il prelievo di contanti. L'importo in questione era ridotto, poi, dell'importo mensile degli eventuali trattamenti assistenziali percepiti dalla famiglia. Tale misura era di natura strutturale, non più sperimentale. Anche il REI prevedeva un percorso di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, gestito dai servizi sociali del Comune di appartenenza.

Una ulteriore ed ultima estensione della portata degli strumenti di supporto al reddito in Italia si è avuta con l'introduzione, con il d.l. 4/2019, del cosiddetto Reddito di Cittadinanza (RdC). Il RdC aveva requisiti di accesso più generosi e importi massimi considerevolmente più elevati rispetto al REI. Di conseguenza, lo stanziamento previsto per ogni annualità di RdC era pari a circa 9 miliardi di euro, contro i circa 2 miliardi di euro previsti per il REI. L'ammontare massimo del RdC variava sulla base di un parametro tratto da una scala di equivalenza, pari a 1 per il primo componente e aumentato di 0,4 punti per ogni componente maggiorenne e di 0,2 per ogni minorenni, fino ad un valore massimo di 2,1 (2,2 in caso di presenza, nel nucleo familiare, di componenti affetti da disabilità grave o non autosufficienti).

Questo parametro andava moltiplicato per 500 euro per ottenere l'importo massimo del RdC, al quale andava poi sottratto il reddito familiare: si trattava, per l'appunto, di una integrazione al reddito o, in altre parole, di un reddito minimo garantito. Oltre a questo importo, era prevista l'erogazione di un massimo di 280 euro per il pagamento dell'affitto.

Nel corso del 2024, il RdC è stato sostituito da un diverso strumento, il cosiddetto Assegno di inclusione (ADI, d.l. 48/2023), che ha ridimensionato di molto il sostegno al reddito in Italia, lasciandolo in piedi soltanto per alcune categorie di soggetti particolarmente deboli. Per i soggetti e i nuclei familiari considerati "impiegabili", il sussidio è stato fortemente ridotto sia nell'importo sia nella durata.

Abbiamo quindi assistito, per un lungo periodo di tempo, a un progressivo incremento della pervasività e della copertura di strumenti di supporto al reddito. Tale crescita, però, è stata in tempi recenti bruscamente interrotta da una riforma degli strumenti di sostegno al reddito e di lotta alla povertà che ha riportato le lancette indietro di molti anni. Tale riforma è stata anche conseguenza naturale di una lunga campagna di delegittimazione del Reddito di Cittadinanza. In particolare, il RdC è stato particolarmente avversato da alcune forze politiche che ne hanno evidenziato, complice anche l'esistenza di fenomeni di percezione indebita del beneficio, il supposto eccessivo peso sulle casse dello Stato e che hanno ipotizzato l'esistenza di possibili disincentivi al lavoro.

Su quest'ultimo punto, in particolare, molti ricorderanno la polemica sul fatto che, in seguito all'introduzione del RdC, sarebbe diventato difficile, per alcuni datori di lavoro, trovare lavoratori disposti a prestare la propria opera. Queste critiche, a nostro avviso, non colgono il punto. Come si chiarirà meglio nel prossimo paragrafo, infatti, uno degli obiettivi degli strumenti di supporto al reddito (accanto alla lotta alla povertà, lavorativa e non) è proprio quello di rendere più forti i lavoratori nella contrattazione salariale. Il fatto che, in seguito all'introduzione del Reddito di Cittadinanza, alcuni lavoratori si siano sentiti sufficientemente forti da poter rifiutare offerte di lavoro con basse retribuzioni è una dimostrazione del fatto che la policy ha colto nel segno. Applicando la medesima interpretazione, dunque, l'indebolimento degli strumenti di supporto al reddito ha come conseguenza quella di indebolire i lavoratori.

Si può dunque decidere di non concordare su quest'obiettivo del RdC, ritenendolo, in un'ottica teorica mainstream, distorsivo delle allocazioni di mercato e dannoso per il mercato del lavoro italiano, ma non si può criticare uno strumento di supporto al reddito per il fatto che esso ha raggiunto uno dei suoi obiettivi. Quando si discute di strumenti di supporto al reddito, occorre quindi tenere ben presente che, nel momento in cui si utilizza la retorica del "divano", e si sostiene che i percettori preferiscano rimanere a casa a percepirlo piuttosto che andare a lavorare, si sta sostenendo implicitamente che essi dovrebbero accontentarsi di quanto offerto dai datori di lavoro. Ma si sta altresì trascurando che, evidentemente, le offerte di lavoro sono così povere da non poter competere con uno strumento, come quello del Reddito di cittadinanza, in cui l'importo del beneficio è ben lungi dal rappresentare un sostituto di uno stipendio dignitoso e i diversi strumenti di condizionalità ne riducono l'efficacia nel favorire l'empowering dei lavoratori.

Occorre, infatti, ricordare che il RdC è stato sottoposto a critiche non solo derivanti da chi ne propugnava l'abolizione e l'indebolimento, ma anche da aree politiche, sociali e accademiche che ne hanno sottolineato l'inadeguatezza e richiesto un rafforzamento, piuttosto che un indebolimento. Ci riferiamo, in particolare, al cosiddetto "Comitato Scientifico per la valutazione del Reddito di Cittadinanza", presieduto dalla professoressa Chiara Saraceno.²

Il Comitato, nell'ottobre del 2021, ha presentato una relazione sul RdC che ne ha sottolineato le criticità che ne limitavano l'efficacia. Tale relazione era accompagnata da 10 proposte di riforma. Ne ricordiamo soltanto alcune. La prima è relativa al periodo di residenza in Italia. Per ottenere il RdC, infatti, erano necessari dieci anni di residenza in Italia, di cui gli ultimi due continuativi. Ciò produceva, a giudizio del Comitato, una forte discriminazione nei confronti dei cittadini stranieri. Per utilizzare le parole del comitato, che proponeva di dimezzare il periodo di residenza in Italia necessario per ottenere il beneficio, "imporre un intero decennio di attesa come soglia minima significa lasciare senza aiuto famiglie e individui, inclusi minorenni, in condizioni di grave disagio, con il rischio che la loro situazione peggiori in modo irreversibile laddove un aiuto più tempestivo potrebbe prevenire l'avvio di traiettorie verso l'esclusione sociale, quando non la devianza". Altra criticità che vale la pena sottolineare riguardava la cosiddetta "scala di equivalenza" e la soglia di partenza per i nuclei familiari di una persona. Come sottolineato in precedenza, per questi ultimi la soglia di partenza era pari a 6000 euro annui (500 euro mensili). Il Comitato propose di ridurre tale soglia a 5400 euro annui. Inoltre, si proponeva di equiparare, nella scala di equivalenza, i minorenni agli adulti (applicando il coefficiente pari a 0,4 anche ai minorenni) e di aumentare il valore massimo della scala di equivalenza a 2,8 (2,9 in caso di presenza di persone con disabilità o non autosufficienti).

Un ulteriore punto della relazione del Comitato ci permette altresì di esplorare una delle caratteristiche più rilevanti nelle politiche di supporto al reddito: il tema della condizionalità, a sua volta collegato con quello della cosiddetta "occupabilità". La legge concernente il RdC prevedeva infatti la decadenza dal beneficio laddove i beneficiari rifiutassero un certo numero di offerte di lavoro considerate "congrue" dal punto di vista economico e della collocazione geografica del luogo di lavoro. La distanza massima dal luogo di residenza del nucleo percettore aumentava all'aumentare del numero di offerte "congrue" rifiutate. Il Comitato proponeva, al riguardo, di abolire le previsioni in base alle quali, per non perdere il beneficio, il lavoratore avrebbe dovuto accettare offerte di lavoro anche in luoghi particolarmente distanti dalla propria residenza (al limite, in tutto il territorio nazionale). Occorre, inoltre, ricordare che i criteri per considerare i lavoratori "occupabili" (e tenuti, quindi, ad accettare le offerte di lavoro) non tenevano per nulla conto dell'esperienza del lavoratore. Molti dei percettori, infatti, avevano bassi titoli di studio e scarsa (se non nulla) esperienza lavorativa. Inoltre, i settori dai quali avrebbero potenzialmente potuto ricevere offerte erano caratterizzati da forte stagionalità e paghe particolarmente basse.

² <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/reddito-di-cittadinanza-presentata-oggi-la-relazione-del-comitato-scientifico>

In sintesi, si può dire che l'evoluzione degli strumenti di supporto al reddito ha trovato il suo apice nell'istituzione di uno strumento, come il Reddito di Cittadinanza, sicuramente imperfetto e migliorabile, ma che si è dimostrato alquanto efficace una volta tenuto conto degli obiettivi di lungo termine di tali strumenti. La recente abolizione del RdC, dunque, e la sua sostituzione con forme più deboli di supporto al reddito e lotta alla povertà, segna un deciso passo indietro negli obiettivi di eradicare la povertà e di sostenere le aspirazioni dei lavoratori a una paga congrua e a una vita dignitosa.

8.3

Potere contrattuale e disoccupazione: il ruolo del salario minimo e del reddito minimo garantito nella teoria economica

Il potere contrattuale dei lavoratori è un concetto tanto complesso quanto centrale nell'analisi economica. Un riferimento alla forza contrattuale dei lavoratori si ritrova nella teoria economica sia nelle analisi delle determinanti della distribuzione del reddito sia per spiegare l'andamento di salari monetari e prezzi.

Per quanto riguarda la distribuzione del reddito, è idea condivisa dagli economisti classici (Smith, Ricardo) e Marx, che il salario reale, attraverso la contrattazione, tende a riflettere il potere relativo dei lavoratori rispetto ai capitalisti. In generale, seguendo questo approccio, la forza delle parti coinvolte nella contrattazione salariale è determinata da un insieme di fattori storici, istituzionali, politici, sociali ed economici, sia passati che presenti (Levrero, 2012 e 2013; Stirati, 1994).

È ben noto il ruolo che la teoria economica attribuisce, nella contrattazione salariale, alla disoccupazione, grazie ai suoi effetti nell'influenzare il potere contrattuale dei lavoratori e le dinamiche salariali. Ne fanno esplicito riferimento sia Smith (1976), il quale ritiene che esista un legame diretto tra il grado di accumulazione (e quindi il livello di disoccupazione e la 'scarsità di braccia') e il saggio del salario (Stirati, 1994), che Marx (1978) nel celebre riferimento al cosiddetto "esercito industriale di riserva". Secondo Kalecki (1943), inoltre, proprio l'effetto negativo della disoccupazione sulla posizione contrattuale dei lavoratori, e dunque sulla loro abilità di rivendicare migliori condizioni di lavoro e una modifica della distribuzione del reddito, nella forma di più alti salari reali, ha determinato il diffuso ostracismo nelle economie capitalistiche verso politiche di piena occupazione (Kalecki, 1943; Steindl 1979).

La disoccupazione, tuttavia, pur essendo un fattore importante nell'influenzare il potere contrattuale dei lavoratori, non è l'unico e, come accennato, il suo ruolo interagisce con una serie di condizioni storiche, politiche, sociali e istituzionali che sono in grado, anch'esse, di alterare e determinare l'equilibrio tra le parti.³ Ad esempio, le norme sociali, le abitudini dei

³ Il ruolo negativo della disoccupazione e delle istituzioni del mercato del lavoro sul potere contrattuale dei lavoratori è riscontrabile anche nella letteratura sulla curva di Phillips (Phillips, 1958), dove il tasso di disoccupazione è visto in relazione inversa rispetto alla crescita del salario monetario e quindi dell'inflazione. Anche in questo contesto, numerosi studi, a partire dallo stesso Phillips, hanno interpretato questa relazione in senso più ampio come una relazione negativa tra la capacità rivendicativa dei lavoratori, alterata sia dalla disoccupazione che dal contesto storico, politico e sociale, e la crescita dei salari monetari (Romaniello, 2023).

lavoratori, e tutta una serie di fattori concorreranno a definire il potere contrattuale dei lavoratori e a determinare il salario da cui si parte nella contrattazione salariale. Tra queste previsioni normative, e qui ci colleghiamo al principale messaggio di questo capitolo, ritroviamo la presenza o meno di legislazioni sui minimi salariali (Card, Krueger, 1993 e 1995), la presenza di trasferimenti di reddito o sussidi in caso di disoccupazione (Blanchard, 1991) così come le regole di contrattazione. È interessante notare che, anche all'interno del filone di pensiero neo-keynesiano, le istituzioni e la legislazione del mercato del lavoro giocano un ruolo preminente nella spiegazione del livello di forza della classe lavoratrice e dunque delle loro richieste salariali.⁴ Le progressive riforme del mercato del lavoro, sfavorevoli ai lavoratori, il peggioramento delle leggi sui licenziamenti e le nuove regole della contrattazione collettiva, unite al declino del potere sindacale e all'aumento del potere monopsonistico delle imprese nel mercato del lavoro (OCSE, 2020), sembrano aver contribuito alla riduzione della quota salari nel reddito nazionale, un fenomeno questo comune a tutte le economie capitalistiche (Bentolila, St. Paul, 2003; Blanchard, 1997; Giammarioli *et al.*, 2003; Stansbury, Summers, 2020). Anche la minaccia di delocalizzazione della produzione, resa più grave dalla progressiva liberalizzazione dei flussi di capitale, e l'impatto della crescente concorrenza internazionale sull'occupazione, sono fattori che possono influenzare, direttamente o indirettamente, la forza contrattuale dei lavoratori (Epstein, Burke, 2001; Rodrick, 1997), così come un ruolo negativo è giocato dalla crescente finanziarizzazione (Pariboni, Tridico, 2019).

8.4 Conclusioni

In questo capitolo abbiamo provato a mostrare come il salario minimo e gli strumenti di supporto al reddito rappresentino elementi chiave per il rafforzamento della posizione contrattuale dei lavoratori, come riconosciuto sia dagli economisti critici che dalla teoria economica "mainstream".

Si sono quindi recentemente diffuse delle formulazioni della curva di Phillips, cosiddetta, 'aumentata dal conflitto', volte a spiegare l'inflazione proprio a partire dal conflitto tra lavoratori e capitalisti sulla distribuzione del reddito nazionale (Summa, Braga, 2020; Fontanari, Levrero, Romaniello, 2024, Di Domenico, Gahn, Romaniello, 2024; Morlin, Pariboni, 2023). Un'opzione, questa, che si sta facendo strada anche presso le banche centrali (Ratner, Sim, 2022) allo scopo di spiegare la 'scomparsa dell'inflazione' in virtù della drammatica erosione del potere contrattuale dei lavoratori avvenuto negli ultimi decenni.

⁴ Naturalmente nei modelli neo-keynesiani questi fattori sono introdotti per giustificare l'esistenza di un equilibrio di disoccupazione (il NAIRU) compatibile con la presenza di disoccupazione involontaria. In sostanza, una riduzione dei cosiddetti "cost-push factors" nella forma, ad esempio, di riduzione dei limiti al licenziamento o di introduzione di clausole di condizionalità circa la percezione dei sussidi di disoccupazione, favorirebbe una riduzione della disoccupazione di equilibrio proprio perché indebolirebbero la conflittualità dei percettori di salario (Lindbeck, Snower, 1986, Carlin, Soskice, 2015; Blanchard, Amighini, Giavazzi, 2014). Tuttavia, le evidenze empiriche, oltretutto teoriche, non sembrano supportare questa tesi (Brancaccio, De Cristofaro, Giammetti, 2020). Inoltre, in questi modelli i cambiamenti della distribuzione, dunque dei salari, dovrebbero muoversi nello stesso senso della disoccupazione, per via del principio di sostituzione dei fattori. Anche da questo punto di vista, dunque, questi modelli non riescono a conciliare la loro tesi con i fatti realmente osservati, perché la caduta della quota salari si è verificata in concomitanza ad un aumento, e non ad una diminuzione, del tasso medio di disoccupazione.

L'argomentazione che sostiene l'incompatibilità tra salario minimo e contrattazione collettiva non tiene adeguatamente conto della reale situazione del mercato del lavoro in Italia. Sebbene la copertura della contrattazione collettiva sia elevata, essa cela una realtà caratterizzata da scarsa adesione ai contratti e da una compliance limitata, spesso a scapito dei lavoratori. Non tiene, inoltre in conto, del progressivo indebolimento di tale strumento (come argomentato nel capitolo di Meardi in questo volume).

Per rafforzare i diritti dei lavoratori, è dunque necessario introdurre un salario minimo che renda effettiva la tutela dei loro diritti. Questo intervento dovrebbe essere affiancato da una seria legge sulla rappresentatività sindacale, al fine di contrastare la proliferazione dei cosiddetti "contratti-pirata". Per quanto riguarda gli strumenti di supporto al reddito, la loro evoluzione nel tempo ha risposto all'aumento del fenomeno del "lavoro povero" (illustrato nel capitolo di Raitano in questo volume), conseguenza delle liberalizzazioni del mercato del lavoro che hanno eroso il potere contrattuale dei lavoratori. Tuttavia, le recenti riforme hanno notevolmente indebolito questi strumenti.

Riteniamo quindi indispensabile rilanciare il supporto al reddito non solo per ridurre l'incidenza della povertà, ma anche per rafforzare la posizione dei lavoratori nella contrattazione salariale e favorire una ripresa decisa della crescita delle retribuzioni. Le discussioni "tecniche" sui potenziali effetti negativi del Reddito di cittadinanza e dell'eventuale introduzione di un salario minimo non sono il frutto di considerazioni scientifiche neutre, ma riflettono una precisa visione politica.

In definitiva, il messaggio centrale implicito in questo capitolo è che ogni scelta di policy nel mercato del lavoro ha l'effetto di rafforzare o indebolire le diverse parti in causa. Pertanto, tali scelte sono intrinsecamente politiche e richiedono una consapevolezza chiara delle loro implicazioni.

Lo stato della contrattazione collettiva e gli interventi possibili

di *Guglielmo Meardi*

Il sistema italiano di contrattazione collettiva italiano è fondato sugli accordi del 1993, firmati in un contesto sociale e internazionale diverso. Nonostante alcuni effetti positivi sui diritti sindacali e sul dialogo sociale, negli ultimi anni sono divenuti evidenti i suoi limiti. Il capitolo descrive la crescente incapacità del sistema attuale di difendere dall'inflazione, di promuovere la contrattazione di secondo livello, di fornire diritti nei settori emergenti e alle nuove identità lavorative, e, più recentemente, di far fronte alla frammentazione degli attori e della loro rappresentanza e quindi al rischio di dumping salariale. In questo capitolo si ricostruiscono le ragioni istituzionali di questa debolezza e si forniscono strumenti per la valutazione di possibili interventi, da quelli radicali come un salario minimo legale, a quelli più mirati o gradualisti che mantengano la priorità dell'autonomia delle parti sociali.

9.1

Introduzione: la ratio della contrattazione collettiva

C'è voluto il ritorno impetuoso dell'inflazione nel 2022 per porre risolutamente il salario al centro dei dibattiti, dopo tre decenni di torpore in cui, sul tema lavoro, le questioni "qualitative" (organizzazione, flessibilità, partecipazione, identità...) sembravano aver soppiantato, anziché rimodellato, la vecchia questione salariale, il "bread and butter" delle relazioni sindacali.

Il lavoro è, come indicato chiaramente negli anni 1940 sia da Karl Polanyi (1944) che dalla Dichiarazione di Filadelfia dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, una "merce fittizia" (Polanyi), il cui valore non può essere stabilito, come volevano gli economisti classici come Ricardo, dalle leggi del mercato e della domanda e dell'offerta. Come argomentato da Solow (1990), il lavoro non presenta le quattro caratteristiche di un mercato: anonimità della merce (ogni impiego è inseparabile da una lavoratrice o lavoratore in carne e ossa), scambio tra uguali (date le differenze di potere da datori di lavoro e occupati), tendenza dei prezzi a condurre a un equilibrio (data la persistenza della disoccupazione), e razionalità degli attori (troppe considerazioni non economiche influenzano sia il lato management che lavoratori e lavoratrici. La dimostrazione empirica più nota di come i prezzi nel mercato del lavoro non si comportino secondo le regole dell'economia viene dai noti studi di David Card e Alan Kruger (1993) sul salario minimo, che pur aumentando non riduce la domanda di lavoro.

Nella realtà, dunque, il salario risulta da una combinazione di tre forme di determinazione, di cui lo scambio di individuale di mercato è solo una, generalmente non principale. Le altre due sono la contrattazione collettiva per via associativa (con diversi gradi di formalità e informalità) e la legislazione statale. In Europa occidentale, e in particolare in Italia, è stata la contrattazione a avere il ruolo più importante dal dopoguerra a oggi. La giustificazione della contrattazione, che in termini puramente economici sarebbe una forma di "cartello" con effetti distorsivi e inefficienti, è plurima: serve a controbilanciare l'eccessivo potere dei datori di lavoro tramite la loro frequente posizione di "monopsonio" in determinate aree o attività, e contribuisce a relazioni di lavoro più stabili, consensuali, prevedibili, eque, e quindi a una maggiore qualità delle "risorse umane" nel lungo periodo.

La contrattazione collettiva ha però anche molti critici: tra gli anni 1990 e gli anni 2010 è stata accusata da organizzazioni internazionali come l'OECD e, successivamente, le istituzioni europee, di scollegamento con la produttività (che costituirebbe il valore soggiacente al lavoro) e di causare

(anziché riflettere e esprimere in modo organizzato) rapporti di lavoro di opposizione e quindi conflittualità. L'accusa di scollegamento con la produttività, particolarmente esplicita all'inizio negli anni 2010 nei confronti dell'Italia da parte sia della Commissione Europea che di attori privati come Fiat Chrysler Auto, dimentica che appunto la natura non anonima della forza lavoro rende impossibile separarne la produttività dal modo in cui è trattata: non è una costante né una variabile indipendente, ma dipende dai rapporti sociali e contesti istituzionali in cui è organizzata e valorizzata – compreso il rapporto salariale. In un dibattito spesso polarizzato su posizioni unilaterali e poco difendibili tra chi pensa che il salario sia una variabile indipendente e chi pensa che lo sia la produttività, la ricerca seria mostra che le due siano interrelate e co-costitutive. "Recentemente, l'approccio dei "modelli di crescita" (Baccaro *et al*, 2022) ha suggerito che la domanda interna, di cui i salari sono una componente essenziale, sia importante per la crescita soprattutto per paesi come l'Italia, il cui tessuto produttivo è troppo variegato, per settori e territori, per potersi specializzare su pochi settori di esportazione abbastanza forti per fare da traino per tutta l'economia. L'illusione, tramite un'immagine distorta di alcune nicchie produttive, della concorrenzialità internazionale tramite contenimento dei costi del lavoro si è rivelata fallimentare, frenando la crescita della produttività, l'innovazione e la qualità dei servizi pubblici generali."

Anche le organizzazioni internazionali principali hanno riscoperto il valore positivo della contrattazione collettiva: prima l'OECD (2019) e più timidamente il FMI (Pedersini, 2019), in seguito la Commissione Europea che, dopo aver promosso lo smantellamento della contrattazione di settore durante la crisi dell'Euro, ha portato all'approvazione della Direttiva sui Salari Minimi e Adeguate del 2022, che promuove, insieme ai salari minimi, proprio la contrattazione. Le ricerche recenti mostrano in effetti che l'alta copertura della contrattazione sono la migliore arma contro bassi salari rispetto al salario minimo legale o gli in-work benefits (Pedersen e Picot 2023), e che ha effetti positivi a cascata su altre condizioni lavorative e sul diritto di espressione e partecipazione e, con esso, sulla diffusione dell'innovazione. Ma pur riscoperta, la contrattazione non gode di buona salute: nella maggior parte dei paesi europei il tasso di copertura continua a calare (come media UE, dal 66% nel 2000 al 56% nel 2018 secondo la banca dati ICTWSS), con pochissime eccezioni che vedremo essere significative. La crisi di legittimità, anche se apparentemente non di copertura (secondo le stime ufficiali in sede UE, sarebbe addirittura al 100%), è particolarmente forte in Italia. In questo capitolo, ricostruiamo innanzitutto le radici delle difficoltà del sistema di contrattazione in Italia, per poi ipotizzare forme di intervento, in riferimento anche alle proposte recenti di introduzione di un salario minimo legale.

9.2

Lo strano caso italiano

Uscire dal circolo vizioso di bassi salari e bassa produttività è particolarmente laborioso in un paese come l'Italia in cui la regolamentazione del salario è lasciata all'autonomia delle parti, tramite la contrattazione collettiva. Che però da trent'anni funziona su un modello (quello del protocollo Ciampi del 1993) che non permette né di far fronte efficacemente al caro vita - l'Italia è uno dei paesi europei con la maggior perdita di potere d'acquisto dei salari dal 2022 (Maccarrone 2023 e capitolo di Evangelista e Lucchese in questo volume) -, né di convincere la grandissima maggioranza di aziende, soprattutto piccole e medie, a trattare seriamente (e nella maggior parte dei casi, del tutto) con la controparte sindacale. Negli ultimi anni è poi emerso il problema dei cosiddetti "contratti pirata", firmati da sindacati non rappresentativi, a volte di comodo e con salari più bassi. Anche se dai dati CNEL e INPS coprono non più del 3% delle forze lavoro, la semplice possibilità, anche ipotetica, che i datori di lavoro possano aggirare i contratti di settore aderendo a quelli "pirata" non può che indebolire i sindacati.

L'unicità del caso italiano risiede nella cosiddetta via giudiziale al diritto ai salari minimi contrattuali. Risulta dall'interpretazione consolidata, sia giudiziale che politica, del composto di due articoli della

Costituzione italiana, il 36 il 39. Il primo recita “Il lavoratore ha diritto ad 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”, mentre il secondo, sulla libertà sindacale, comprende una formulazione senza pari in altri paesi: “L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. (...) Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”

Nonostante qualche timida iniziativa da parte del PCI, la Costituente con l'art. 36 non introdusse un salario minimo legale, ma solo un principio generale, in parte molto avanzato (“esistenza libera e dignitosa”) e in parte figlia del modello culturale del capofamiglia (“a sé e alla famiglia”). Prevalsa infatti anche nelle organizzazioni dei lavoratori il timore (condiviso storicamente da molti sindacati europei) che un salario minimo legale potesse trasformarsi in strumento per bloccare l'azione salariale del sindacato (Roccella, 1986). L'art. 39 prefigurava la possibilità di un sistema neocorporativo di contrattazione obbligatoria, ma data l'esperienza negativa recente del corporativismo fascista, il sistema di registrazione dei sindacati e di misurazione della loro rappresentatività non fu mai realizzato. Pertanto, nel sistema italiano attuale è apparso ai più costituzionalmente impossibile imporre l'estensione obbligatoria dei contratti a tutti i lavoratori (“*erga omnes*”). La Corte Costituzionale con la sentenza 106 del 1962 bocciò l'unico tentativo di introdurla (la “legge Vigorelli”) proprio perché in contrasto col principio di libertà sindacale dell'art.39: non spetta al legislatore decidere quali contratti siano obbligatori, e vietare a gruppi di lavoratori e datori di lavoro di firmarne liberamente altri (si pensi ai sindacati cosiddetti “autonomi”, o alla pluralità di organizzazioni datoriali in molti settori).

La soluzione che si affermò fin dagli anni '50 per applicare l'articolo 36 in assenza sia di salari minimi che di contratti obbligatori è stata l'applicazione “giudiziale” (o “pretoriana”) dei minimi salariali dei contratti da parte delle corti, che per stabilire cosa sia una “retribuzione sufficiente” hanno fatto riferimento ai contratti collettivi prevalenti. Tale soluzione è però opaca e presenta problematicità sempre più evidenti (Orlandini e Meardi, 2023). Innanzitutto, è un'applicazione *ex post*: richiede di andare in giudizio, cosa per lo più impraticabile per i lavoratori più vulnerabili, mentre è impossibile determinare l'ammontare della retribuzione *ex ante* con certezza legale, il che riduce moltissimo l'effettività della regola. Secondo, i tribunali non includono tutte le voci retributive delle complesse buste paga italiane nella loro determinazione della retribuzione minima sufficiente, né sono coerenti nello stabilire quali siano comprese e quali no, causando ulteriore incertezza. Terzo, trattandosi di un'applicazione in sede di diritto privato, non comporta nessuna sanzione pubblica dei datori di lavoro che evadono i minimi contrattuali (esisterebbe al massimo un potenziale, ma ancora raramente realizzato, ruolo degli ispettorati nel perseguire i datori di lavoro per evasione contributiva, dato che a salari più bassi spesso corrispondono anche contributi sociali inferiori). Infine, proprio il sistema di libertà sindacale *ex-art.39 Cost.* comporta incertezza su quali contratti siano da applicare e il rischio già citato di “contratti pirata”. In sostanza, se si considera che l'applicazione dei contratti è parziale, confusa e incerta, la copertura al 100% o quasi che risulta dai dati CNEL-INPS e è ripresa dalle istituzioni nazionali e europee ha ben poco significato.

Il risultato di questo sistema è infatti un altissimo tasso di evasione dei minimi salariali (Garnero e Lucifora, 2022), stimato da Eurofound (2023) come il più alto in Europa. Non solo. La contrattazione italiana, caratterizzata nel periodo precedente da un notevole egualitarismo (tra il 1968 e il 1992, e in modo particolare durante il “punto unico” della scala mobile del 1975-83, che trasformò in breve periodo la struttura salariale italiana da una delle più diseguali a una delle più compresse in Europa), non svolge più quella funzione, perché la forza sindacale effettiva è troppo diversa tra settori, regioni e dimensioni di impresa: negli ultimi anni i salari sono cresciuti al di sopra della produttività in alcuni settori manifatturieri, ma molto al di sotto in alcuni servizi come quelli alberghiero e della ristorazione (OECD, banca dati STAN).

9.3

Possibilità di intervento

Con i cambiamenti recenti del mercato del lavoro, e in particolare la crescita di settori dei servizi con scarsa tradizione di contrattazione, i problemi sopra citati diventano sempre più urgenti. L'incapacità sindacale in alcuni settori di raggiungere retribuzioni minime dignitose è stata sanzionata nel settore dei servizi di vigilanza, i cui minimi salariali sono stati giudicati da recente sentenza della Cassazione (27711/2023) insufficienti al rispetto dell'art. 36 della Costituzione. A questo punto, non solo i sindacati ma, per certi versi ancor più, le associazioni datoriali vedono il loro ruolo in discussione e dovrebbero sentire il bisogno di ritoccare regole del gioco pensate per un'era diversa: prima dell'Euro, prima della crisi energetica, prima dell'esplosione di settori (logistica, lavoro di cura, servizi di sicurezza, consegne...) caratterizzati da concorrenza selvaggia tra le aziende e nuove, ancora deboli e frammentate identità lavorative. La Direttiva UE sui salari minimi adeguati del 2023, nonostante non comporti un obbligo di introdurre un salario minimo, costringerà anche la politica a occuparsi della questione, riferendo a Bruxelles ogni due anni sui minimi salariali e la loro copertura, e impegnandosi a migliorare i dati a proposito (articoli 4 e 10).

Il salario minimo legale – tema inesistente in Italia solo dieci anni fa – è così diventato centrale nello scontro politico. Rapido, semplice, trasparente, facile da applicare e controllare rispetto ai complessi minimi contrattuali, come mostrano studi sulla non applicazione in Gran Bretagna (Ram *et al.*, 2020). Migliorerebbe soprattutto le paghe di donne e migranti, le categorie più esposte allo sfruttamento (salvo che il disegno di legge proposto dalle opposizioni nel 2023 esclude dal salario minimo proprio il lavoro domestico...). In altri paesi il salario minimo non ha spiazzato né danneggiato la contrattazione (anche se neppure la ha aiutata). Nel 2023 il 70% della popolazione italiana si dichiarava a favore del salario minimo, secondo un sondaggio di Euromedia Research. Da qui la tentazione di seguire la strada di Gran Bretagna e Germania, che, rispettivamente nel 1999 e nel 2015, sono passate da modelli basati sull'autonomia della contrattazione al salario minimo legale, superando i tradizionali scetticismi sindacali.

Tuttavia i paesi hanno istituzioni diverse e quelle italiane sono uniche: gli effetti di un elemento nuovo come il salario minimo variano molto a seconda del contesto nazionale. Gran Bretagna e Germania partivano da fondamenti istituzionali che erano stati intaccati in modo molto più palese, rendendo evidente la necessità di un cambiamento. Nel primo caso, il volontarismo contrattuale era stato affondato dal ritiro delle associazioni imprenditoriali dalla contrattazione di settori e dagli attacchi del governo Thatcher ai diritti sindacali. Nel secondo caso, l'autonomia contrattuale era stata minata dal fallimento delle associazioni datoriali a coprire la Germania Est, e il "salario di riserva" fornito dall'assicurazione contro la disoccupazione era stato sminuito dalle riforme del 2004 (le cosiddette 'riforme Hartz'). In Italia le istituzioni portanti del sistema salariale descritti nella sezione precedente sono formalmente ancora lì: gli articoli 36 e 39 della Costituzione, i tribunali del lavoro, e il tasso di copertura "del 100%". La spinta per un cambiamento radicale è quindi minore, in particolare in parte del movimento sindacale, che preferisce difendere un meccanismo che controlla e che spera possa continuare a funzionare, rispetto a un sistema nuovo che risiederebbe nell'alveo della politica e quindi più difficile da controllare per il sindacato.

Più in particolare, nella struttura salariale italiana, con tabelle dai tanti livelli di cui il più basso è usato poco, con voci aggiuntive come tredicesima e indennità varie, non è chiaro quali voci verrebbero coperte dal salario minimo e quali no. Tra la paga oraria e quella complessiva la differenza arriva a toccare il 20%, e il ddl delle opposizioni del 2023, per poter tenere insieme Carlo Calenda e la sinistra su un numero (il 9€), rimane ambiguo su a cosa si riferisca. E solo l'Italia ha il "combinato disposto" come gli art. 36 e 39 della Costituzione, e corre quindi il rischio che con l'introduzione del salario minimo venga a crollare tutto il castello dell'estensione dei contratti tramite i tribunali: l'orientamento dei giudici potrebbe cambiare e prendere il salario minimo, anziché i minimi contrattuali

(generalmente più alti) come criterio di “sufficienza”. Lavoratori e lavoratrici otterrebbero quindi un nuovo diritto (il salario minimo nazionale) per perderne molti e di più importanti, ovvero i vari benefici dei contratti collettivi di categoria. E questo con poco effetto sulla povertà lavorativa che in maggior parte è dovuta alla scarsità di ore lavorate (part-time involontario, lavoro intermittente) più che alla bassa paga oraria.

La soluzione (prevista ad esempio dal ddl delle opposizioni) di affiancare il salario minimo all'estensione legale dei contratti ambisce a evitare questo rischio, ma presenta molti dubbi di costituzionalità dato l'articolo 39 Cost. e il precedente del giudizio negativo sulla legge Vigorelli.

Nel caso italiano quindi l'attrattiva del salario minimo (la sua semplicità e immediatezza) è quindi anche la sua maggiore debolezza. Utile quindi guardare non solo a Germania e Gran Bretagna (paesi così diversi) ma anche ad altri (Scandinavia, Austria, Svizzera) che continuano a combattere i bassi salari tramite vie associative. Negli unici paesi in cui la copertura della contrattazione non è calata o è addirittura aumentata (Belgio, Norvegia, Svizzera), ciò è avvenuto grazie a interventi istituzionali mirati. Nel caso italiano, l'anello della catena più debole che deve essere rafforzato per evitare la continua erosione del sistema attuale è quello della rappresentanza sindacale: in mancanza di un sistema di verifica della rappresentanza, il rischio di “contratti pirata” o addirittura di uscita delle aziende o di interi settori dalla contrattazione rimane reale, e l'estensione obbligatoria per via legale mantiene il suo “vulnus” di dubbia costituzionalità. Fare una legge sulla rappresentanza è di per sé molto difficile, e la via maestra perché essa stessa non sia considerata incostituzionale è il dialogo sociale, dato l'interesse ultimo di tutte le maggiori organizzazioni datoriali o sindacali a che il sistema delle relazioni industriali non affondi. In assenza di una soluzione normativa alla rappresentanza, si può per lo meno procedere con interventi mirati ai settori più a rischio di dumping salariale, sul modello delle leggi sulle cooperative o sugli appalti, che fanno riferimento ai contratti firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e che, dato il loro fine puntuale, sono state giudicate costituzionali.

Nel frattempo, il ritorno dell'inflazione in un contesto in cui non è dovuta a spirale salari-prezzi ma a shock esterni rende le regole del “protocollo Ciampi” del tutto obsolete. Il riferimento all'inflazione programmata e poi all'Harmonised Index of Consumer Prices con adeguamenti ogni due anni rende la protezione del potere d'acquisto arduo, e il recupero dei salari reali praticamente impossibile. La revisione di queste regole è nelle mani delle parti sociali, ma gli attori politici possono promuoverla, anziché sperare di poter risolvere l'emergenza salari solo col taglio del “cuneo fiscale”.

Più in generale, per la questione salariale come questione sociale, la contrattazione collettiva deve essere riconosciuta come un “bene pubblico” che merita il sostegno politico in quanto promuove un circolo virtuoso tra salari e produttività, dando voce ai lavoratori. Il coinvolgimento dei sindacati nel welfare (secondo il cosiddetto “modello Ghent” del Belgio e dei paesi scandinavi), ad esempio tramite patronati, serve a rafforzare l'attività sindacale soprattutto a protezione di chi ne ha più bisogno, ovvero i lavoratori precari più a rischio di disoccupazione, e quindi a correggere il rischio che la contrattazione rimanga di fatto un privilegio per alcuni (Keune, 2021, Hayter e Visser, 2021).

9.4 Conclusioni

Le difficoltà non giustificano l'inerzia. La Direttiva UE sui salari minimi adeguati richiede a tutti i paesi di rafforzare la contrattazione e la qualità dei dati sulla sua copertura. L'Italia ha quindi l'obbligo di guardare in faccia il problema: la copertura contrattuale teoricamente al 100% o quasi nasconde malamente una realtà in cui in alcuni settori esistono dumping salariale e paghe da fame. Si dovrà fare qualcosa. In Germania, la strada per il salario minimo nazionale fu preparata dall'introduzione, anni prima, di salari obbligatori nei settori critici con molti lavori stranieri distaccati. Misure focalizzate

sono più giustificabili costituzionalmente, e inizierebbero a smuovere l'Italia dal circolo vizioso di bassi salari e bassa produttività.

Come reagiscono le imprese al salario minimo?

di *Anna D'Ambrosio*

Il rapporto tra produttività e salari in Italia è segnato da una stagnazione della produttività e da una riduzione dei salari reali. Questo capitolo analizza la letteratura economica internazionale per valutare se il salario minimo possa spezzare questo circolo vizioso e incrementare la produttività. Si esaminano gli effetti del salario minimo sull'occupazione, sulla sostituzione del lavoro con altri fattori di produzione e sulla profittabilità. La letteratura suggerisce che il salario minimo può migliorare i salari senza effetti negativi sull'occupazione e sulla qualità del lavoro, ma ciò dipende molto dalla produttività iniziale delle imprese. Per produrre gli esiti sperati, è quindi importante che, in Italia, all'introduzione del salario minimo si accompagnino politiche complementari di sostegno alla produttività.

10.1

Introduzione

L'evidenza sull'evoluzione del rapporto tra produttività e salari in Italia mostra un circolo vizioso di stagnazione della produttività e riduzione dei salari reali che è alimentato dalla precarizzazione del lavoro e da politiche sui minimi contrattuali che limitano l'aggiustamento dei salari all'inflazione e non garantiscono certezza sull'applicabilità dei minimi statuari (Meardi in questo volume; Orlandini e Meardi, 2024), insieme a fattori strutturali legati alla dimensione delle imprese e alla composizione settoriale dell'economia italiana (e.g., Ardito *et al.*, 2022; Bloise *et al.*, 2022; Franzini, Raitano, 2019; Reljic *et al.*, 2023).

Di fronte all'auto-alimentarsi di queste dinamiche, sembra necessario un massiccio intervento di policy che rompa il circolo vizioso e stimoli la crescita della produttività e dei salari. Un salario minimo legale per tutte le lavoratrici e lavoratori, più alto, semplice e immediatamente applicabile dei minimi contrattuali esistenti, potrebbe essere l'intervento corretto? La risposta dipende da come possiamo attenderci che imprese reagiscano all'imposizione di un salario minimo. In questo capitolo si esploreranno le evidenze internazionali relative all'effetto del salario minimo su diversi aspetti della gestione d'impresa, considerando in particolare gli effetti sulla produttività e sugli altri costi di produzione delle imprese¹.

¹ Meardi in questo libro discute come al momento non sia chiaro se l'introduzione di un salario minimo in Italia causerebbe un effettivo aumento nel il salario orario complessivo di lavoratrici e lavoratori. In estrema sintesi, ne sono causa la complessità delle buste paga in Italia, per le quali la differenza tra il minimo tabellare della paga oraria e la retribuzione oraria complessiva può arrivare al 20%, e l'opacità delle proposte di legge esistenti rispetto alle voci della busta paga su cui il salario minimo dovrebbe applicarsi. Il presente studio, come più in generale buona parte della discussione pubblica sul salario minimo, ha rilevanza soprattutto nel caso in cui i costi per l'impresa risultino effettivamente aumentati dall'introduzione di questa misura. Il lavoro che segue si fonda su questa assunzione.

10.2 Il trade-off

Uno dei risultati fondamentali della teoria economica neoclassica è che, nei mercati concorrenziali, il salario di equilibrio riflette la produttività del lavoro. L'introduzione di un salario minimo mira ad aumentare i redditi e migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e, a parità di condizioni, comporta un aumento della quota lavoro sui costi delle imprese, influenzando soprattutto i salari più bassi e vicini al livello del salario minimo. Il salario minimo quindi implica sostanzialmente un aumento del costo del lavoro meno qualificato.

Se aumenta il salario minimo, aumenterà anche la produttività? Mentre l'innalzamento del salario minimo non può determinare automaticamente aumenti della produttività del lavoro, esso certamente aumenta il costo-opportunità di rimanere disoccupati, aumentando l'offerta di lavoro, e può migliorare l'attaccamento e la soddisfazione sul lavoro, favorendo l'impegno e riducendo lo *shirking* (Rebitzer e Taylor, 1995).

Se le imprese internalizzano gli effetti positivi del salario minimo sulla produttività del lavoro, possono beneficiare di una riduzione dei costi di sorveglianza e monitoraggio ed investire in formazione, in modo da far corrispondere il livello di produttività dei lavoratori con quello di un salario minimo più alto, in linea con la teoria dei salari di efficienza (Rebitzer e Taylor, 1995; Acemoglu e Pischke, 1999, 2003). La riduzione dei costi di monitoraggio e l'aumento della produttività permetterebbero di ridurre altri costi di produzione e finirebbero – in modo paradossale, dal punto di vista della teoria economica standard, ma desiderabile per chi sostiene l'introduzione di un salario minimo – per aumentare la domanda di lavoro a fronte dell'aumento del suo costo. Nel loro pionieristico studio, Card e Krueger (1994) hanno dimostrato che l'introduzione di un salario minimo non riduce, anzi aumenta l'occupazione dei lavoratori meno qualificati. Arulampalam *et al.* (2004) trovano effetti positivi del salario minimo sulla probabilità che i lavoratori ricevano formazione. Hirsch *et al.* (2015), pur non trovando evidenza di un aumento dell'occupazione, notano miglioramenti nell'organizzazione e l'efficienza dei team di lavoro. Dube *et al.* (2010) registrano una riduzione nel turnover tra i dipendenti e nessun effetto negativo sull'occupazione.

A fronte di questi contributi di grande rilievo, altri studi sostengono l'interpretazione che le imprese vedano un aumento del salario minimo soprattutto come un aumento dei costi. In tal caso, le imprese si troveranno infatti di fronte ad un trade-off tra input di lavoro meno qualificato e altri input, e saranno indotte a ridurre la domanda di lavoro meno qualificato e a sostituirlo con altri fattori. La maggior parte di questi studi riporta effetti negativi del salario minimo sull'occupazione, particolarmente per i giovani e i meno qualificati, anche se la dimensione degli effetti è spesso inferiore a quello che ci si potrebbe attendere (e.g., Sabia *et al.*, 2012; Aaronson *et al.*, 2018; Meer e West, 2016; Neumark e Wascher, 2008; Schmitt *et al.*, 2013; Fanfani, 2023). Secondo Fone *et al.*, (2023), la riduzione dell'occupazione causata dai salari minimi è persino responsabile di un aumento della criminalità negli Stati Uniti.

Molti studi notano una forte eterogeneità negli effetti occupazionali del salario minimo per diversi livelli di produttività, con effetti particolarmente negativi per le imprese meno produttive e persino positivi per quelle più produttive (Devicienti e Fanfani, 2021; Dustmann *et al.*, 2021). La produttività è infatti una misura dell'efficienza con cui le imprese impiegano i propri fattori produttivi e della loro capacità di assorbire shock sui costi di produzione (Card *et al.*, 2018), eventualmente riconfigurando la loro struttura produttiva. Rigidità nella sostituibilità tra lavoro e altri fattori potrebbero infatti anche indurre le imprese a ridurre altri

tipi di spesa, per esempio gli investimenti in formazione e sicurezza. Inoltre, è lecito attendersi che l'aumento del costo del lavoro impatti sulla profittabilità dell'impresa o sui prezzi di vendita (Draca *et al.*, 2011).

Nel prosieguo del capitolo, si presenteranno quindi le evidenze disponibili per ciascuno dei tre principali margini di aggiustamento delle imprese ad un aumento del salario minimo: (i) sostituzione, (ii) riduzione dei fattori complementari, (iii) profittabilità. L'impianto teorico a cui si farà riferimento è quello della teoria economica neoclassica, a cui la maggior parte degli studi che ricercano effetti causali fa riferimento.

10.3

Effetti del salario minimo sulla sostituzione del lavoro meno qualificato

Secondo la teoria economica neoclassica, se aumentano i costi del lavoro, un'impresa che voglia mantenere invariata la produzione ridurrà la sua domanda di lavoro e aumenterà l'impiego di altri fattori. In linea con questa interpretazione, alcuni studi hanno evidenziato che aumenti del salario minimo possono indurre una ricomposizione della forza lavoro, portando ad una sostituzione del lavoro scarsamente qualificato con lavoro altamente qualificato o ad una sostituzione del lavoro con capitale. Gli investimenti in automazione, tecnologia e processi produttivi meno *labor-intensive* e più efficienti permetterebbero di ridurre l'input di lavoro aumentandone il livello di qualificazione (Fairris e Bujanda, 2008; Sabia *et al.* 2012; Clemens e Wither, 2019; Aaronson e French, 2007; Lordan e Neumark, 2018; Neumark e Wascher, 2008; Riley e Rosazza Bondibene, 2017).

Questi processi possono avere effetti positivi sulla produttività e mitigare nel lungo periodo l'impatto negativo sulla domanda di lavoro *low-skilled* (Kampelmann *et al.*, 2018). Riley e Bondibene (2017) notano che nel Regno Unito gli investimenti adottati per contrastare l'aumento del salario minimo aumentano la produttività al punto da poter evitare tagli all'occupazione. In Germania, gli effetti netti del salario minimo sull'occupazione dei lavoratori meno qualificati risultano complessivamente nulli a causa del riassorbimento dei lavoratori penalizzati in imprese più produttive (Dustmann *et al.*, 2021).

Gli effetti sono però molto eterogenei per diversi livelli di produttività di partenza. Le imprese meno produttive e più *labor-intensive* che operano in mercati più concorrenziali tendono a ridurre di più la propria forza lavoro in risposta ad aumenti nei salari minimi, avendo generalmente minori capacità di introdurre automazione e innovazione (Neumark e Wascher, 2008; Hirsch *et al.*, 2015; Croucher e Rizov, 2012).

Inoltre, gli effetti del salario minimo colpiscono soprattutto alcune categorie di lavoratori. Gli shock sulla domanda di lavoro colpiscono soprattutto i lavoratori stranieri e con minore potere contrattuale (Cadena e Kovak, 2016; Huber, 2018). Ragioni linguistiche, di qualificazione ed esperienza nel mercato del lavoro o di potere contrattuale possono implicare che, per questi lavoratori, la produttività percepita dal datore di lavoro sia inferiore a quella corrispondente al livello del salario minimo. In questo caso, essi potrebbero venire espulsi dal mercato o avere come unica opzione l'occupazione informale. Le evidenze di uno studio di D'Ambrosio *et al.* (2022) suggeriscono che la presenza di minimi contrattuali porti alla scomparsa nel settore formale delle occupazioni marginali, particolarmente di lavoratori stranieri meno qualificati.

Esiste infatti un altro margine di aggiustamento all'aumento del salario minimo, cioè la sostituzione del lavoro formale con quello informale. Particolarmente in Paesi dove l'*enforcement* degli standard di lavoro è meno stringente, assumere lavoratori in nero permette di evadere la regolamentazione e ridurre i costi, mantenendo flessibilità e profittabilità nonostante i minimi salariali, e consentendo la sopravvivenza dei lavoratori espulsi dall'economia formale. Uno degli effetti collaterali dell'introduzione del salario minimo può quindi essere quello di alimentare il dualismo e la segmentazione del mercato del lavoro. L'evidenza di questo fenomeno è particolarmente ampia nei paesi in via di sviluppo (e.g., Bhorat *et al.*, 2014; Gindling e Terrell, 2007; Khamis, 2013; Maloney e Mendez, 2004; Rama, 2001), ma l'evasione dei minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva è ben documentata anche per l'Italia (Garnero e Lucifora, 2022).

Un altro modo di assorbire l'aumento dei costi del lavoro *low-skilled* può essere il ricorso a contratti meno stabili che non vincolino l'impiego di lavoratori costosi molto a lungo e consentano maggiore flessibilità nel licenziamento, o la riduzione delle ore lavorate invece che dell'*headcount*, con implicazioni comunque negative per la retribuzione complessiva. Secondo Schmitt (2013) e Meer e West (2016), i salari minimi aumentano il ricorso al lavoro temporaneo e part-time e, secondo Clemens e Wither (2019), determinano un "effetto *internship*", cioè un aumento della probabilità di ricorrere a contratti atipici, di formazione e apprendistato, spesso in assenza di un vero e proprio salario². Il risultato è una minore stabilità lavorativa, una riduzione nell'anzianità media degli occupati e una maggiore frequenza dei periodi di disoccupazione. Un altro margine di aggiustamento può essere quello di richiedere al lavoratore un maggiore sforzo per lo stesso salario (Clemens, 2021).

Dal punto di vista dell'impresa, il ricorso a contratti precari e la richiesta di maggiore *effort* può essere visto come un modo di rendere più produttivo l'input di lavoro unitario, utilizzando il lavoratore solo quando sia strettamente necessario. Dal punto di vista del lavoratore, può però comportare un aumento dell'intensità e del carico di lavoro e dei livelli di stress e dell'insoddisfazione sul lavoro (Böckerman e Ilmakunnas, 2012). Oltre a non affrontare una delle cause della *in-work poverty*, cioè il fatto di lavorare un numero di ore inferiore a quello che si sarebbe disposti a prestare, l'aggiustamento sul fronte dei contratti temporanei avrebbe quindi implicazioni opposte rispetto a quelle della teoria dei salari di efficienza à la Rebitzer e Taylor (1995) e rischierebbe di aumentare le disuguaglianze.

10.4

Effetti del salario minimo su altri aspetti della qualità del lavoro

Dove rigidità nel mercato del lavoro o nel processo produttivo impediscano alle imprese di assorbire un aumento dei costi riducendo l'input di lavoro, queste potrebbero finire per ridurre altri tipi di costi, come gli investimenti in sicurezza, le spese per la formazione, i benefit non pecuniari e la manutenzione delle attrezzature (Hashimoto, 1982; Mincer e Leighton, 1980; Wessels, 1980). Infatti, persistenti pressioni di costo possono inibire la capacità delle imprese meno produttive di innovare e crescere (Schmitt *et al.*, 2013). Nonostante le importanti implicazioni per la qualità del lavoro, questo aspetto è molto meno studiato del precedente (Clemens, 2021).

² È importante notare che la minore disponibilità e maggiore complessità di accesso ai dati amministrativi relativi ai contratti atipici implichi, in letteratura, una probabile sottostima degli effetti del salario minimo sull'impiego di questo tipo di contratti.

Neumark e Wascher (2001, 2003) e Haepf e Lin (2017) confermano che aumenti nel salario minimo riducono gli investimenti nella formazione dei lavoratori, mentre, come anticipato sopra, Arulampalam *et al.* (2004) evidenziano effetti positivi sull'investimento in formazione. Dallo studio di Haepf e Lin (2017) sulla Cina non emergono invece impatti significativi sull'investimento nelle immobilizzazioni materiali.

Per quanto riguarda i *fringe benefits* offerti ai dipendenti, come l'assicurazione sanitaria, i piani pensionistici e periodi di congedo retribuito, Simon e Kaestner (2004) non trovano effetti sistematicamente negativi dell'aumento dei salari minimi per gli Stati Uniti negli anni '80, mentre, per anni più recenti, Clemens *et al.*, (2018), Gooptu and Simon (2019) e Eibner *et al.* (2017) identificano significative riduzioni nell'assicurazione sanitaria pagata dalle imprese. Hradil (2018) identifica inoltre un significativo deterioramento della sicurezza sul lavoro, particolarmente nei settori più rischiosi e che impiegano manodopera meno qualificata.

Queste evidenze indicano come significativi aspetti del welfare aziendale e della qualità del lavoro possano essere influenzati dal salario minimo, e suggeriscono innanzitutto la necessità di dedicare maggiore ricerca a questi aspetti.

10.5

Effetti del salario minimo sui margini di profitto, prezzi di vendita e sopravvivenza delle imprese

Un terzo margine di aggiustamento per le imprese all'aumento del costo di uno dei fattori produttivi può essere quello della profittabilità. Se l'introduzione di un salario minimo si traduce in un aumento dei costi medi di produzione, ci si potrebbe attendere infatti una riduzione almeno parziale dei margini di profitto ed un aumento dei prezzi di vendita (Lemos, 2008; Draca *et al.*, 2011). Ancora una volta, la letteratura ha evidenziato effetti molto eterogenei per imprese con diversi livelli di efficienza. Imprese piccole, meno produttive, con minore potere di mercato sono più vulnerabili agli impatti del salario minimo sulla competitività (Draca *et al.*, 2011).

Le imprese con maggiore potere di mercato possono infatti assorbire gli effetti di un aumento nel costo del lavoro scaricando gli effetti sui consumatori aumentando i prezzi di vendita, con potenziali effetti a cascata sull'inflazione. Aaronson (2001) documenta come aumenti nei salari minimi portino ad un aumento dei prezzi nel settore dei fast-food. Questo effetto di "*pass-through*" dei costi sui prezzi dei prodotti finali può erodere il potere d'acquisto dei consumatori, particolarmente coloro che si intendeva avvantaggiare con il salario minimo. MaCurdy (2015) ha sostenuto che l'effetto inflattivo del salario minimo colpisce in modo particolare le famiglie a basso reddito, che spendono una quota maggiore del loro reddito in beni e servizi che sono più soggetti ad aumenti di prezzo.

Le imprese meno produttive e con minore potere di mercato hanno minore capacità di trasferire sui consumatori gli aumenti di costo o di assorbirli tramite miglioramenti nell'efficienza della produzione e sono maggiormente a rischio di chiusura. Attività labor-intensive in mercati concorrenziali come i ristoranti e il commercio al dettaglio tendono infatti ad avere tassi di chiusura più alti in risposta ad aumenti del salario minimo (Fairris e Bujanda, 2008; Luca e Luca, 2019). Uno degli effetti indiretti del salario minimo sarebbe quindi anche quello di innescare una selezione delle imprese nella quale sopravvivono solo le più efficienti, mentre le

meno produttive sono eliminate dal mercato, finendo nel lungo periodo per aumentare la concentrazione di mercato in alcune industrie (Luca e Luca, 2019; Hirsch *et al.*, 2015, Dustmann *et al.*, 2021).

Oltre ad mettere a rischio la sopravvivenza delle imprese, è interessante tuttavia notare che, contemporaneamente, i salari minimi appaiono anche favorire la nascita di nuove imprese. Aaronson *et al.* (2018) spiegano questo fenomeno, apparentemente controintuitivo, evidenziando come la tecnologia produttiva di molte imprese sia di tipo “*putty-clay*”, cioè malleabile *ex-ante*, prima che la produzione venga avviata, e rigida *ex-post*: una volta avviato il processo produttivo, la combinazione dei fattori impiegati è soggetta ad irreversibilità e non può essere facilmente modificata. Ciò implica che il salario minimo comporta importanti perdite di competitività per le imprese già presenti nel mercato che hanno margini limitati di aggiustamento, mentre può favorire l’entrata di nuove imprese con tecnologie che fin da subito tengono conto dei maggiori costi del lavoro.

10.6 Il caso italiano

Le implicazioni per il caso italiano delle evidenze passate in rassegna nelle sezioni precedenti dipendono dalle peculiarità del suo mercato del lavoro, caratterizzato da significative disparità regionali, un mercato del lavoro duale, stagnazione della produttività e diffuso ricorso all’informalità. Pur non avendo un minimo salariale statutario, in Italia gli effetti dei minimi contrattuali possono essere studiati sulla base della contrattazione collettiva settoriale. Il livello dei salari minimi contrattuali in Italia è relativamente alto, e la compliance formale è vicina al 100% (Orlandini e Meardi, 2023; Meardi in questo volume). Tuttavia, Garnero (2018) e Garnero e Lucifora (2022) mostrano come l’evasione dei minimi contrattuali sia molto diffusa, particolarmente al Sud e per le piccole e medie imprese, le donne e i lavoratori temporanei. Si evidenzia quindi un potenziale trade-off tra occupazione e non-compliance con i minimi salariali. Nei settori caratterizzati da minimi contrattuali più alti, Fanfani (2023) ha infatti evidenziato la presenza di tassi di occupazione più bassi.

Per quanto riguarda gli effetti dei minimi contrattuali sulla qualità del lavoro, D’Ambrosio *et al.* (2022) osservano un eccesso di infortuni che in corrispondenza dei minimi salariali è particolarmente alto tra i lavoratori stranieri con minore potere contrattuale, come se il prezzo da pagare per godere del salario minimo contrattuale fosse quello di un aumento della rischiosità del lavoro.

Per quanto riguarda la profittabilità, Devicienti e Fanfani (2021) hanno analizzato gli aggiustamenti delle imprese ai minimi salariali ed evidenziato forti eterogeneità per diversi livelli di produttività delle imprese. In linea con le evidenze di Dustmann *et al.* (2021), gli autori trovano che, per le imprese meno efficienti, minimi salariali più elevati hanno effetti negativi su occupazione, ricavi, produttività e profittabilità, attribuibili all’aumento dei costi di produzione per unità di prodotto. Al contrario, le imprese più produttive non registrano riduzioni nella forza lavoro e aumentano l’occupazione dei lavoratori maggiormente qualificati mantenendo i livelli di produttività, apparentemente beneficiando della difficoltà incontrata tra i competitor.

10.7 Conclusioni

La pervasività del lavoro povero in Italia costituisce un grido dall'allarme sulla necessità di un intervento di policy che spezzi il circolo vizioso di bassa produttività e bassi salari e restituisca dignità al lavoro meno retribuito. La rassegna della letteratura condotta sopra evidenzia come l'introduzione di un salario minimo possa avere ricadute positive in termini di aumento dell'occupazione, qualificazione del lavoro e creazione di impresa, ma evidenzia alcuni aspetti problematici da tenere in considerazione in contesti di bassa produttività come quello italiano, ai fini di minimizzare gli impatti negativi del salario minimo in termini di disuguaglianze, disoccupazione, sicurezza e perdita di competitività.

Tenendo conto delle marcate disparità regionali italiane, se il salario minimo venisse applicato in modo rigoroso, questo probabilmente porterebbe alla chiusura di imprese piccole e a più bassa produttività, innescando una selezione delle imprese che nel breve periodo potrebbe esacerbare le disuguaglianze territoriali, favorendo le imprese più produttive del nord e rinforzando il ricorso all'economia informale al Sud. Da un lato, questo processo potrebbe essere considerato desiderabile per poter elevare il livello della produttività medio delle imprese in Italia. Dall'altro, sarebbe necessario anticiparne gli effetti negativi in termini di welfare intervenendo con ammortizzatori sociali per lavoratori e imprenditori penalizzati

È inoltre necessario che gli interventi di policy in questo ambito si associno ad altre misure da introdurre in parallelo, che permettano di stimolare l'aumento della produttività e gli investimenti in parallelo all'introduzione dei salari minimi, in modo da anticipare e minimizzare i potenziali effetti negativi. In particolare, forme di supporto per le piccole e medie imprese che sostengano la ricerca e sviluppo, la formazione permanente dei lavoratori e l'investimento in tecnologia tramite incentivi fiscali, sussidi e accesso a finanziamenti agevolati per l'investimento in settori strategici permetterebbero di sostenere la produttività dei lavoratori, compensare le imprese per l'aumento dei costi del lavoro, e contribuire alla capacità delle piccole imprese di essere parte attiva nella *twin transition*. Nessuno di questi interventi può però essere considerato efficace in assenza di un accurato monitoraggio dell'*enforcement* dei minimi salariali e una dura e ferma lotta all'evasione fiscale.

di *Bernardo Fanfani*

In questo capitolo si discutono le evidenze recenti sull'evoluzione dei salari in Italia, sottolineando diverse criticità. In particolare, si sottolinea come i decenni recenti siano stati caratterizzati da salari unitari stagnanti e da un aumento marcato nelle diseguaglianze dei redditi da lavoro complessivi accompagnato da una riduzione nei loro livelli. Si discutono poi alcune determinanti di questi fenomeni, come l'aumento della discontinuità nelle carriere lavorative e del part-time, e la mancata crescita della produttività. Infine, si approfondisce il ruolo svolto da alcune istituzioni nel regolare e influenzare le dinamiche salariali, con una particolare attenzione alla contrattazione collettiva.

11.1

Introduzione

In Italia, nel corso degli ultimi decenni, si è verificato un notevole aumento delle diseguaglianze nei redditi da lavoro. Questo fenomeno si è affiancato ad un andamento relativamente piatto dei salariali unitari e ad un declino nei redditi da lavoro complessivi. Il declino dei redditi è stato particolarmente intenso per i lavoratori poveri, ed è stato trainato principalmente da una progressiva riduzione nell'intensità lavorativa e nella continuità delle carriere. Si tratta di fenomeni documentati in diversi recenti lavori, e ben illustrati all'interno di questo volume nei contributi di Raitano ed Evangelista e Lucchese.¹

Per sintetizzare le principali caratteristiche della dinamica salariale sopra descritta, possiamo far riferimento alla FIG. 11.1. Questa figura riporta alcuni risultati ottenuti utilizzando i dati sulla popolazione dei lavoratori dipendenti del settore privato tratti dai registri amministrativi dell'INPS. Si tratta quindi di informazioni molto precise disponibili per un importante segmento del mercato del lavoro, che rappresenta circa i due terzi della forza lavoro complessiva e più dell'80% dei lavoratori dipendenti italiani.

Il pannello in alto a sinistra della FIG. 11.1 mostra l'andamento dei salari reali per giornata di lavoro a tempo pieno.² In particolare, si riportano tre serie storiche: il decimo percentile (il salario che si trova ad un livello inferiore rispetto al 90% del resto della popolazione), la mediana (il salario che si trova esattamente al centro della distribuzione) e il novantesimo percentile (il livello salariale superiore al 90% del resto della popolazione). Dal confronto tra queste serie storiche possiamo anche derivare l'andamento della diseguaglianza. Ad esempio, quando il decimo percentile cresce più della mediana le diseguaglianze tra "classe povera" e "classe media" si riducono, se invece la mediana cresce più velocemente del novantesimo percentile a ridursi sono invece le diseguaglianze tra "classe media" e "classe ricca".

Dall'analisi dell'andamento dei salari giornalieri, si può notare come vi sia stata una leggera crescita tra il 2006 e il 2021, pari a circa il 4% nel caso della mediana e del novantesimo

¹ Si veda in proposito anche il recente contributo di Depalo e Lattanzio (2024).

² L'andamento dei salari e redditi riportati nella FIG. 11.1 è quindi corretto usando l'indice dei prezzi al consumo dell'ISTAT, in modo che il confronto tra anni diversi tenga conto degli effetti dell'inflazione sul potere d'acquisto dei salari nominali.

percentile. La crescita è stata leggermente più marcata, attestandosi a circa il +6%, nel caso del decimo percentile, un dato che suggerisce come le diseguaglianze siano lievemente diminuite nel corso di questo periodo. Si può anche notare che gran parte della crescita salariale si realizza nel periodo tra il 2006 e il 2010, a cui seguono anni di oscillazioni attorno ad un livello abbastanza piatto.

Questi risultati sono in linea con quanto documentato da Depalo e Lattanzio (2024), che utilizzano un campione del 7% rispetto ai dati di popolazione ed esprimono la paga unitaria in termini di salario per settimana di lavoro a tempo pieno. In base ai loro risultati, il decimo percentile ha un picco maggiormente negativo in corrispondenza del 2012 ed una crescita più marcata negli anni successivi. Nel complesso, la crescita del decimo percentile tra il 1990 e il 2021 risulta comunque più elevata del novantesimo e novantanovesimo percentile anche in base allo studio sopra citato.

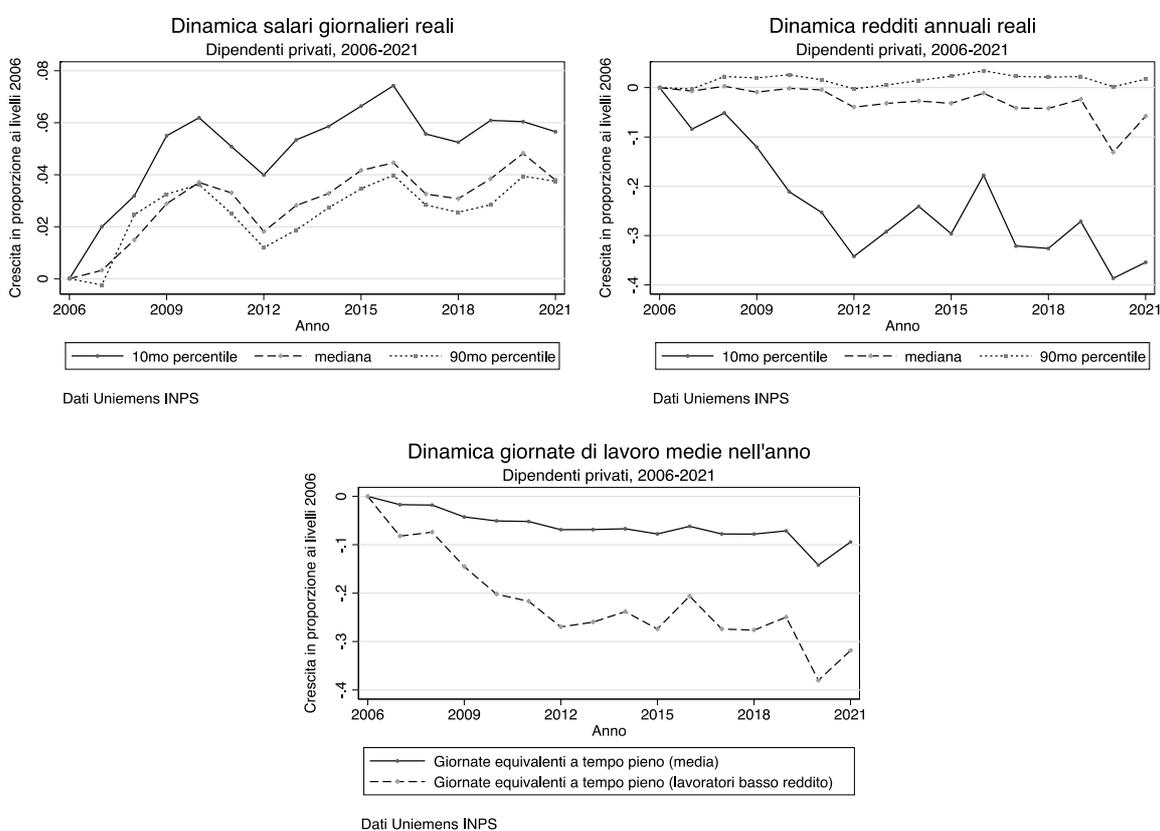


FIGURA 11.1
Dinamiche del mercato del lavoro

La serie storica riportata nella FIG. 11.1 si ferma al 2021, anno che precede l'avvio di una forte fase inflazionistica che, come evidenziato in questo volume da Evangelista e Lucchese, ha in parte eroso anche i salari unitari. Inoltre, occorre anche ricordare che i livelli dei salari unitari, anche se relativamente stabili nel tempo, non sono particolarmente alti se confrontati con altri paesi, soprattutto quelli del nord Europa. In base ai dati Eurostat, nel 2018 i salari orari medi italiani, se confrontati a parità di potere d'acquisto, erano vicini alla media europea a 27 paesi, attestandosi all'undicesimo posto.

Il pannello in alto a destra della FIG. 11.1 mostra invece l'andamento dei redditi da lavoro annuali reali. Questa misura di reddito è definita come la somma dei guadagni da lavoro

complessivamente realizzata nel corso dell'anno. Anche in questo caso sono riportati il decimo percentile, la mediana e il novantesimo percentile. Si può notare che tra il 2006 e il 2021 i redditi mediani sono diminuiti di circa il -6%. L'andamento al decimo percentile è stato ancora più negativo, attestandosi al -35% in termini reali, con un conseguente enorme aumento delle diseguaglianze tra classe povera e classi media e ricca. Tuttavia, anche al novantesimo percentile la dinamica dei redditi è stata poco entusiasmante, oscillando attorno ad un livello generalmente costante nel tempo.

Il quadro che emerge è appunto quello di un declino dei redditi da lavoro abbastanza drammatico, ed un livello dei salari unitari relativamente piatto. Come evidenziato in questo volume da Raitano, la componente che tende a trainare il declino dei redditi è da ascrivere principalmente ad un aumento della discontinuità lavorativa. Si lavora meno durante l'anno, in parte perché vi è stato negli anni un graduale aumento dell'incidenza del part-time, che in Italia è ormai ben al di sopra della media dei paesi europei, in parte perché le carriere sono più discontinue e le opportunità di impiego meno abbondanti.³ Quest'ultimo fenomeno si può desumere osservando l'andamento della disoccupazione in Italia, che se ad inizio 2006 era inferiore di due punti percentuali alla media europea, ad inizio 2020, prima della crisi pandemica, si attestava più di tre punti percentuali al di sopra di essa.

Una misura della riduzione nell'intensità e continuità lavorativa si può ricavare anche osservando il pannello in basso della FIG. 11.1. In questo grafico si riporta l'andamento del numero medio di giornate equivalenti a tempo pieno lavorate nel corso dell'anno. Si riporta sia il livello medio, che la media calcolata tra i lavoratori con un reddito inferiore al 75% del resto della popolazione. Come si può notare, le giornate di lavoro si sono ridotte di circa il -10% in media, e addirittura del -30% considerando i lavoratori a basso reddito. Ovviamente, lavorando meno nel corso dell'anno, in un contesto in cui i salari unitari restano costanti, il reddito da lavoro annuale tende a ridursi.

Occorre infine notare che il declino dei redditi è un fenomeno che ha colpito l'Italia in modo particolarmente intenso e peculiare, se confrontato con le dinamiche osservabili nella gran parte dei paesi europei. Il mercato del lavoro italiano è insomma a tutti gli effetti un *malato d'Europa*, espressione in voga tra la fine degli anni Novanta e i primi Duemila per descrivere il caso tedesco. L'analisi delle cause e delle soluzioni di questa malattia è un argomento complesso e che si presta a diverse interpretazioni, che non possono essere esaustivamente affrontate in questo contributo, che si concentrerà su due aspetti principali. Il ruolo della produttività e quello delle istituzioni, con una particolare attenzione alla contrattazione collettiva.

11.2

Il problema della bassa crescita della produttività

In base ai dati OCSE, dal 2006 al 2019 la produttività per ora lavorata è cresciuta in termini reali di circa 13 punti percentuali in Spagna, 10 punti percentuali in Germania, 7 punti percentuali in Francia, 1 punto percentuale in Italia. Come si evidenzia nel contributo di Evangelista e Lucchese in questo volume, gli aspetti di composizione dei processi produttivi,

³ Depalo e Lattanzio (2024) evidenziano anche che trovarsi in un contratto part-time o lavorare solo per parte dell'anno è una condizione che tende a protrarsi nel tempo, generando una elevata persistenza nella povertà al lavoro.

e quindi anche della forza lavoro, soprattutto a livello settoriale, sono un fattore importante alla base della bassa crescita della produttività in Italia. Importanti segmenti della forza lavoro si concentrano in settori a basso valore aggiunto, soprattutto nei servizi. Inoltre, la quota di lavoratori con alti livelli di istruzione resta bassa nel confronto con le altre grandi economie europee. Anche l'inoccupazione si attesta su alti livelli, come testimoniato da un elevato tasso di disoccupazione giovanile, sintomo di difficoltà nella transizione dalla scuola al lavoro e nell'inserimento lavorativo delle nuove generazioni.

Se la produttività non cresce, è difficile che si inneschi un meccanismo di crescita dell'occupazione e dei redditi. Risulta quindi importante promuovere una riflessione attenta su questo fenomeno, che cerchi di identificare un quadro di politiche pubbliche efficaci. In alcuni contributi si sottolinea come una delle cause della bassa produttività italiana sia da ricercarsi in un quadro normativo che favorisce le rendite di posizione rispetto ai processi competitivi in grado di generare innovazione (Akcigit *et al.*, 2023). Un aspetto in parte connesso a questo problema riguarda la bassa qualità e la cattiva selezione delle classi manageriali, che in base ad alcune stime avrebbero contribuito a determinare un minor tasso di investimenti in nuove tecnologie (Schivardi e Schmitz, 2020). Inoltre, la cattiva allocazione delle risorse produttive, che può essere determinata da vari fattori, come un sistema creditizio clientelare e inefficiente, oppure da una cattiva allocazione dei lavoratori tra le imprese, sembra aver ulteriormente ostacolato un'efficace crescita della produttività (Calligaris *et al.*, 2018).

Tra le classiche determinanti della produttività, il ruolo dell'intervento pubblico, attraverso l'erogazione di servizi e di trasferimenti volti a stimolare investimenti e domanda interna, è un aspetto dibattuto e di sicuro rilievo. In questo contesto, occorre rilevare come l'Italia disponga di risorse limitate. Come noto, il debito pubblico italiano è oggi tra i più alti al mondo. Il rapporto deficit PIL sia nel 2022 che nel 2023 si è attestato ai massimi livelli nel contesto europeo, fatta eccezione per l'Ungheria (quest'ultima caratterizzata però da un indebitamento molto inferiore a quello italiano). La pressione fiscale in rapporto al PIL si è attestata al 43% nel 2022, contro una media europea del 41%. In questo scenario, e con una dinamica demografica destinata a creare ulteriori pressioni sul bilancio pubblico negli anni a venire, occorre un'attenta gestione delle risorse.

I recenti interventi straordinari di spesa pubblica adottati a seguito della crisi pandemica non sempre hanno prodotto un impulso alla crescita economica più che proporzionale rispetto alle risorse stanziare, almeno in base ad una recente analisi sul settore edilizio (Accetturo *et al.*, 2024). Anche i numerosi interventi di incentivo fiscale alle assunzioni per determinate categorie di imprese e lavoratori, a più riprese introdotti nel corso degli ultimi decenni, sebbene abbiano talvolta prodotto effetti occupazionali, non sembrano da soli sufficienti ad avviare processi di crescita duraturi (Ardito *et al.*, 2023). Occorrerebbe quindi una migliore gestione delle risorse e selezione delle priorità, che si incentri sulla qualità ed efficienza dei servizi pubblici, tenendo presente che una relazione positiva tra produttività delle imprese e quella del settore pubblico è stata ampiamente evidenziata a livello internazionale ed anche nel contesto italiano (Giordano *et al.*, 2020).

Vi è poi la questione del ruolo degli interventi di regolazione nel mercato del lavoro. La principale area nella quale si sono concentrati gli interventi pubblici riguarda la progressiva introduzione, a partire dagli anni Duemila, di contratti a termine, oltre ad un allentamento di alcune tutele nei confronti dei licenziamenti. La valutazione di questi interventi è stata ampiamente dibattuta. Daurich *et al.* (2023) sottolineano come l'introduzione di contratti a

termine abbia avuto effetti negativi sui redditi dei lavoratori più giovani, e effetti positivi sulla profittabilità delle imprese. Per quanto riguarda gli allentamenti delle tutele ai contratti a tempo indeterminato, Ardito *et al.* (2022) mostrano effetti positivi sull'occupazione meno qualificata, suggerendo quindi che l'impatto sulla produttività delle imprese possa essere limitato a causa di un maggior ricorso a lavoratori a basso costo. D'altro canto, alcuni di questi interventi sembrano aver parzialmente ridotto il cosiddetto *mismatch* (cattiva allocazione dei lavoratori nelle imprese) in base al contributo di Berton *et al.* (2017).

Nel complesso, le riforme dei contratti a termine e della disciplina dei licenziamenti potrebbero aver in parte ridotto il potenziale di crescita dei redditi, soprattutto tra i giovani, ma anche aumentato il dinamismo del mercato del lavoro e la profittabilità delle imprese. La dimensione degli effetti netti di queste riforme non sembra comunque sufficiente per considerarle come la sola o principale causa alla base della dinamica stagnante della produttività e del declino dei redditi documentato nell'introduzione. In sintesi, in un'economia in cui vi è alta domanda di lavoro e produttività crescente sono le stesse forze di mercato a generare una crescita dei redditi. Là dove queste condizioni non si verificano, un quadro di tutele più forti può aiutare a mitigare il fenomeno della precarizzazione, ma difficilmente può da solo generare processi di crescita.

11.3

Il ruolo della contrattazione collettiva

Un aspetto istituzionale molto rilevante nell'analisi del mercato del lavoro riguarda la regolazione dei livelli salariali. Come noto, nell'ordinamento italiano questa funzione è affidata dalla Costituzione ai contratti collettivi maggiormente rappresentativi. Questi contratti si applicano, almeno per quanto riguarda il rispetto dei minimi salariali, anche ad imprese che non sono affiliate ad una associazione datoriale firmataria e ai lavoratori che non sono iscritti ad un sindacato. Diversi studi mostrano direttamente o indirettamente come i minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva abbiano un'influenza abbastanza forte sui salari effettivi (Belloc *et al.*, 2022; Fanfani, 2023; Devicienti e Fanfani, 2024).

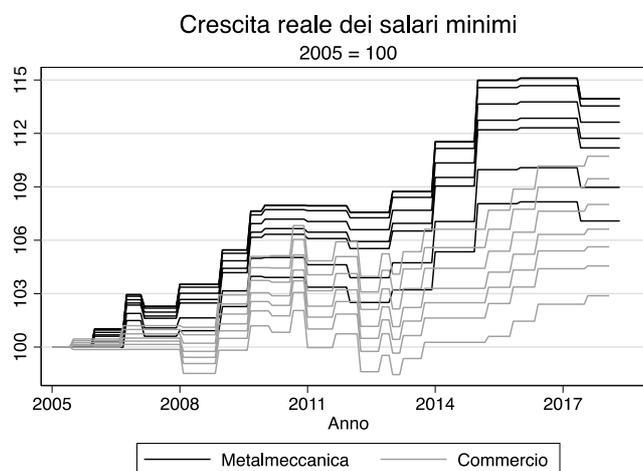


FIGURA 11.2
Crescita dei salari

La FIG. 11.2 riporta l'andamento reale dei salari minimi stabiliti per vari livelli di inquadramento nei contratti collettivi dell'industria metalmeccanica e del commercio.⁴ Si tratta dei due più importanti contratti collettivi, che da soli coprono quasi il 40% del totale dei dipendenti del settore privato in Italia. La loro influenza si estende anche oltre il loro ambito di applicazione, in quanto molti accordi minori nella manifattura e nei servizi tendono a seguire le tendenze stabilite nei due maggiori contratti. Come si può notare, tra il 2005 e il 2018 i minimi sono aumentati in termini reali, con una crescita cumulata che varia dal 3% a quasi il 15% a seconda del contratto collettivo (la metalmeccanica ha stabilito aumenti tendenzialmente più generosi) e del livello di inquadramento (i livelli più bassi all'interno di ciascun contratto hanno avuto aumenti complessivamente un po' meno generosi).

La FIG. 11.2 mostra quindi come nel corso degli ultimi decenni non ci sia stato un declino nei salari minimi, che anzi sono aumentati in termini reali, in alcuni casi anche abbastanza consistentemente. L'andamento relativamente costante dei salari unitari documentato all'inizio di questo capitolo appare coerente con un quadro istituzionale in cui la contrattazione collettiva ha funzionato in modo efficace nel suo ruolo di tutela delle retribuzioni. Sebbene i dati si fermino a prima dell'inizio della recente crisi inflazionistica, che sembra aver modificato in parte questo quadro, si può comunque concludere che alla base del declino dei redditi verificatosi negli ultimi decenni non vi sia un problema di bassa crescita dei salari minimi contrattati a livello centralizzato.

Come sottolineato anche da Raitano in questo volume, il ruolo principale del salario minimo è quello di tutela della paga unitaria. Tuttavia, un salario minimo più alto non assicura che i datori di lavoro aumenteranno la propria domanda, creando maggiori posizioni a tempo pieno, meno discontinue e più stabili. Non si può quindi sperare che la crescita nei minimi, che di fatto la contrattazione collettiva ha attuato, perlomeno nel corso dei decenni presi in considerazione e considerando i più importanti accordi collettivi, possa garantire che si verifichi una crescita nei redditi da lavoro complessivi.

11.3.1

Minimi di garanzia, crescita salariale e composizione delle imprese

Nel sistema italiano, i salari minimi e la loro crescita svolgono di fatto due funzioni, quella di fissare un salario di garanzia per ciascuna occupazione, e quella di stabilire una crescita dei salari per i lavoratori a cui si applica il contratto collettivo. Ad esempio, i rinnovi dei contratti vengono solitamente presentati alla stampa sottolineando quale sarà la crescita media delle retribuzioni nell'arco dei successivi anni, piuttosto che quale sarà il livello dei nuovi salari minimi. Il minimo della contrattazione rappresenta infatti una quota fissa della busta paga di ciascun lavoratore, la cui crescita determina un aumento del salario anche per coloro che già sono pagati più del livello di garanzia.⁵

⁴ Essendo riportato in termini reali, il livello dei salari minimi è corretto per l'inflazione, ed è quindi espresso a prezzi costanti utilizzando l'indice dei prezzi al consumo a livello mensile fornito dall'ISTAT.

⁵ Questo meccanismo può essere evitato con un accordo tra lavoratore ed impresa (il cosiddetto *superminimo assorbibile*). Tuttavia, si tratta di un tipo di accordo che comporta alcune difficoltà per le imprese nel computo della busta paga ed è quindi di non sempre facile attuazione.

In questo contesto, si potrebbe sostenere che la crescita reale dei salari minimi rappresentata nella FIG. 11.2 non sia in realtà generosa, se rapportata alla crescita della produttività di molte categorie di lavoratori ed imprese. Tuttavia, la fusione dei due ruoli del salario minimo in Italia - quello di garanzia e quello di determinazione della crescita salariale - crea inevitabilmente una tensione, perché molte imprese in difficoltà non sono in grado di garantire una crescita molto generosa degli stipendi.⁶

In base ad alcune teorie economiche (ad esempio Moene e Wallerstein, 1997) una crescita negli standard retributivi minimi a livello centralizzato potrebbe generare un positivo meccanismo di selezione delle imprese. Le aziende meno produttive verrebbero spinte fuori dal mercato, sostituite da quelle più efficienti ed innovative. Devicienti e Fanfani (2024) documentano che un simile meccanismo tende a prodursi a seguito della crescita dei salari minimi nei contratti collettivi. In particolare, le imprese più produttive sarebbero in grado di guadagnare quote di mercato rispetto a quelle meno efficienti. Tuttavia, questo processo comporterebbe anche una riduzione nei livelli occupazionali complessivi.⁷

Visto il contesto italiano, caratterizzato da una domanda di lavoro in declino nel corso degli ultimi decenni, occorre quindi una certa prudenza nel promuovere un più elevato ritmo di crescita dei salari minimi, se questi si accompagnano a effetti netti occupazionali negativi. Anche se producesse una miglior selezione delle imprese, la contestuale perdita di posti di lavoro, seppur poco produttivi, avrebbe infatti ripercussioni negative sui lavoratori e per il bilancio pubblico, in termini di pressione sui sistemi di welfare e di riduzione della base imponibile.

Occorre d'altra parte notare che la recente crisi inflazionistica rende necessario e fisiologico un adeguamento verso l'alto nei ritmi di crescita dei minimi a livello nominale. In questo contesto, potrebbe aver senso promuovere una separazione del ruolo di minimo di garanzia, la cui crescita, dovendosi adattare ad una platea di imprese eterogenee e potenzialmente in difficoltà, potrebbe avvenire ad un ritmo più prudente, da quello di fissazione della crescita salariale, che, se stabilita in modo più decentrato, potrebbe garantire una migliore redistribuzione dei profitti là dove possibile.

11.3.2

Il rispetto dei salari minimi nel contesto della contrattazione collettiva

Una questione sulla quale le evidenze non sono particolarmente abbondanti riguarda la diffusione delle violazioni nel rispetto dei contratti collettivi. Diversi contributi evidenziano le problematiche del quadro normativo in cui opera la contrattazione, che potrebbe consentire meccanismi di elusione.⁸ Tuttavia, le evidenze dirette sulla dimensione e l'andamento delle violazioni nel rispetto dei salari minimi non sono abbondanti.

⁶ Giova a questo proposito ricordare la proposta di Dell'Aringa (2016) volta a separare il ruolo del salario di garanzia (da contrattare a livello centralizzato), da quello di fissazione della crescita salariale (da contrattare a livello decentrato).

⁷ Si veda a proposito anche Fanfani (2023).

⁸ Si veda in particolare Garnero e Lucifora (2022) sul fenomeno dei cosiddetti *contratti pirata* (contratti collettivi stipulati da parti sociali poco rappresentative), anche se la numerosità dei lavoratori coinvolti da questo fenomeno sembra relativamente ridotta.

A questo proposito, la FIG. 11.3 riporta la percentuale di lavoratori che vengono pagati meno del minimo dei minimi stabilito dal proprio contratto collettivo.⁹ In generale, questa percentuale si attesta attorno al 6%, un valore abbastanza in linea con i livelli solitamente osservati in altri paesi europei con riferimento al salario minimo, ma abbastanza elevato rispetto alle misure che solitamente si ottengono dall'analisi di dati amministrativi.¹⁰

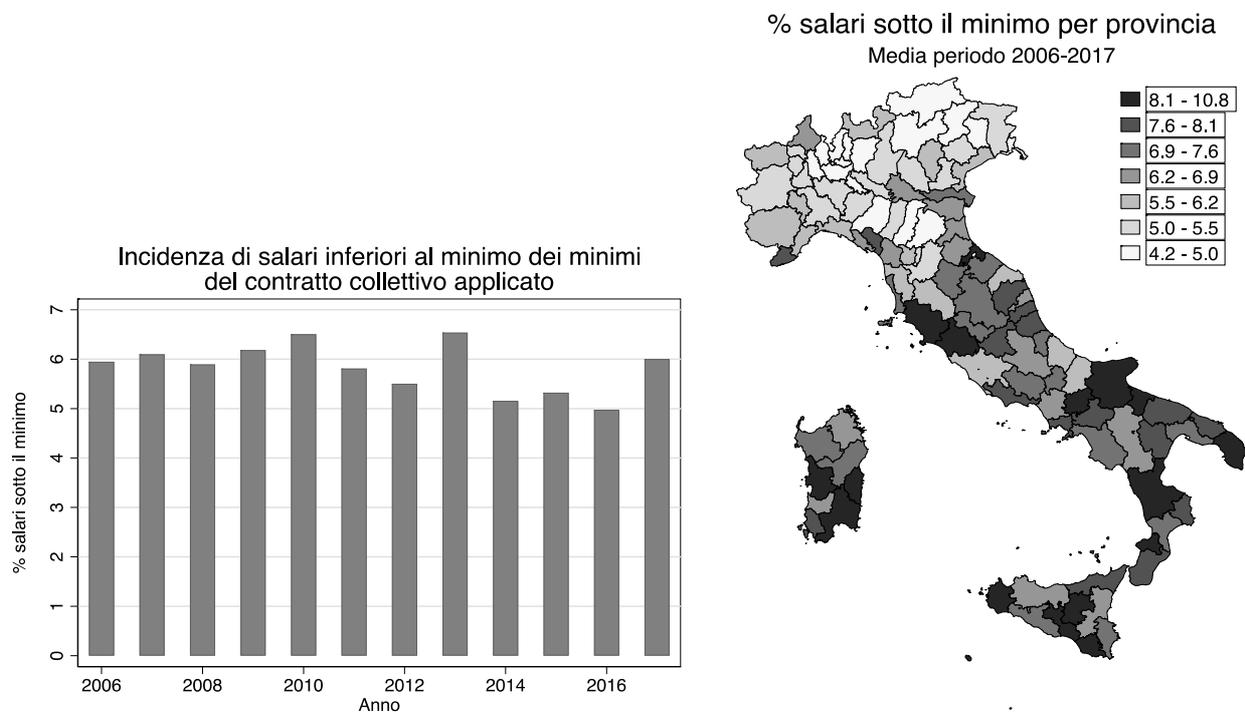


FIGURA 11.3
Salari inferiori al minimo

Il livello delle violazioni rispetto ai minimi non è costante, ma abbastanza eterogeneo sul territorio nazionale, come si può notare nella parte destra della FIG. 11.3. In particolare, vi è un maggior rischio di violazioni nelle province con una minor base industriale e più svantaggiate a livello economico. Complessivamente, il quadro che emerge è quello di un livello di violazioni nel rispetto dei minimi relativamente costante nel tempo, ma eterogeneo tra imprese, lavoratori e territori.

Questi risultati suggeriscono che la violazione degli standard retributivi, anche se relativamente diffusa, rappresenta un fenomeno che non si è accentuato nel tempo, e non può quindi spiegare il declino dei redditi verificatosi negli ultimi decenni. Occorre qui ricordare che gli anni presi in considerazione sono caratterizzati da una crescita economica negativa o stagnante, e che potrebbero quindi essere associati ad una pressione verso un maggior tasso di violazione. Tuttavia, questa tendenza non sembra essersi verificata.

⁹ I risultati della FIG. 11.3 fanno parte di un progetto in corso di realizzazione nell'ambito del programma VisitInps assieme a Lorenzo Cappellari. La statistica è calcolata confrontando le retribuzioni per giornata a tempo pieno di maggio e novembre osservabili negli archivi Inps col salario giornaliero minimo stabilito nel contratto collettivo applicato. Il campione di stima copre quasi l'80% della popolazione dei lavoratori dipendenti.

¹⁰ Eurofound (2024) fornisce una recente stima dell'incidenza delle violazioni rispetto ai minimi nel contesto europeo.

Semmai, potrebbe essersi verificato un travaso da posizioni lavorative ufficiali a contratti pagati del tutto o in parte in nero, che quindi non vengono registrati nei dati amministrativi. Si tratta di un fenomeno di difficile quantificazione, ma che, perlomeno in alcuni segmenti del mercato del lavoro, potrebbe essere rilevante. Per i lavoratori coinvolti, il passaggio ad un contratto in nero può essere un esito forse meno avverso rispetto alla completa assenza di opportunità di guadagno. Tuttavia, dal punto di vista del benessere complessivo e delle politiche pubbliche, una maggior quota di rapporti di lavoro in nero rappresenta una grave perdita dal punto di vista delle tutele per i lavoratori (si pensi ad esempio al rischio infortunistico, alle tutele per i licenziamenti, all'accesso a sussidi di disoccupazione o ai congedi parentali), oltre che una perdita della base contributiva per lo Stato.

Vi sono tre strumenti principali che si possono adottare per combattere le violazioni degli standard lavorativi e il lavoro nero. Il primo è quello di promuovere un quadro normativo coerente, non eccessivamente oneroso (soprattutto per quanto riguarda le lentezze e complicazioni burocratiche), e in cui vi siano, dove possibile, incentivi al rispetto delle regole. Il secondo strumento è quello delle ispezioni. In un quadro di piccole imprese molto frammentato sul territorio, e in cui le risorse stanziare per gli ispettorati del lavoro sono molto ridotte, questo canale è però difficilmente risolutivo, a meno di attuare ingenti investimenti. Infine, vi sarebbe la possibilità di migliorare la vigilanza documentale, sfruttando diversi strumenti informatici che, pur nel rispetto delle normative a tutela della riservatezza dei dati, sarebbero di facile implementazione per le amministrazioni pubbliche e avrebbero probabilmente un'ottima efficacia rispetto ai costi. Il fatto che, come emerso dalla FIG. 11.3, vi sia un livello di violazione dei minimi salariali abbastanza alto, considerando che si tratta di un dato derivato da fonti amministrative, dimostra indirettamente come la sorveglianza documentale sia uno strumento ancora poco sfruttato.

11.4

Conclusioni

Questo capitolo ha analizzato le principali dinamiche salariali verificatesi negli ultimi decenni in Italia. Il declino dei redditi, particolarmente drammatico per i lavoratori più poveri, fa del mercato del lavoro italiano un malato d'Europa. La causa principale di questo fenomeno è una riduzione nella continuità lavorativa, trainata da un aumento del part-time e da minori opportunità occupazionali. Le politiche pubbliche più efficaci per combattere queste tendenze dovrebbero concentrarsi su strategie di promozione e crescita della produttività, e su un miglioramento qualitativo nella gestione della spesa pubblica.

Gli interventi nella regolazione del mercato del lavoro, sebbene importanti, difficilmente possono da soli determinare una ripresa nella crescita dei redditi da lavoro. Un'analisi più approfondita del caso della contrattazione collettiva ha mostrato come questa istituzione sia intervenuta nel quadro normativo determinando una crescita reale dei salari minimi negli ultimi decenni. Tuttavia, questo tipo di intervento, seppur efficace nel proteggere i livelli dei salari unitari, non sembra aver tutelato efficacemente i redditi complessivi. In questo ambito, introdurre alcune separazioni tra il ruolo di fissazione di minimi di garanzia e quello di contrattazione di aumenti salariali potrebbe incentivare una miglior redistribuzione delle risorse.

Deregolamentazione del mercato del lavoro e performance delle imprese: gli effetti eterogenei delle politiche

di *Lia Pacelli e Marina Zanatta*

Questo capitolo presenta una panoramica degli effetti delle riforme implementate dagli anni '90 in poi tese alla deregolamentazione e conseguente flessibilizzazione del mercato del lavoro. Si sceglie di approfondire l'effetto delle riforme che si sono rivolte alle norme a protezione dell'impiego (le regole che le imprese devono seguire per chiudere un contratto di lavoro subordinato, i relativi costi e sanzioni); altri capitoli in questo libro si occupano di salari e welfare, e ad essi si rimanda per gli argomenti che qui non si discutono.

In particolare ci si concentra sugli effetti di tale deregolamentazione sulla performance delle imprese. Infatti l'intuizione - o la narrazione - alla base di tale deregolamentazione è che un mercato più flessibile porti a una maggiore efficienza e a una migliore *performance* delle imprese. E' così? Per tutte le imprese indistintamente?

12.1

Introduzione

Al di là delle assunzioni teoriche, il disegno delle riforme non è stato progettato dagli organi di governo sulla base di evidenze empiriche rilevate *ex ante* e nemmeno sono stati previsti progetti di valutazione da implementare in corso d'opera. L'idea di questo capitolo, quindi, è di raccogliere le evidenze *ex post*, frutto di studi accademici sugli effetti di tali riforme, per provare a raccontare quali siano stati, nella realtà dei fatti, i loro esiti. Per fare ciò, è stata selezionata letteratura scientifica che si concentrasse sull'identificazione e la quantificazione degli effetti causali di tali riforme. Ovvero, si è scelto di considerare quegli studi in cui si potesse individuare l'effetto della riforma come eccesso o riduzione di un determinato fenomeno dovuto all'implementazione della riforma stessa, rispetto all'entità dello stesso fenomeno che si sarebbe verificata in un'ipotetica situazione in cui la riforma non fosse stata implementata (il cosiddetto controfattuale).

Di seguito una brevissima panoramica delle principali riforme relative alla protezione dell'impiego introdotte dagli anni '90 fino all'insorgere della pandemia in Italia. La letteratura scientifica presa in esame in questo capitolo studia gli effetti di alcune di esse, in Italia o per analogia in altri paesi europei a noi non dissimili.

1996 - *Contratti di collaborazione, cosiddetti parasubordinati*

1998 - *lavoro interinale, poi somministrato*

2000 - *liberalizzazione del part-time*

2001 - *liberalizzazione dei contratti a tempo determinato*

2003 - *Legge Biagi (sistematizzazione dei contratti atipici)*

2011 - *riduzione della portata della contrattazione collettiva*

2012 - *riforma Fornero: riduce l'applicabilità dell'art 18 dello statuto dei lavoratori*

2015 - *"jobs act": eliminazione dell'art.18 per i nuovi contratti a tempo indeterminato*

2018 - *"decreto dignità": irrigidisce i contratti a tempo determinato*

Questo capitolo si soffermerà solo sulla letteratura che verte sulla quantificazione degli effetti sulle imprese e sul sistema economico del paese. Tale letteratura costituisce soltanto una parte della totalità degli studi sugli effetti delle riforme sopracitate. Se era diffuso il sospetto che i lavoratori e gli individui in generale potessero non giovare della deregolamentazione del mercato del lavoro - in particolare in assenza di un intervento coordinato e sincronico sulla sicurezza dei lavoratori ad accompagnare la flessibilità per le imprese (la cosiddetta *flexsecurity*) - tutt'altro che diffuso era il sospetto che le imprese stesse potessero non giovare della maggiore flessibilità del lavoro. Ciò ha probabilmente portato a concentrarsi meno sulla quantificazione di benefici e detrimenti delle manovre per loro. In parte, alla base dell'ipotesi che le imprese dovessero sperimentare effetti positivi, vi è il fatto che la deregolamentazione comporta che le imprese abbiano delle libertà in più ma non degli obblighi (es. *posso* fare un tempo determinato ma nessuno mi obbliga). Questo ha forse convinto gli imprenditori stessi della bontà delle riforme, le quali hanno trovato spesso il sostegno tanto dei singoli imprenditori quanto delle associazioni ed organizzazioni imprenditoriali. Di seguito, verranno discussi gli effetti della deregolamentazione sulle singole imprese, considerando diverse dimensioni: crescita, internazionalizzazione, innovazione, produttività, qualità del match lavoratore-impresa, formazione dei lavoratori, mix capitale/lavoro, profitti. Per ciascuna di queste dimensioni sono stati considerati gli effetti generali sulle imprese, così come le differenze di tali effetti a seconda delle caratteristiche delle imprese stesse. Infatti, non è affatto detto che l'effetto "medio" sia in grado di disegnare un quadro dettagliato ma è anzi più probabile che la stessa riforma abbia effetti di magnitudine o segno diversi su imprese diverse. Questo può distorcere l'assetto concorrenziale fra le imprese: può essere un esito voluto e perseguito quando si promulgano le riforme, o può essere un effetto collaterale imprevisto, ma la domanda cruciale alla quale rispondere è se le riforme hanno avvantaggiato le imprese che generano innovazione e buoni posti di lavoro oppure no.

12.2 Profitti

La prima dimensione di cui ci si interessa sono i profitti. Questi, infatti, permettono di quantificare i risultati economici dell'impresa e sono un parametro di fondamentale importanza tanto per gli imprenditori quanto per coloro i quali investono nell'impresa. Sono inoltre la dimensione sulla quale la letteratura e le aspettative delle imprese sono allineate: una maggiore flessibilità del lavoro è associata a maggiori profitti. Infatti, l'effetto della riduzione della protezione dell'impiego appare chiaro da un punto di vista teorico: la riduzione dei vincoli ai licenziamenti riduce i costi di aggiustamento della forza lavoro, e permette alle imprese di avvicinare il numero di lavoratori a libro paga al numero ottimale (che massimizza i profitti) in ogni momento. La ricerca empirica conferma questa previsione. Uno studio¹ sugli effetti del Jobs Act sulle imprese italiane con 10-30 dipendenti misura una relazione positiva fra riduzione della protezione dell'impiego e profitti; questo

¹ Ardito, Berton, Pacelli e Passerini, 2022; ma si veda anche Laporšek and Stubelj, 2012.

effetto emerge però soprattutto nelle imprese che non esportano o che appartengono a settori non innovativi.

Si possono poi immaginare dinamiche di lungo periodo che potrebbero sostenere i profitti a lungo. Una maggiore libertà concessa alle imprese per creare e distruggere rapporti di lavoro potrebbe portarle verso una maggiore efficienza nella scelta dei lavoratori più adatti alle diverse mansioni. Inoltre, caduti i vincoli che “imbrigliano” l’impresa questa potrebbe iniziare nuovi progetti e investire maggiormente, consapevole della maggiore reversibilità delle proprie scelte. In questo caso quindi si noterebbe un aumento degli investimenti, dell’innovazione e della capacità di penetrare i mercati internazionali. La deregolamentazione, quindi, genererebbe non soltanto un vantaggio economico immediato per le imprese ma una propulsione per la crescita delle imprese stesse e, conseguentemente, dell’economia tutta. Questo implicherebbe un aumento dei profitti nel lungo periodo, oltre che nel breve.

Sulla variazione dei profitti nel lungo periodo, tuttavia, non vi sono evidenze dirette. I successivi paragrafi ci aiuteranno a comprendere meglio la natura dell’aumento dei profitti. Si possono dare due casi, estremizzando: (i) ipotizzando che i profitti riflettano una maggiore efficienza delle imprese stesse ci si aspetta di riscontrare un effetto positivo anche sulle altre dimensioni delle performance d’impresa sopra menzionate; (ii) viceversa, l’aumento dei profitti rifletterebbe semplicemente una riduzione del costo del lavoro, ottenuta grazie alla riduzione dei costi di licenziamento e alla possibile (meno dispendiosa) sostituzione di lavoratori costosi con lavoratori meno costosi (più giovani, precari, con meno anzianità d’impresa).

12.3

Capacità di crescere e di internazionalizzare

Una delle ipotesi classicamente formulata *ex ante* a favore della deregolamentazione del mercato del lavoro è che le imprese piccole faticino a crescere a causa della crescente protezione dell’impiego con cui le imprese più grandi devono confrontarsi. In particolare, in Italia, la soglia che determina il cambio di protezione dell’impiego è di 15 dipendenti. Esiste un effetto statisticamente significativo nella deterrenza a superare tale soglia per le piccole imprese. Di fatto, però, tale effetto risulta minimo, tanto da essere considerabile economicamente poco rilevante e di certo insufficiente a spiegare le dimensioni estremamente ridotte delle imprese italiane².

Per quanto riguarda la capacità delle imprese di essere presenti in mercati internazionali, questa pare essere legata positivamente alla riduzione della protezione all’impiego, almeno per quanto riguarda gli investimenti diretti, tanto da che verso l’estero. Analizzando gli investimenti provenienti da imprese multinazionali statunitensi verso imprese di 26 diversi paesi OCSE nell’arco temporale che va dal 1985 al 2007 è stato stimato che una riduzione dell’1% della protezione all’impiego porta ad un aumento degli investimenti internazionali diretti dello 0.5%³. Osservando in particolare gli effetti sulle imprese italiane con meno di

² Tattara, 1999, Garibaldi, Pacelli e Borgarello, 2004, Schivardi e Torrini, 2004.

³ Olney, 2013.

50 dipendenti, l'effetto riscontrato è il medesimo. Tuttavia, tale effetto sembra essere trainato soprattutto dalle imprese del Nord Italia, mentre le altre imprese italiane sembrano beneficiare in maniera minore della deregolamentazione⁴. Dal momento che attrarre investimenti dall'estero è senza dubbio desiderabile per le imprese e per le economie dei Paesi in generale, è facile capire come si possa essere innescata una competizione al ribasso fra paesi per quanto riguarda i regimi di protezione all'impiego: una protezione all'impiego meno rigida in un paese porta ad una perdita di attrattività dei paesi vicini, geograficamente o per caratteristiche. Di conseguenza, al fine di riguadagnare attrattività e ricevere maggiori investimenti, si rende necessario flessibilizzare a propria volta il mercato del lavoro. Si stima che una diminuzione dell'1% della protezione all'impiego dei paesi concorrenti faccia diminuire la protezione all'impiego di un paese del 2%⁵ circa, innescando una spirale al ribasso non necessariamente desiderabile, come si vedrà nei prossimi paragrafi.

12.4

Capacità di innovare e di aumentare la produttività

Per quanto riguarda la capacità di un'impresa di innovare, questa è un fattore fondamentale per guadagnare un vantaggio competitivo sulle altre imprese poiché permette di introdurre nuovi prodotti e servizi oppure di migliorarne la qualità, ridurre i costi o migliorare l'efficienza della produzione di quelli già presenti sul mercato. Questo porta nel paese a un possibile migliore utilizzo delle risorse e dei fattori produttivi, e alla disponibilità di nuovi prodotti.

In generale, si possono dividere le imprese innovatrici in due grandi categorie, agli antipodi per caratteristiche: le piccole start-up che utilizzano conoscenze a tutti disponibili per inventare qualcosa che sul mercato non esiste ancora, e i laboratori di ricerca e sviluppo di grandi aziende che si basano invece su conoscenze di cui solo quella azienda è in possesso e che sono state accumulate nel tempo. Se il primo tipo di impresa è avvantaggiato da basse barriere all'entrata e dalla mobilità dei lavoratori nel mercato, il secondo tipo è avvantaggiato da rapporti di lavoro tendenzialmente lunghi che favoriscono l'accumulo e la protezione della conoscenza specifica d'impresa. In questo secondo tipo di impresa, i lavoratori sono disposti ad assumersi il rischio legato al processo innovativo, fatto di prove ed errori e numerosi fallimenti prima di raggiungere un successo, soltanto a patto che la loro posizione lavorativa non sia precaria e che quindi il rapporto di lavoro non rischi di cessare se il tentativo innovativo non dovesse andare in porto⁶.

Queste osservazioni portano ad ipotizzare intuitivamente che nel secondo tipo di impresa la precarizzazione dei rapporti di lavoro possa avere ricadute negative sull'innovazione. Tale intuizione è supportata da evidenze empiriche prodotte dallo studio di diversi Paesi europei. L'analisi delle imprese olandesi ha portato a stimare che un aumento del 5% della quota di lavoro flessibile (ovvero del numero di lavoratori "precari" sul numero totale di lavoratori di un'impresa) riduce la produttività annua del lavoro dello 0.6% per le grandi imprese innovatrici, mentre l'effetto sulle piccole imprese (del tipo start-up sopra descritto) non è

⁴ Barbieri, Devicienti, Manello e Vannoni, 2022.

⁵ Olney, 2013.

⁶ Kleinknecht, 2017.

significativo⁷. Anche in Italia è stato riscontrato che un aumento dei lavoratori a tempo determinato riduce la capacità delle grandi imprese di innovare, misurata tramite il numero di brevetti depositati. Volendo quantificare il fenomeno, un aumento del personale a tempo determinato del 10% porta a circa un terzo di brevetto in meno per l'impresa⁸. Altre analisi svolte su Stati Uniti, Francia, Germania e Regno Unito portano a concludere che, in particolare nelle industrie ad alta intensità di innovazione, leggi più restrittive sui licenziamenti promuovono l'innovazione⁹.

Esiste un rapporto molto stretto fra innovazione e produttività, poiché la prima è uno dei fattori che determinano la seconda. La produttività, però, dipende da diversi aspetti della vita dell'impresa e dei suoi lavoratori. Fra questi, un ruolo importante è ricoperto dalle capacità dei lavoratori nell'ambito di svolgimento della loro mansione nonché da aspetti psicologici che possono influenzare la produttività individuale. Entrambi sono intuitivamente legati alla precarietà del rapporto di lavoro. In particolare, i contratti a termine sembrano avere un impatto negativo sulla produttività delle imprese, soprattutto quelle che operano nei settori dove si concentrano mansioni che richiedono elevate competenze: un aumento del 10% della quota di lavoratori a tempo determinato in questi settori diminuisce la crescita della produttività del lavoro circa dell'1-1.5%¹⁰. Tale diminuzione è doppia rispetto a quella riscontrata nei settori che richiedono basse competenze. Il fenomeno che porta ad una riduzione della produttività dovuta all'utilizzo di contratti a termine è piuttosto semplice da comprendere: la permanenza di un lavoratore all'interno dell'impresa gli permette di imparare al meglio il mestiere e di sviluppare nuove competenze e conoscenze. I contratti a termine, essendo per natura più brevi, tendono ad interrompere o disincentivare questo processo di accumulo di capitale umano (i ritorni di questo investimento possono essere goduti per un periodo che ci si aspetta sia più breve), finendo per sostituire un lavoratore con maggiore esperienza con uno con esperienza minore (o quantomeno con meno esperienza all'interno dell'impresa). Risulta quindi comprensibile anche perché questo fenomeno impatti maggiormente i settori in cui le mansioni dei lavoratori sono generalmente più complesse, ovvero i settori high-skill.

Non solo la presenza di contratti a termine ma anche la riduzione della protezione dei contratti a tempo indeterminato produce questo stesso effetto: a seguito della deregolamentazione introdotta in Italia nel 2015 dal Jobs Act, le imprese hanno stabilizzato lavoratori con poca esperienza in impresa e poco capitale umano, a cui sono affidate mansioni perlopiù fisiche e scarsamente intellettuali; questo ha l'effetto di diminuire il valore aggiunto pro-capite¹¹, che è una misura di produttività dell'impresa¹².

⁷ Wachsen e Blind, 2016.

⁸ Franceschi e Mariani, 2015.

⁹ Acharya, Baghai e Subramanian, 2013.

¹⁰ Lisi e Malo, 2017.

¹¹ Ardito, Berton, Pacelli e Passerini, 2022.

¹² Il valore aggiunto esprime la differenza fra il valore del prodotto finale dell'impresa e il valore dei fattori necessari a produrlo ed è, appunto, quanto valore viene prodotto internamente all'impresa nel processo di lavorazione di un prodotto o di fornitura di un servizio.

Un'importante inefficienza del mercato del lavoro che si ipotizza possa ridursi con la riduzione della protezione dell'impiego è il *job mismatch*. Tale fenomeno consiste nella errata allocazione dei lavoratori sui posti di lavoro che porta alla creazione di coppie lavoratore-posto (*match*) di lavoro non efficienti, riducendone la produttività. Tale allocazione errata può consistere in un *match* sconveniente per l'impresa laddove il lavoratore è poco produttivo ed inefficiente a svolgere la sua mansione poiché sotto-istruito, oppure in un *match* conveniente o neutro per l'impresa se il lavoratore è sovra-istruito per la mansione che svolge (ma il lavoratore potrebbe essere anche meno produttivo, perché insoddisfatto). Da un punto di vista teorico si può ipotizzare che questi accoppiamenti errati potrebbero avere vita più lunga in un sistema in cui i contratti di lavoro tendono ad essere più vincolanti e duraturi e che, al contrario, i contratti a breve termine o meno costosi da rescindere dovrebbero aumentare la mobilità dei lavoratori fra diversi *match*, fino al raggiungimento dell'allocazione ottimale. Ciò che emerge dagli studi empirici sul tema¹³ è che il *mismatch* fra lavoratori e posti di lavoro, misurato come scolarità dell'individuo rispetto alla mediana della scolarità nella professione che svolge, diminuisce a seguito della deregolamentazione introdotta dalla Legge Fornero (la probabilità che lavoratore e posto di lavoro siano ben abbinati è aumentata circa del 16%). Il fattore che più di tutti sembra aver generato questo miglioramento del *match* è il fatto che i lavoratori sotto-istruiti con più di 35 anni sono stati sostituiti più frequentemente da lavoratori giovani e maggiormente istruiti. La giovane età dei lavoratori che hanno partecipato a questo processo di turnover ha portato anche ad una riduzione del costo medio del lavoro nell'impresa, poiché, come è noto, i lavoratori più giovani e con meno esperienza percepiscono salari tendenzialmente minori, a parità di altre condizioni. A seguito del miglioramento dei *match* anche la produttività è migliorata, mostrando un aumento del 2.5% del valore aggiunto per lavoratore. La maggior parte dell'effetto sul *match* è stato realizzato dalle imprese operanti nel settore dei servizi nelle regioni settentrionali italiane. L'efficienza allocativa, inoltre, è cresciuta di più per le imprese che già avevano in precedenza una maggiore produttività.

Per quanto riguarda invece il fenomeno della sovra-istruzione, come precedentemente sottolineato, questo non danneggia le imprese ma piuttosto i lavoratori. In teoria, anche questo fenomeno dovrebbe diminuire a seguito della deregolamentazione. Ciò che risulta dalle analisi è che vi sia un'effettiva diminuzione del fenomeno della sovra-istruzione per i lavoratori adulti e maschi (circa del 5%) e che invece per le lavoratrici e per i giovani la maggiore precarietà dei rapporti di lavoro non si sia tradotta in una diminuzione dei *match* in cui il livello di istruzione era più elevato di quello richiesto per svolgere la professione¹⁴. Oltre al livello di istruzione dei lavoratori, acquisito al di fuori del contesto lavorativo, esiste la possibilità per le imprese di creare dei percorsi di formazione interni attraverso i quali aumentare il capitale umano dei singoli lavoratori, permettendo loro di aumentare le proprie competenze e conoscenze generali e altresì quelle specifiche dell'ambito in cui l'impresa

¹³ Berton, Devicienti e Grubanov-Boskovic, 2017.

¹⁴ Maida e Tealdi, 2021.

opera. Per l'impresa, il capitale umano specifico ha un valore maggiore poiché rappresenta conoscenze mirate e permette di creare legami di lavoro a lungo termine dal momento che non è ugualmente spendibile in imprese diverse da quella in cui è stato acquisito. Utilizzando i dati provenienti dal mercato del lavoro italiano, è emerso come i lavoratori temporanei abbiano una probabilità molto maggiore (50% in più) di accumulare capitale umano generale piuttosto che specifico¹⁵. Questo si può spiegare pensando che un lavoratore a termine cercherà naturalmente di aumentare, non soltanto le sue possibilità di rimanere all'interno dell'impresa in cui già lavora, ma anche di trovare facilmente un altro lavoro se dovesse perdere quello in cui è attualmente impiegato.

La stessa impresa è più incentivata a fornire formazione sul posto di lavoro ad individui con i quali ha rapporti di lavoro stabili piuttosto che precari: uno studio sui dati francesi ha mostrato che un aumento dei costi di licenziamento porta ad un aumento del 10% della formazione fornita dalle imprese ai lavoratori; l'effetto è maggiore per coloro i quali sono occupati in posti di lavoro meno produttivi¹⁶. Ciò significa che, non potendo sostituire un lavoratore con un altro con maggiore esperienza, formazione o istruzione, l'impresa investe sul lavoratore già assunto portandolo ad acquisire le conoscenze e abilità che ancora non ha e che sono utili ad aumentare la sua produttività.

Al tema della formazione dei lavoratori e del livello di competenze è legata anche la scelta sulla quantità di lavoro e di capitale che l'impresa utilizza per produrre i propri beni e servizi. Infatti, la medesima quantità di prodotto può essere raggiunta con diverse combinazioni di fattori produttivi. Tipicamente, un aumento del capitale porta a rinunciare alla parte di lavoratori che esegue le mansioni più fisiche o routinarie, mentre i lavoratori molto istruiti o formati mantengono le loro posizioni lavorative poiché sono più difficili da sostituire con capitale e, anzi, sono talvolta indispensabili per l'utilizzo del capitale (ad esempio i macchinari). In Italia, in particolare, un'aumentata rigidità dei regimi di protezione dell'impiego nelle piccole imprese ha portato, come naturale, a sostituire parte del lavoro con capitale (aumento del 5% del capitale dovuto alla riforma). La quota di lavoratori con molta esperienza e un elevato capitale umano è aumentata a seguito della riforma poiché, come precedentemente discusso, questi lavoratori sono considerati complementi e non sostituiti del capitale. Tra le imprese con un basso rapporto capitale/lavoro, l'effetto è meno pronunciato per le imprese con scarse risorse liquide interne, che non hanno possibilità di finanziare la sostituzione dei fattori produttivi¹⁷. La medesima relazione tra scelta dei fattori produttivi e protezione dell'impiego è stata riscontrata anche misurando gli effetti di una riforma che, al contrario, ha aumentato la flessibilità del lavoro e l'accessibilità del lavoro a tempo determinato, producendo una riduzione del ricorso al capitale come fattore produttivo¹⁸.

12.6

Effetti macroeconomici

¹⁵ Berton, Devicienti e Pacelli, 2016.

¹⁶ Messe e Rouland, 2014.

¹⁷ Cingano, Leonardi, Messina e Pica, 2016.

¹⁸ Jona-Lasinio e Vallanti, 2013.

Una volta visti gli effetti positivi e negativi della protezione dell'impiego sulle singole imprese è importante allargare lo sguardo agli effetti che le medesime politiche hanno sull'economia nel suo complesso. Tale ampliamento dello sguardo serve a rispondere ad una delle domande che può risultare più naturale porsi quando si guarda agli effetti di una politica: "in fin dei conti, soppesando pro e contro, la politica ha avuto un effetto positivo o negativo sull'economia e la società?". Ovviamente, posti di fronte alle molteplici dimensioni dell'economia sulle quali la deregolamentazione ha avuto effetto, è necessario dare una risposta completa. Per quanto rapidamente, quindi, proveremo a soffermarci sulle ricadute macroeconomiche della deregolamentazione del mercato del lavoro in Italia, per provare a mettere in luce effetti positivi e negativi. In particolare, verranno analizzati gli effetti su produttività, crescita e valore aggiunto dei settori economici e disoccupazione.

Un'analisi dei settori italiani e delle loro performance tra il 1980 e il 2008 mostra che l'accessibilità dei contratti a tempo determinato ha prodotto un calo della produttività in tutti i settori¹⁹. Questo effetto è minore nei settori ad elevata concentrazione di competenze e maggiore nei settori ad alto ricambio di lavoratori. L'effetto va dal -2.5% al -4% della produttività a seconda dei settori. Sempre a seconda del turnover nei diversi settori, la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato ha impattato diversamente sulla crescita aggregata dovuta alla riallocazione delle imprese fra settori. Nei settori a basso turnover questo calo è stato dello 0.20%, mentre nei settori ad alto turnover è stato dello 0.30% fra il 2001 e il 2008 e leggermente minore nel periodo dal '93 al 2000. Complessivamente, la produttività aggregata è cresciuta annualmente dello 0.30% in meno ogni anno nel periodo dal '95 al 2008. Questo effetto non è trascurabile dal punto di vista sia statistico che economico.

Esistono evidenze empiriche che mostrano che la deregolamentazione del lavoro si accompagna anche ad una diminuzione dei salari e ad una riduzione della quota di PIL che è destinata ai lavoratori (come discusso altrove nel volume). Al di là delle implicazioni etiche e sociali di un simile effetto, è emerso che questo abbia un impatto sulla produttività del lavoro. Uno studio su 19 paesi OCSE osservati dal 1960 al 2004 ha mostrato che un aumento dei salari reali (salari rapportati alla dinamica dei prezzi) porta ad una crescita addizionale dello 0.46% della produttività del lavoro. Un aumento dell'1% della quota di PIL destinata al lavoro porta ad una crescita della produttività dello 0.2%²⁰.

Nell'ottobre del 2015 lo staff dello stesso Fondo Monetario Internazionale ha redatto un rapporto²¹ analizzando, fra gli altri argomenti, gli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro. Ciò che emerge da questo rapporto è un impatto negativo sulla produttività totale dei fattori nei primi 3 anni dall'implementazione delle riforme. Nel medio periodo, l'impatto è stato invece nullo. Non sono stati trovati, invece, effetti positivi. Ciò è particolarmente sorprendente se si pensa che lo stesso Fondo è stato uno dei principali promotori delle politiche di deregolamentazione. Il celebre *consensus* e le buone prassi incluse in esso hanno sempre suggerito che la liberalizzazione e l'abbattimento delle rigidità

¹⁹ Jona-Lasinio e Vallanti, 2013.

²⁰ Vergeer e Kleinknecht, 2014.

²¹ IMF, World Economic Outlook, 2015.

del mercato del lavoro avrebbero portato ad una maggiore efficienza del sistema. Il report dello staff sembra suggerire, invece, che gli effetti siano stati sempre nulli o negativi.

Una fondamentale ipotesi alla base della scelta di deregolamentare, è che un ridotto costo del lavoro, una migliore allocazione dei lavoratori e, in generale, la capacità del mercato di regolarsi senza dover sottostare ad eccessivi vincoli, portino ad una riduzione della disoccupazione. Tale fenomeno, particolarmente diffuso in Italia, è noto per avere ricadute estremamente negative sugli individui e sul sistema tanto dal punto di vista economico quanto sociale e, pertanto, un meccanismo in grado di ridurre la disoccupazione è naturalmente visto come qualcosa di fortemente desiderabile. Recentemente, è stata pubblicata una meta-analisi²² sugli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro sulla disoccupazione. Tale meta-analisi ha incluso 53 articoli scientifici pubblicati fra il 1990 e il 2019 e ha mostrato come il supporto empirico nei confronti del *consensus* sia in realtà piuttosto ridotto: solo il 28% degli articoli riporta risultati coerenti con le ipotesi del *consensus* (ovvero mostra effetti positivi della deregolamentazione), il 21% riporta risultati ambigui mentre il 51% riporta risultati contrari. Nella medesima meta-analisi si mostra come il numero di articoli a favore della deregolamentazione sia diminuito moltissimo nel tempo in proporzione al totale degli articoli sul tema, mentre il numero di articoli a sfavore è andato crescendo di anno in anno.

Si può concludere, quindi, che gli effetti macroeconomici della riduzione dei regimi di protezione dell'impiego siano in perlopiù negativi o al più trascurabili.

12.7

Conclusioni

In estrema sintesi, in questo capitolo sono stati discussi alcuni effetti della flessibilizzazione del mercato del lavoro che vengono spesso ignorati quando si affronta il tema, partendo dal presupposto che l'unica parte potenzialmente lesa da queste politiche siano i lavoratori. Come emerge dalle evidenze empiriche discusse in precedenza, gli stessi effetti sulle imprese sono piuttosto eterogenei a seconda delle dimensioni che vengono indagate e delle caratteristiche delle imprese. In particolare si è evidenziato che alcuni effetti positivi (internazionalizzazione, migliore qualità del *match*) sono più pronunciati fra le imprese "forti" (ubicate nelle regioni settentrionali, o ad alta produttività), mentre altri effetti (cruciali) le penalizzano: si riduce la capacità di innovare delle imprese grandi o operanti nei settori molto innovativi, si riduce la produttività nei settori ad alta concentrazione di competenze elevate, gli stessi profitti crescono meno nelle imprese esportatrici o innovative. Non sorprende quindi che la riallocazione delle imprese dai settori meno produttivi verso i più produttivi sia rallentata dalla riduzione della protezione dell'impiego, dato che – di fatto – si sostengono le imprese "deboli"; e non sorprende che gli effetti a livello di economia del paese siano prevalentemente negativi.

Più in dettaglio, la dimensione nella quale sembra che nessuna impresa venga svantaggiata (anche se in misura diversa) sono i profitti, i quali sono certamente annoverati fra gli aspetti

²² Brancaccio, De Cristofaro e Giammetti, 2020.

prioritari della vita d'impresa per qualsiasi imprenditore. Ciononostante, bisogna tenere conto che i soli profitti sono insufficienti a garantire che l'impresa cresca e sia longeva se non sono accompagnati da investimenti, in particolare in materia di innovazione. Nel caso delle politiche in analisi, inoltre, i profitti generati non sembrano riflettere un miglioramento generale delle performance d'impresa ma piuttosto un abbattimento del costo del lavoro. In altre parole, i profitti - se determinati da un taglio esogeno dei costi - non generano automaticamente altri profitti a meno che non siano in parte reinvestiti in formazione, innovazione, internazionalizzazione ed espansione dell'impresa e non riflettono necessariamente lo stato di salute di un'impresa.

Per quanto riguarda gli aspetti che hanno ricadute sul medio-lungo periodo come gli investimenti in innovazione e formazione, questi sembrano risentire negativamente della deregolamentazione. Si può anche notare che le imprese maggiormente svantaggiate sono quelle delle quali si vuole generalmente garantire l'esistenza e la crescita, ovvero quelle maggiormente innovative ed internazionalizzate che operano in settori che impiegano prevalentemente lavoratori altamente qualificati. La riduzione dei regimi di protezione dell'impiego, quindi, sembra garantire la sopravvivenza delle imprese meno efficienti e innovative, creando un disincentivo per le stesse a migrare verso settori più tecnologicamente avanzati, ad innovare o ad investire nella formazione dei lavoratori o nell'accumulazione di capitale umano.

Giungendo, quindi, alla conclusione che gli effetti sulle imprese sono più variegati e meno desiderabili di quanto generalmente ipotizzato dai policy-makers e dalle organizzazioni datoriali, si è analizzato quali siano gli effetti macroeconomici degli interventi di progressivo smantellamento dei regimi di protezione dell'impiego. In questo senso, la retorica che spesso ha accompagnato l'introduzione di tali politiche è che le imprese avrebbero giovato degli interventi e, nonostante alcune categorie di lavoratori ne avrebbero pagato il prezzo, la società nel suo complesso avrebbe guadagnato da queste manovre. La deregolamentazione del mercato del lavoro, infatti, avrebbe rilanciato l'economia e, nel medio-lungo periodo, anche coloro i quali avevano inizialmente subito le conseguenze negative avrebbero goduto delle ricadute positive generali della crescita economica e della riduzione della disoccupazione. Ciò che emerge dagli studi empirici *ex-post*, tuttavia, non sembra incoraggiante. Infatti, appare evidente in molti studi che l'effetto sulla produttività totale e sul PIL è stato negativo. Tale risultato è stato sottolineato persino dal Fondo Monetario Internazionale, strenuo sostenitore delle politiche di deregolamentazione. Inoltre, l'effetto sulla disoccupazione appare anch'esso trascurabile se non negativo: meno di un terzo degli articoli scientifici difende ancora l'ipotesi secondo la quale la deregolamentazione del mercato del lavoro abbia effetti positivi sull'occupazione.

L'analisi retrospettiva degli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro permette di mettere in luce quante siano le discrepanze fra le aspettative sulle ricadute di tali politiche - o la narrazione che le ha accompagnate - e le effettive ricadute riscontrate. Tale discrepanza deve portare a riflettere in due diverse direzioni: da un lato, per quanto riguarda il mercato del lavoro, si dovrebbe ragionare sulla possibilità di reintrodurre le tutele (la Spagna ci mostra che è una strada percorribile), dall'altro, più in generale, la poca somiglianza fra ipotesi a priori e risultati *ex-post* dovrebbe incoraggiare ad adottare un approccio meno aprioristico quando si ragiona sull'introduzione di nuove politiche e ad utilizzare gli

strumenti di valutazione dei loro effetti reali, in modo da poter quantificare, e successivamente soppesare, i pro e i contro che alcune manovre possono avere tanto sugli individui quanto sulla società.

Il punto di vista del sindacato

di *Giorgio Airaudo e Giorgia Garabello*

L'obiettivo di questo contributo è di discutere le difficoltà e le sfide odierne del sindacato, in particolare nel contesto italiano, fornendo alcune possibili soluzioni e proposte per il miglioramento del mondo del lavoro. In un contesto economico e lavorativo sempre più complesso e frammentato, il sindacato continua a rivestire un ruolo cruciale nel panorama lavorativo e sociale, rappresentando e sostenendo milioni di lavoratori, attraverso la negoziazione dei contratti collettivi, la promozione della sicurezza sul lavoro, la mobilitazione per la tutela e l'implementazione di diritti. Oltre a rispondere ai bisogni più immediati, il sindacato costruisce percorsi collettivi di proposta e di attivazione politica: concretamente, questo si traduce nell'organizzare e nel non lasciare soli le lavoratrici e i lavoratori e, attraverso la mobilitazione e la negoziazione, ottenere accordi o soluzioni per migliorare le condizioni di vita e di lavoro. Tuttavia, non mancano le difficoltà e le criticità.

13.1

Introduzione

Tra le criticità vi sono le rapide trasformazioni del lavoro, con l'affermarsi del lavoro a distanza e delle piattaforme digitali, dove i lavoratori spesso non sono coperti dai contratti collettivi tradizionali, rendendo difficile la loro organizzazione e protezione (Mancini, 2018). Lavoratori autonomi, part-time, temporanei, e quelli impiegati nelle piattaforme digitali – spesso definiti *gig workers* – rappresentano una parte sempre più consistente della forza lavoro, quella più povera e sfruttata, figlia di un modello di sviluppo speculativo. Queste persone sono quasi sempre escluse dalle tradizionali forme di tutela sindacale, rimanendo ai margini delle dinamiche di contrattazione collettiva e privi di rappresentanza nei processi decisionali. Esiste un crescente bisogno di rappresentanza soprattutto tra queste lavoratrici e lavoratori a cui il sindacato non sempre riesce a rispondere. Il sindacato dovrebbe immaginare nuove forme di azione sindacale, più democratiche e dal basso, per favorire l'inclusione e la partecipazione attiva di queste lavoratrici e lavoratori. A questa criticità si lega il calo del tasso di sindacalizzazione, osservato in molte parti del mondo – tra cui l'Italia (Agnolin et al., 2024) – dovuto a fattori quali la sempre crescente frammentazione e precarizzazione del mercato del lavoro e la percezione che i sindacati non siano più efficaci come un tempo. Non mancano poi le resistenze politiche e legislative, che cercano di limitare l'influenza e il ruolo del sindacato. Nonostante queste crescenti difficoltà, il sindacato cerca di rimanere propositivo e proattivo per migliorare la condizione lavorativa e sociale delle persone; iniziative come l'impegno quotidiano nella contrattazione collettiva – che sempre più deve essere orientata all'espansione dei diritti - il supporto alla proposta di salario minimo, le manifestazioni per la difesa della Costituzione e per la sicurezza sul lavoro, e la promozione dei referendum popolari, sono solo alcuni esempi del lavoro della CGIL. In un contesto di sempre più forti e crescenti disuguaglianze economiche e sociali però, il sindacato deve saper riavviare un conflitto sociale capace di unire

lavoratrici e lavoratori, avendo la prospettiva del conflitto e della mobilitazione come postura di lungo periodo, superando la logica della contrattazione limitata alla riduzione del danno, e allargando la rappresentanza anche alle categorie meno tutelate, per mettere più radicalmente in discussione un modello di sviluppo speculativo.

13.2

Il contesto lavorativo italiano, tra precarietà e povertà

Per raccontare il punto di vista del sindacato è importante partire dal quadro attuale della situazione occupazionale italiana. Guardando i dati ISTAT¹, ad ottobre 2023 si contano 23,7 milioni di occupati, e un tasso di occupazione del 61,8%. Una notizia positiva, certamente, ma – come sottolineato in un approfondimento promosso dalla CGIL (Giangrande e Marinucci, 2023) – la situazione non è così rosea come può sembrare. Il tasso di occupazione italiano è ancora il più basso d'Europa ed è molto inferiore rispetto a Germania (77,5%), Francia (68,7%) e Spagna (65,8%). Non solo, anche il tasso di inattività, pari al 33,3%, è il più alto a livello europeo, decisamente superiore rispetto a quello tedesco (20,1%), francese (26,2%) e spagnolo (25,6%). Inoltre, la quota degli occupati è stabilmente sopra i 23 milioni già da marzo 2022 ma tale livello era stato raggiunto e mantenuto anche in altri periodi (tra gennaio e settembre 2008, a maggio e giugno 2018, tra marzo 2019 e febbraio 2020). Se si esaminano poi anche i dati dell'occupazione dipendente, il quadro è preoccupante: tra ottobre 2008 ed ottobre 2023 gli occupati a termine sono cresciuti enormemente (+30,2%) fino a raggiungere la quota di circa 3 milioni di unità, mentre quelli a tempo indeterminato hanno registrato un incremento molto più contenuto (appena il 5,2%). La crescita degli occupati in Italia si colloca dunque in un contesto di crescente precarietà lavorativa. Inoltre, stando ai dati INPS², nel 2022 il numero dei lavoratori stagionali è aumentato rispetto al 2019 del 21,9% e risultano in crescita anche altre forme contrattuali precarie come il lavoro in somministrazione (+19,3%) ed i contratti a tempo determinato (+12,3%). Si registra, infine, la crescita percentuale del numero di lavoratori – soprattutto lavoratrici – che lavora part-time involontariamente. La quota di part-time in Italia nel 2022 si è avvicinata a quella media europea (circa il 18%); tuttavia mentre in Europa il tasso di lavoro part-time involontario è meno di un quinto (19,7%), in Italia oltre 2 dei 4,2 milioni di lavoratori con contatti part-time sono involontari (56,2%) – il che segnala quanto il ricorso al part-time sia legato maggiormente a scelte delle aziende piuttosto che alle esigenze di conciliazione degli individui (Amato et. al 2024).

Oltre alla crescente precarietà, si osserva con sempre maggiore frequenza il fenomeno del “lavoro povero”, ossia quelle situazioni in cui, nonostante l'occupazione, i lavoratori non riescono a guadagnare un reddito sufficiente per vivere dignitosamente (Filandri, 2022; Raitano in questo volume). Dal punto di vista del monitoraggio statistico, il lavoro povero viene definito

¹ Statistiche ISTAT, Occupati e disoccupati, ottobre 2023: <https://www.istat.it/it/files//2023/11/Occupati-e-disoccupati-provv-ottobre-2023.pdf>

² Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/15>

in base ad un indicatore dell'Unione Europea³, secondo il quale un individuo, in un dato anno, è considerato un lavoratore povero (*working poor*) se: i) ha un'età compresa tra i 18 e i 64 anni ii) è occupato, come lavoratore dipendente o autonomo, per almeno metà anno e iii) vive in un nucleo familiare il cui reddito annuale equivalente è inferiore al 60% della mediana della distribuzione nazionale. L'incidenza dell'*in-work poverty* è quindi definita sia in base alla condizione di lavoro dell'individuo, sia al reddito familiare che identifica lo stato di povertà del lavoratore. L'essere povero nonostante il lavoro non è quindi una condizione associata necessariamente allo svolgere lavori scarsamente retribuiti ma, poiché lo status di lavoratore che vive in povertà è definito a livello di nucleo familiare, dipende anche dalle caratteristiche di quest'ultimo (Pasqua e Tucci; Saraceno, in questo volume ne discutono diffusamente).⁴ Dunque, in questo contesto, non è corretto pensare che chi ha un lavoro non abbia difficoltà economiche. Infatti, ci sono lavoratori che guadagnano pochi euro all'ora, altri che lavorano solo poche ore a settimana o per pochi mesi all'anno, spesso con contratti a termine. Questo problema affligge una parte significativa della popolazione lavorativa italiana, con un'incidenza stimata nel 2017 tra il 12,3 e il 13,2% (Garnero et al., 2021), ed è il risultato di decenni di politiche di flessibilizzazione, inizialmente pensate per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione – soprattutto tra i giovani – ma che in realtà hanno soltanto impoverito le lavoratrici e i lavoratori.

13.3

Proposte per un lavoro sicuro, dignitoso, tutelato e stabile

In questo quadro, in cui molte lavoratrici e lavoratori – specialmente quelli impiegati nei settori del commercio, della ristorazione e dei servizi alla persona – ricevono compensi che non permettono di vivere dignitosamente, risulta sempre più urgente l'introduzione di un salario minimo in grado di ridurre le disuguaglianze ed evitare situazioni di sfruttamento. I partiti che attualmente si trovano all'opposizione – il Partito Democratico (PD), il Movimento 5 Stelle (M5S), Azione, Alleanza Verdi e Sinistra (AVS) e +Europa – hanno presentato nel luglio scorso una proposta di legge per l'introduzione di un salario minimo legale di 9 euro lordi all'ora. Questa soglia minima sarebbe un primo importante passo per ridurre la povertà lavorativa. In Europa, quasi tutti i paesi hanno già efficacemente introdotto il salario minimo come strumento per migliorare la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori e ridurre la povertà lavorativa. Tra questi, la Germania è un esempio significativo. Il salario minimo è stato introdotto nel 2015 e ha avuto un impatto positivo sul potere d'acquisto dei lavoratori a basso reddito senza causare significative perdite di posti di lavoro. L'importo del salario minimo viene aggiornato periodicamente per riflettere l'inflazione e le condizioni economiche generali (Backhaus e Müller, 2023). La Spagna, invece, ha incrementato significativamente il salario

³ EU statistics on income and living conditions, in-work poverty: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_in-work_poverty](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty)

⁴ Per un approfondimento relativo all'indice di in-work poverty e ai limiti dello stesso si rimanda a M. Filandri e E. Struffolino (2019), "Individual and household in-work poverty in Europe: Understanding the role of labor market characteristics", European Societies, Vol. 21(1) e M. Raitano, G. Gallo e M. Jessoula (2021). "Fighting poverty and social exclusion. Including through minimum income schemes". European Parliament Publication, Luxembourg.

minimo negli ultimi anni, con un aumento del 22% nel 2019, portandolo a uno dei livelli più alti nell'Europa meridionale⁵. Questi esempi mostrano come l'introduzione e l'adeguamento del salario minimo possano avere effetti positivi sulle condizioni di vita dei lavoratori e sulla stabilità economica complessiva.

All'introduzione del salario minimo dovrebbe poi fare seguito una legge sulla rappresentanza sindacale. In Italia, infatti, una grande varietà di soggetti può stipulare un contratto collettivo e ciò determina, in assenza di vincoli ed obblighi, la diffusione di contratti "pirata", ossia contratti nazionali che coprono poche migliaia di lavoratori e poche aziende, con condizioni molto peggiorative (Lucifora e Vigani, 2024). Questi contratti sono sottoscritti da organizzazioni datoriali o sindacali poco conosciute e rappresentative e hanno innescato una concorrenza al ribasso, con strategie volte al perseguimento di una compressione dei costi di produzione, con poca attenzione alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori; basti pensare che, se si confrontano i contratti sottoscritti dai sindacati confederali con quelli pirata, si osservano in questi ultimi salari più bassi in media del 10% rispetto ai primi (Fanfani et al., 2024). Esaminando i dati del Report della Fondazione Di Vittorio (Giangrande, 2022) vediamo che, nel 2022, il totale dei contratti del settore privato ammonta a 894. Di questi, 207 sono stati sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil (23,2%), mentre 687 (76,8%) sono stati firmati da altre organizzazioni sindacali. Tuttavia, i contratti confederali coprono circa il 97% dei lavoratori contrattualizzati. In particolare, i 207 CCNL firmati dai sindacati confederali coprono 13 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato, mentre i 687 CCNL delle altre organizzazioni sindacali riguardano soltanto 474.755 persone. Pertanto, i contratti firmati dalle tre Confederazioni tutelano la stragrande maggioranza dei lavoratori dipendenti del settore privato. Tuttavia, non si può ignorare che la competizione si crea talvolta anche tra i contratti firmati dai sindacati confederali, generando una pericolosa concorrenza al ribasso. Questa dinamica non solo mina la solidarietà tra lavoratori, ma conduce anche a un'erosione delle condizioni di lavoro e dei diritti acquisiti. È fondamentale quindi lavorare per ridefinire i perimetri contrattuali: bisogna stabilire criteri uniformi che garantiscano parità di salari, diritti e condizioni di lavoro per tutte e tutti. Solo attraverso un impegno per l'armonizzazione delle condizioni contrattuali si potrà evitare che lavoratrici e lavoratori vengano messi gli uni contro gli altri, in una corsa al ribasso che avvantaggia solo le imprese.

Tornando al salario minimo, non è da considerare dunque come alternativo alla contrattazione, ma come uno strumento in grado di sostenerla, anche per mettersi in rapporto con una parte di mondo del lavoro sempre più difficile da raggiungere, e per estendere i diritti e le tutele a tutte le forme di lavoro, compreso quello autonomo. Resta indispensabile oltre all'introduzione di un salario minimo – a fronte della destrutturazione mercato del lavoro e del sempre crescente precariato – intervenire anche sui contratti a termine.

È in quest'ottica – ossia di promuovere cambiamenti laddove i governi e le istituzioni mancano della capacità o della volontà di farlo – che sono pensati i quattro quesiti referendari promossi dalla CGIL. Non solo, i quesiti proposti sono da considerarsi come uno strumento in grado di ricreare una base comune tra lavoratrici e lavoratori sempre più divisi – anche davanti a temi come i licenziamenti – e che devono affrontare quotidianamente disparità di trattamento. Si

⁵ National minimum wage per month in Spain: <https://www.statista.com/statistics/456403/spain-national-minimum-wage-monthly/>

tratta di quattro domande referendarie volte a ridurre la precarietà e garantire più sicurezza negli appalti, per abrogare alcune delle leggi che hanno portato a un mercato del lavoro selvaggio e pieno di precarietà.

Entrando maggiormente nel dettaglio, il primo quesito⁶ propone di abrogare le norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi, ripristinando l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori per chi opera in aziende con più di 15 dipendenti. La legge n. 92/2012 prevedeva la reintegrazione nei casi più gravi, ma il decreto legislativo n. 23 del 2015 (Jobs Act) ha sostituito il reintegro con un risarcimento in denaro per i nuovi assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015. Ciò ha creato una disparità di trattamento basata sulla data di assunzione. La Corte costituzionale ha ripetutamente criticato questa normativa, chiedendo una revisione in senso più garantista. L'abrogazione del decreto legislativo 23/2015 mira a eliminare questa discriminazione ingiustificata nei licenziamenti.

Il secondo quesito⁷, sempre in tema di licenziamenti, prevede l'abrogazione delle norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese (fino a 16 dipendenti). L'effetto dell'eventuale approvazione del quesito alle urne consisterebbe nella riformulazione dell'articolo 8 della legge n. 604/1966, e l'eliminazione del tetto massimo (sei mensilità) di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo. L'abrogazione del tetto massimo all'indennizzo consentirebbe al giudice di riconoscere una tutela adeguata al lavoratore, in considerazione di diversi parametri (età, carichi familiari, capacità economica dell'azienda), senza il limite delle sei mensilità. L'ampliamento della tutela indennitaria per il lavoratore svolgerebbe anche una funzione dissuasiva e deterrente nei confronti dei datori di lavoro.

Il terzo quesito⁸ propone l'abrogazione delle norme che hanno liberalizzato l'uso del lavoro a termine, riformulando gli articoli 19 e 21 del d.lgs. 81/2015. Attualmente, i contratti a termine fino a 12 mesi non necessitano di una causale. L'obiettivo del quesito è ridurre la crescente precarietà lavorativa, reintroducendo l'obbligo di una giustificazione per l'attivazione di tali contratti e confermando la durata massima di 24 mesi, incentivando così le aziende a offrire posizioni lavorative più stabili.

⁶ «Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" nella sua interezza?».

⁷ «Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali", come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, limitatamente alle parole: "compreso tra un", alle parole "ed un massimo di 6" e alle parole "La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro."?».

⁸ «Volete voi l'abrogazione dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) , nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;" e alle parole "b bis)"; comma 1 -bis, limitatamente alle parole "di durata superiore a dodici mesi" e alle parole "dalla data di superamento del termine di dodici mesi"; comma 4, limitatamente alle parole "in caso di rinnovo," e alle parole "solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi"; articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole "liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,"?»

Il quarto ed ultimo quesito⁹ propone di abrogare le norme che impediscono di estendere la responsabilità all'impresa appaltante in caso di infortunio sul lavoro. L'obiettivo è rendere l'imprenditore committente responsabile per i danni subiti dai dipendenti dell'appaltatore e dei subappaltatori, garantendo una maggiore tutela dei lavoratori su tutta la filiera. Questa estensione della responsabilità incentiverebbe inoltre le imprese a selezionare appaltatori qualificati e rispettosi delle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro. In un Paese in cui vi sono oltre 1000 morti sul lavoro ogni anno, non è più rinviabile un impegno serio per arginare queste terribili eventi; il quesito referendario va in questa direzione. Basti pensare che le più recenti stragi sul lavoro (Brandizzo, Firenze, Suviana, Palermo) hanno riguardato situazioni di appalti, subappalti e precarietà, un sistema basato sui tagli dei costi e intensificazione dei tempi di lavoro. Ciò favorisce il non rispetto dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

13.4 Conclusioni

In conclusione, è necessaria e urgente una revisione della legislazione del mondo del lavoro con l'introduzione del salario minimo, i cambiamenti proposti dai quesiti referendari e una legge sulla rappresentanza; in assenza di politiche e cambiamenti istituzionali in grado di attuare questi cambiamenti è compito del sindacato promuovere iniziative legislative dal basso. Il sindacato deve però soprattutto essere in grado di riavviare un conflitto sociale per permettere al lavoro di riacquisire potere contrattuale e dignità. I referendum sono uno degli strumenti con cui agire, ma affinché il sindacato possa continuare a svolgere un ruolo utile è indispensabile mobilitarsi per cambiare questo modello di sviluppo che genera lavoro povero e sfruttamento. È necessario, inoltre, un cambio di rotta sul ruolo e la struttura organizzativa del sindacato: serve un sindacato più vicino alle lavoratrici e ai lavoratori, meno burocratico, capace di organizzare e sostenere le persone nella riconquista degli spazi nei luoghi di lavoro, ampliando tutele e diritti per tutte e tutti, non solo per alcuni. Un sindacato più inclusivo e "dal basso" è essenziale per rispondere efficacemente alle nuove sfide del mondo del lavoro.

⁹ «Volete voi l'abrogazione dell'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" come modificato dall'art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106, dall'art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall'art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole "Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici."?»

Bibliografia

- AARONSON D. (2001), *Price Pass-Through And The Minimum Wage*, in “The Review of Economics and Statistics”, 83(1), pp. 158–169.
- ID., FRENCH, E. (2007), *Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage*, in “Journal of Labor Economics”, 25(1), pp. 167–200.
- ID., FRENCH E., SORKIN I. (2018), *Industry Dynamics and the minimum wage: A putty-clay approach*, in “International Economic Review”, 59(1), pp. 51–84.
- ACCETTURO A., OLIVIERI E., RENZI F. (2024), *Incentives for dwelling renovations: evidence from a large fiscal programme*, Working paper No. 860, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.
- ACEMOGLU D. (2002), *Technical change, inequality, and the labor market* in “Journal of Economic Literature”, 40(1), pp. 7-72.
- ID. (2003), *Minimum wages and on-the-job training*, in “Worker Well-Being and public policy”, pp. 159–202, Emerald Group Publishing Limited.
- ID., PISCHKE J. (1999), *The Structure of Wages and Investment in General Training*, in “Journal of Political Economy”, 107(3), pp. 539–572.
- ACHARYA V. V., BAGHAI R. P., SUBRAMANIAN K. V. (2013). *Labor Laws and Innovation*, in “Journal of Law and Economics”, 56(4), pp. 997–1037.
- ID., BAGHAI R. P., SUBRAMANIAN K. V. (2014), *Wrongful Discharge Laws and Innovation*, in “The Review of Financial Studies”, 27-1, pp. 301–346
- AGNOLIN P., ANELLI M., COLANTONE I., STANIG P. (2024), *Sindacati in crisi in un’economia che cambia*, in “Eco”, 1, pp. 42-46.
- AKCIGIT U., BASLANDZE S., LOTTI F. (2023), *Connecting to power: political connections, innovation, and firm dynamics*, in “Econometrica”, 91(2), pp. 529-564.
- ALEKSYNSKA M. (2018), *Temporary employment, work quality, and job satisfaction*, in “Journal of Comparative Economics”, 46, pp. 722-35.
- ALESINA A., GIAVAZZI F. (2006), *The future of Europe. Reform or decline*. The MIT Press, Cambridge
- ALLAART P., BELLMANN L. (2007), *Reasons for part-time work: An empirical analysis for Germany and The Netherlands*, in “International Journal of Manpower”, 28(7), pp. 557–570.
- AMATO G., CAMUSSO S., LUISI D., LUPPI M., PINTALDI F., VACCARO S. (2024), *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l’equità di genere e la qualità del lavoro*, Forum Disuguaglianze e Diversità.
- AMBEC S., LANOIE P. (2008), *Does it pay to be green? A systematic overview*, in “The Academy of Management Perspectives”, pp. 45-62.
- ANPAL (2023), *Rapporto Annuale Famiglia e Lavoro 2022*, Roma.
- ID. (2024), *Rapporto Annuale Famiglia e Lavoro 2023*, Roma.
- ANTINORI P., DE GREGORIO C., GIORDANO A. (2024), *Low wages, employees and employers in Italy: a longitudinal analysis*, Working Paper Meeting of the Group of Experts on Quality of Employment, Geneva.

- ARDITO C., BERTON F., PACELLI L. (2023), *Combined and distributional effects of EPL reduction and hiring incentives: an assessment using the Italian “Jobs Act”*, in “The Journal of Economic Inequality”, 21(4), pp. 925-954.
- ID., BERTON F., PACELLI L., PASSERINI F. (2022), *Employment protection, workforce mix and firm performance*, in “The BE Journal of Economic Analysis & Policy”, 22(3), pp. 611-621.
- ARULAMPALAM W., BOOTH A. L., BRYAN M. L. (2004), *Training in Europe*, in “Journal of the European Economic Association”, 2, 346-360.
- ATKINSON A. B., HILLS, J. (1998), *Exclusion, Employment and Opportunity*, in “LSE STICERD Research Paper No. CASE004”.
- AZAR J., HUET-VAUGHN E., MARINESCU I., TASKA B., VON WACHTER, T. (2023), *Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration*, in “The Review of Economic Studies”, 91, pp. 1843-83.
- BACCARO L., BLYTH M. e PONTUSSON J. (a cura di) (2022), *Diminishing Returns: The New Politics of Growth and Stagnation*, Oxford University Press, Oxford.
- ID., HOWELL C. (2017), *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s*, Cambridge University Press. Cambridge
- BACKHAUS T., MÜLLER K.-U. (2023), *Can a federal minimum wage alleviate poverty and income inequality? Ex-post and simulation evidence from Germany*, in “Journal of European Social Policy”, 33(2), pp. 216-232.
- BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER, S. (2018), *In-Work poverty in Southern Europe: the case of Italy*, in H. Lohmann, I. Marx (a cura di), *Handbook of Research on In-Work Poverty*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 312-27.
- BARBIERI T., DEVICIENTI F., MANELLO A., VANNONI D. (2022), *The effect of EPL on the internationalization of small firms*, Working papers 078 del Dipartimento di Scienze Economico-Sociali e Matematico-Statistiche, Università of Torino.
- BARIGOZZI F., DI TIMOTEO C., MONFARDINI C. (2022), *The Gender Gaps in Time-Use Within Italian Households During 2002–2014*, in “Italian Economic Journal”, 9, pp. 1263–96.
- BARTH E., BRYSON A., DAVIS A., FREEMAN R. B. (2015), *The role of unions in the workplace: Evidence from the European Labour Force Survey*, in “European Economic Review”, 80, 116-137.
- BAVARO M. (2022), *Is working enough? A study on low-paid workers in Italy*, in “WorkINPS Papers”, 52, Inps, Roma.
- ID., RAITANO M. (2024), *Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy*, in “Structural Change and Economic Dynamics”, 69, pp. 495-511.
- BELLOC M., NATICCHIONI P., VITTORI C. (2023), *Urban wage premia, cost of living, and collective bargaining*, in “Journal of Economic Geography”, 23(1), pp. 25-50.
- BENTOLILA S., ST. PAUL G, (2003), *Explaining movements in the labor share*, in “Contributions in Macroeconomics”, 3(1).
- BERTON F., DEVICIENTI F., GRUBANOV-BOSKOVIC, S. (2017), *Employment Protection Legislation and Mismatch: Evidence from a Reform*, Working paper N. 10904, IZA.

- ID., DEVICIENTI F., PACELLI L. (2011), *Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee*, in "International journal of manpower", 32(8), pp. 879-899.
- ID., DEVICIENTI F., PACELLI L. (2016). *Human Capital Mix and Temporary Contracts: Implications for Productivity and Inequality*, in "Politica economica, Journal of Economic Policy", 1, pp. 27–46.
- BHORAT H., KANBUR R., STANWIX B., (2014), *Estimating the Impact of Minimum Wages on Employment, Wages, and Non-Wage Benefits: The Case of Agriculture in South Africa*, in "American Journal of Agricultural Economics", 96(5), pp. 1402–1419.
- BISIO L., CIRILLO, V., LUCCHESI M. (2023), *Wage dispersion in Italy: An exploration based on linked employer-employee data*, in "SINAPPSI", 13(2), pp. 112-129.
- BLANCHARD O. J. (1991), *Wage bargaining and unemployment persistence*, in "Journal of Money, Credit and Banking", 23(3), pp. 277-292.
- ID., AMIGHINI A., GIAVAZZI F. (2014), *Macroeconomia: una prospettiva europea*, Il Mulino, Bologna
- ID., NORDHAUS W. D., PHELPS E. S. (1997), *The medium run*, in "Brookings Papers on Economic Activity", 1997(2), pp. 89-158.
- BLOISE F., CIRILLO V., RAITANO M., RICCI A. (2022), *Within-firm inequality in workdays and labor productivity: evidence from linked employer–employee Italian data*, in "Industrial and Corporate Change", 31(1), pp. 39-61.
- BÖCKERMAN P., ILMAKUNNAS P. (2012), *The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data*, in "ILR Review", 65(2), pp. 244–262.
- BOERI T, GARIBALDI P. (2007), *Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?*, in "The Economic Journal", 117(521), pp. F357-F385.
- BOGLIACINO F., PIANTA M. (2010), *Innovation and employment: A reinvestigation using revised Pavitt classes*, in "Research Policy", 39, pp. 799-809.
- BONTADINI F., EVANGELISTA R., MELICIANI V., SAVONA M. (2024), *Technology, global value chains and functional specialisation in Europe*, in "Research Policy", 53(2).
- BOOTH A. L., FRANCESCONI M., FRANK J. (2002), *Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?*, in "The Economic Journal", 112(480), pp. F189–F213.
- BOSSLER M., BROSZEIT S. (2017), *Do minimum wages increase job satisfaction? Micro-data evidence from the new German minimum wage*, in "LABOUR", 31, pp. 480-93.
- BRANCACCIO E., GIAMMETTI R., LOPREITE M., PULIGA M. (2018), *Centralization of capital and financial crisis: a global network analysis of corporate control*, in "Structural Change and Economic Dynamics", 45, pp. 94-104.
- ID., DE CRISTOFARO F., GIAMMETTI R. (2020), *A meta-analysis on labour market deregulations and employment performance: no consensus around the IMF-OECD consensus*, in "Review of Political Economy", 32(1), pp. 1-21.
- BRANDOLINI A., GAMBACORTA R., ROSOLIA A. (2018), *Inequality amid Stagnation: Italy over the Last Quarter of a Century*, in Nolan B. (ed.), *Inequality and Inclusive Growth in Rich Countries: Shared Challenges and Contrasting Fortunes*, Oxford University Press, Oxford.

- BRUNO G. S., CAROLEO F. E., DESSY O. (2013), *Stepping stones versus dead end jobs: Exits from temporary contracts in Italy after the 2003 reform*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", 1, 2013, pp. 31-61.
- CADENA B. C., KOVAK B. K. (2016), *Immigrants Equilibrate Local Labor Markets: Evidence from the Great Recession*, in "American Economic Journal: Applied Economics", 8(1), pp. 257–90.
- CALLIGARIS S., DEL GATTO M., HASSAN F., OTTAVIANO G. I., SCHIVARDI F. (2018), *The productivity puzzle and misallocation: an Italian perspective*, in "Economic Policy", 33(96), pp. 635-684.
- CAMPOLIETI M., GUNDERSON M., LEE, B. (2014), *Minimum wage effects on permanent versus temporary minimum wage employment*, in "Contemporary Economic Policy", 32, pp. 578-91.
- CAPRIATI M., CIRILLO V., DIVELLA M. (2024), *Productivity slowdown across European regions: does non-standard work matter?*, in "Regional Studies", pp. 1-23.
- CARAVELLA S., CRESPI F. (2020), *Unfolding heterogeneity: The different policy drivers of different eco-innovation modes*, in "Environmental Science & Policy", 114, pp. 182-93.
- CARD D. (1995), *Time-series minimum-wage studies: a meta-analysis*, in "The American Economic Review", 85(2), pp. 238-243.
- ID., Krueger, A. (1994), *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, in "American Economic Review", 84(4), pp. 772–793.
- ID., CARDOSO A.R., HEINING J., DKLINE P. (2018), *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*, in "Journal of Labor Economics", 36(S1), pp. S13--S70.
- CARLIN W., SOSKICE D. W. (2015), *Macroeconomics: Institutions, Instability, and Inequality*, Oxford University Press, Oxford.
- CARRILLO-HERMOSILLA J., DEL RÍO P., KÖNNÖLÄ T. (2010), *Diversity of eco-innovations: Reflections from selected case studies*, in "Journal of cleaner production", 18(10-11), pp. 1073-1083.
- CARTA F., DE PHILIPPIS M. (2021), *The impact of the COVID-19 shock on labour income inequality: Evidence from Italy*, in "Banca d'Italia, Occasional Papers", n. 606.
- CASTELLACCI F., LIE C. M. (2017), *A taxonomy of green innovators: Empirical evidence from South Korea* in "Journal of Cleaner Production", 143, pp.1036-47.
- CELI G., GINZBURG A., GUARASCIO D., SIMONAZZI A. (2018), *Northern and southern Europe in the long European crisis: a core-periphery perspective*, Routledge, London.
- CETRULO A., CIRILLO V., COVERI A., RELJIC J. (2023), *Non-standard work and innovation: evidence from European industries*, in "Economics of Innovation and New Technology", 32(1), pp. 136-164.
- ID., CIRILLO V., GUARASCIO D. (2019), *Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the effects of temporary employment on new products*, in "Applied Economics", 51(59), pp. 6350-6375.
- CHECCHI D., JAPPELLI T., MARINO I., SCOGNAMIGLIO A. (2023), *Inequality Trends in a Slow-Growing Economy: Italy 1990-2020*, CSEF Working Paper, n. 679.
- CHEN, J. (2021), *Do minimum wage increases benefit worker health? Evidence from China*, in "Review of Economics of the Household", 19, pp. 473-99.

- CINGANO F., LEONARDI M., MESSINA J., PICA, G. (2016), *Employment Protection Legislation, Capital Investment and Access to Credit: Evidence from Italy*, in "The Economic Journal", 126(595), pp. 1798–1822.
- CIRILLO V., EVANGELISTA R., LUCCHESI M. (2023), *Le conseguenze dell'inflazione sui salari, redditi e diseguaglianze*, in PIANTA M. (a cura di), *L'inflazione in Italia. Cause, conseguenze, politiche*, Carocci, 2023, Roma.
- ID., GUARASCIO D. (2015), *Jobs and competitiveness in a polarised Europe*, in "Intereconomics", 50, pp. 156-60.
- ID., LUCCHESI M., PIANTA M. (2022), *I divari sul lavoro*, in "Il Mulino", 71(4), pp. 115-122.
- ID., RELJIC J. (2024), *The north-south divide. A structural labor market perspective in Italy's fragmented landscape* in "The political economy of Italy and the centre-periphery perspective on Europe" (pp. 165-196). Metropolis.
- ID., RICCI A. (2019), *Produttività salari e profitti: il ruolo dei contratti a tempo determinato*, in "Inapp Paper" n. 16, Roma, INAPP.
- ID., SOSTERO M., TAMAGNI F. (2024), *Firm-level bargaining and within-firm wage inequality: Evidence across Europe*, in "International Labour Review".
- CITTADINANZATTIVA (2019), *Asili nido: i dati del nostro Osservatorio Prezzi e Tariffe*, in "Comunicati".
- CLEMENS J. (2021), *How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-Employment Margins*, in "The Journal of Economic Perspectives", 35(1), pp. 51–72.
- ID., KAHN, L. B., MEER, J. (2018). *The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare*, in NBER Working Paper Series, 24635.
- ID., WITHER, M. (2019), *The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers*, in "Journal of Public Economics", 170, pp. 53–67.
- COLACCHIO G., FORGES DAVANZATI, G. (2019), *La moderazione salariale e gli squilibri regionali in Europa*, in "Economia & lavoro", 53, pp. 15-27.
- COLOMBAROLLI C., GÁBOS, A. (2024), *Poverty and public works: Evidence from Hungary*, in «International Journal of Social Welfare», n/a, pp. 1-22.
- ID. (2021), *In-work poverty and regional disparities. An analysis of the relationship between work intensity and the probability of being and feeling poor across Italian territories*, in «Sociologia del Lavoro», 161, pp. 76-93.
- COLOMBELLI A., KRAFFT J., QUATRARO F. (2021), *Firms' growth, green gazelles and eco-innovation: Evidence from a sample of European firms*, in "Small Business Economics", 56, pp. 1721-38.
- COSTA S., DE SANTIS S., DOSI G., MONDUCCI R., SBARDELLA A., VIRGILLITO M. E. (2023), *From organizational capabilities to corporate performances: at the roots of productivity slowdown*, in "Industrial and Corporate Change", 32(6), pp. 1217-1244.
- CRETTAZ E. (2013), *A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups*, in "Journal of European Social Policy", 23, pp. 347–62.

- CRISCUOLO C., HIJZEN A., SCHWELLNUS C., BARTH E., BERTHEAU A., CHEN W. H., ZWYSEN W. (2023), *Worker Skills or Firm Wage-Setting Practices? Decomposing Wage Inequality Across 20 OECD Countries*, in SSRN.
- CROUCHER R., RIZOV M. (2012), *The impact of the national minimum wage on labour productivity in Britain*, in "E-Journal of International and Comparative Labour Studies", 1(3-4), pp. 263-289.
- D'AMBROSIO A., LEOMBRUNI R., RAZZOLINI, T. (2022), *Trading off wage for workplace safety? Gaps between immigrants and natives in Italy*, in "Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics", 39(3), pp. 903-960.
- DARUICH D., DI ADDARIO S., SAGGIO R. (2023), *The effects of partial employment protection reforms: Evidence from Italy*, in "Review of Economic Studies", 90(6), pp. 2880-2942.
- DAVERI F., TABELLINI G. (2000), *Unemployment, growth and taxation in industrial countries*, in "Economic Policy", 15(30), pp. 48-104.
- DE CECCO M. (2012), *Una crisi lunga mezzo secolo: le cause profonde del declino italiano*, in "Economia Italiana", 3, pp. 69-92.
- DE MICHELI B., CAPESCIOTTI M. (2021), *Gender Policy and indicators report*, in "Working, yet Poor Project", University of Luxembourg, Luxembourg.
- DELL'ARINGA C. (2016), *Nel contratto dei metalmeccanici spunta il salario di garanzia*, in "lavoce.info", 16/12/2016.
- DEPALO D., LATTANZIO S. (2024), *The increase in earnings inequality in Italy: The role and persistence of atypical contracts*, in "Review of Income and Wealth", pre-print.
- DEVICIENTI F., FANFANI B. (2024), *Firms' Margins of Adjustment to Wage Growth: The Case of Italian Collective Bargaining*, in "Economica", pre-print.
- DI DOMENICO L., GAHN S. J., ROMANIELLO D. (2024), *Testing the Waters of Positive Hysteresis: The Effects of Autonomous Demand Shocks on Inflation, Accumulation, and Labor in the US Economy*, in "Centro Sraffa Working Paper" No. CSWP64.
- DOSI G., FAILLO M., MARENGO L. (2008), *Organizational capabilities, patterns of knowledge accumulation and governance structures in business firms: an introduction*, in "Organization Studies", 29(8-9), pp. 1165-1185.
- ID., FANTI L., VIRGILLITO M.E. (2024), *Attributes and trends of rentified capitalism*, in "LEM Working Paper Series" No. 2024/01.
- DRACA M., MACHIN S., VAN REENEN J. (2011), *Minimum Wages and Firm Profitability*, in "American Economic Journal: Applied Economics", 3(1), pp. 129-51.
- DUBE A., LESTER T. W., REICH M. (2010), *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*, in "The Review of Economics and Statistics", 92(4), pp. 945-964.
- DUNN A., GRASSO M. T., SAUNDERS C. (2014), *Unemployment and attitudes to work: asking the 'right' question*, in "Work, Employment and Society", 28, pp. 904-25.
- DUSTMANN, C., LINDNER A., SCHÖNBERG U., UMKEHRER M., BERGE P. VOM (2021), *Reallocation Effects of the Minimum Wage*, in "The Quarterly Journal of Economics", 137(1), pp. 267-328.
- EPSTEIN G., BURKE S. (2001), *Threat effects and the internationalization of production*, in "PERI Working Papers" no. 29.

- EUROFOUND (2023), *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ID. (2024), *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROSTAT (2010), *Combating poverty and social exclusion*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ID. (2010), *In-Work Poverty in EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ID. (2020), *La vita delle donne e degli uomini in Europa - un ritratto statistico*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ID. (2024), *Living conditions in Europe - poverty and social exclusion*, EUROSTAT Statistics Explained.
- FAGAN C., O'REILLY J. (Eds.). (1998), *Part-time prospects: An international comparison*. Routledge.
- FAIRRISS D., BUJANDA L. F. (2008), *The Dissipation of Minimum Wage Gains for Workers through Labor-Labor Substitution: Evidence from the Los Angeles Living Wage Ordinance*, in "Southern Economic Journal", 75(2), pp. 473–496.
- FANA M. (2017), *Non è lavoro, è sfruttamento*, Laterza.
- FANFANI B. (2023), *The employment effects of collective wage bargaining*, in "Journal of Public Economics", 227, 105006.
- ID., LUCIFORA C. & VIGANI D. (2024), *Employer associations in Italy: Trends and economic outcomes*, in "British Journal of Industrial Relations", 62(2) pp. 206-232
- FILANDRI M. (2022), *Lavorare non basta*, Laterza.
- ID., STRUFFOLINO E. (2013), *Working poor: lavoratori con basso salario o occupati che vivono in famiglie povere? Un'analisi del fenomeno in Italia prima e dopo la crisi*, in "Sociologia del Lavoro", 131, pp. 190-205.
- ID., STRUFFOLINO E. (2019), *Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics*, in "European Societies", 21(1), pp.130–57
- ID., NAZIO, T. e O'REILLY, J. (2018), *Youth transitions and job quality: How long should they wait and what difference does the family make?*, in O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M. e Villa, P. (a cura di), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press.
- ID., PASQUA, S. e STRUFFOLINO, E. (2020), *Being Working Poor or Feeling Working Poor? The Role of Work Intensity and Job Stability for Subjective Poverty*, in "Social Indicators Research", 147, pp. 781-803.
- FONE Z. S., SABIA J. J., CESUR R. (2023), *The unintended effects of minimum wage increases on crime*, in "Journal of Public Economics", 219, 104780.
- FONTANARI C., LEVRERO E. S., ROMANIELLO D. (2024), *A composite index for workers' bargaining power and the inflation rate in the United States, 1960–2018*, in "Structural Change and Economic Dynamics", 70, pp. 682-698.
- FRANCESCHI F., MARIANI V. (2016), *Flexible labor and innovation in the Italian industrial sector*, in "Industrial and Corporate Change", 25(4), pp. 633–648.

- FRANZINI M. (2022), *Redistribuire non basta. Politiche pre-distributive per una società più giusta e meno diseguale*, in OCIS Social Cohesion Papers, n. 4/2022.
- ID., RAITANO M. (2019), *Earnings inequality and workers' skills in Italy*, in "Structural Change and Economic Dynamics", 51, pp. 215-224.
- FRASER N., GUTIERREZ R., PENA-CASAS R. (2011), *Working poverty in Europe*, Springer.
- GAL P., NICOLETTI G., RENAULT T., SORBE S., TIMILITIS C. (2019), *Digitalisation and Productivity*. In "Search of the Holy Grail – Firm-level Empirical Evidence from EU Countries", in "OECD Economics Department Working Papers" n. 1533, Paris, OECD Publishing.
- GALLINO L. (2003), *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, Torino.
- GARIBALDI, P., PACELLI, L., BORGARELLO, A. (2004), *Employment Protection Legislation and the Size of Firms*, in "Giornale Degli Economisti e Annali Di Economia", 63(1), pp. 33–68.
- GARNERO A., CIUCCIOVINO S., DE CAMILLIS R., MAGNANI M., NATICCHIONI P., RAITANO M., SCHERER S. & STRUFFOLINO E. (2021), *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, Ministero del Lavoro
- ID., LUCIFORA C. (2022), *Turning a 'blind eye'? Compliance with minimum wage standards and employment*, in "Economica", 89(356), pp. 884-907.
- ID. (2018), *The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy*, in "IZA Journal of Labor Policy", 7, pp. 1–24.
- GHISETTI C., RENNINGS K. (2014), *Environmental innovations and profitability: How does it pay to be green? An empirical analysis on the German innovation survey*, in "Journal of Cleaner production", 75, pp. 106-17.
- GIAMMARIOLI N., MESSINA J., STEINBERGER T., STROZZI C. (2002), *European labor share dynamics: an institutional perspective*, in "EUI Working Paper" no. ECO. 13, European University Institute.
- GIANGRANDE N. (2022), *I contratti collettivi nazionali di lavoro, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori coperti*, in "Economia E Società Regionale. Oltre Il Ponte/Economia E Società Regionale", 40(3), pp. 33–42.
- ID., MARINUCCI R. (2023), *Breve nota sul reale stato dell'occupazione in Italia*, CGIL.
- GINDLING, T. H., TERRELL, K. (2007), *The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica*, in "Labour Economics", 14(3), pp. 485–511.
- GIORDANO R., LANAU S., TOMMASINO P., TOPALOVA P. (2020), *Does public sector inefficiency constrain firm productivity? Evidence from Italian provinces*, in "International Tax and Public Finance", 27, pp. 1019-1049.
- GNOCATO, N., MODENA, F., TOMASI, C. (2020), *Labor market reforms and allocative efficiency in Italy*, in "Labour Economics", 67, 101938.
- GUARASCIO D., ZEZZA F., CELI G. (2024), *From Miracle to Decline. Italy's long-term development trajectory between core and periphery*, in Glassmann U., Gräbner-Radkowsch C. (eds.), *The Political Economy of Italy and the Centre-Periphery Perspective on Europe*, Metropolis-Verlag für Ökonomie, Gesellschaft und Politik GmbH, Marburg.
- HAEPP T., LIN C. (2017), *How does the minimum wage affect firm investments in fixed and human capital? Evidence from China*, in "Review of Development Economics", 21(4), pp. 1057–1080.

- HASHIMOTO M. (1982), *Minimum Wage Effects on Training on the Job*, in “American Economic Review”, 72(5), pp. 1070–1087.
- HAYTER S., VISSER, J. (2021), *Making collective bargaining more inclusive: The role of extension*, In “International Labour Review”, 160, pp. 169-195.
- HEIN E. (2014), *Distribution and growth after Keynes: A Post-Keynesian guide*, Edward Elgar Publishing.
- HENOCK L., URCAN O. (2017), *Employment Protection Legislation and Corporate Performance*, SSRN.
- HIJZEN A., MONDAUTO L., SCARPETTA S. (2017), *The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design*, in “Labour Economics”, 46, pp. 64–76.
- HIPP L., BERNHARDT J., & ALLMENDINGER J. (2015), *Institutions and the prevalence of nonstandard employment*, in “Socio-Economic Review”, 13(2), pp. 351–377.
- HIRSCH B. T., KAUFMAN B. E., ZELENSKA T. (2015), *Minimum wage channels of adjustment*, in “Industrial Relations: A Journal of Economy and Society”, 54(2), pp. 199–239.
- HOLTEMÖLLER O., POHLE F. (2020), *Employment effects of introducing a minimum wage: The case of Germany*, in «Economic Modelling», 89, pp. 108-21.
- HORBACH J., RAMMER C. (2020), *Circular economy innovations, growth and employment at the firm level: Empirical evidence from Germany*, in “Journal of industrial ecology”, 24(3), pp. 615-25.
- ID., RENNINGS K. (2013), *Environmental innovation and employment dynamics in different technology fields—an analysis based on the German Community Innovation Survey 2009*, in “Journal of Cleaner Production”, 57, pp. 158-65.
- HOREMANS J., MARX I. (2013), *In-work poverty in times of crisis: do part-timers fare worse?*, in “ImPRovE Discussion Paper”, 13, Herman Deleeck Centre for Social Policy, Università di Anversa, Anversa.
- HRADIL, V. (2018), *Does minimum wage affect workplace safety?* in “CERGE-EI Working Paper Series” no. 615.
- HUBER P. (2018), *The role of migration as adjustment mechanism in the crisis and EMU*, in “Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis”, 66(6).
- ILO (2016), *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Geneva: International Labour Office.
- IMF (2015), *World Economic Outlook*.
- INAPP (2021), *Mercato del lavoro e pandemia: le categorie più colpite*, Rapporto INAPP 2021.
- INPS (2020), *INPS tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto Annuale*, INPS, Roma.
- ISTAT (2014), *Il numero delle vittime e le forme di violenza*, in “Statistiche per temi”
- ID. (2023), *Donne e Lavoro: un binomio ancora da costruire*, in “News Dati alla mano”, 28034
- ID. (2023), *Le statistiche Istat sulla povertà, Anno 2022*, ISTAT Statistiche Report
- ID. (2024), *Commissione parlamentare d’inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere*. Audizione dell’Istituto Nazionale di Statistica, Istat, Roma.
- ID. (2024), *Rapporto annuale 2024*, Istat, Roma.

- ID. (2024), *Resta stabile la povertà assoluta, la spesa media cresce, ma meno dell'inflazione*, in "Statistiche today", ISTAT
- JOHNSTONE N., LABONNE J. (2007), *Environmental policy, management and R&D*, in "OECD Economic Studies", 2006(1), pp. 169-203.
- JONA-LASINIO, C., VALLANTI, G. (2013), *Reforms, Labour Market Functioning and Productivity Dynamics: A Sectoral Analysis for Italy*, in "Government of the Italian Republic (Italy), Ministry of Economy and Finance, Department of the Treasury Working Paper" No. 10.
- KALECKI M. (1943), *Political aspects of full employment*, in "The Political Quarterly", 14 (4), pp. 322–331.
- KAMPELMANN S., RYCX F., SAKS Y., TOJEROW I. (2018), *Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender*, in "IZA Journal of Labor Economics", 7(1), 1–37.
- KEMP R. (2010), *Eco-innovation: definition, measurement and open research issues*, in "Economia Politica", 27(3), pp. 397-420.
- KEUNE M. (2021), *Inequality Between Capital and Labour and among Wage-Earners: The Role of Collective Bargaining and Trade Unions*, in "Transfer: European Review of Labour and Research", XXVII, 1, pp. 29-46.
- KHAMIS M. (2013), *Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labour market? Evidence from quasi-experiments*, in "Applied Economics", 45(4), 477–495.
- KIEFER C. P., CARRILLO-HERMOSILLA J., DEL RÍO P., CALLEALTA BARROSO F.J. (2017), *Diversity of eco-innovations: A quantitative approach*, in "Journal of cleaner production", 166, pp. 1494-1506.
- KLASSEN R. D., WHYBARK D. C. (1999), *Environmental management in operations: the selection of environmental technologies*, in "Decision sciences", 30(3), pp. 601-31.
- KLEINKNECHT A. (2017), *Supply-side labour market reforms: a neglected cause of the productivity crisis*, in "ASTRIL - Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro" Working Papers no. 0027.
- ID. (2020), *Is the return of the long-term trend in productivity growth? Evidence from the OECD countries*, in "Research Policy", 49(10), 104135.
- ID., VERGEER R. (2014), *Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960-2004)*, in "International Labour Review", 153(3), pp. 365–393.
- KOZÁK M., PICOT G. (2024), *The politics of the minimum wage: Explaining introduction and levels*, in "British Journal of Industrial Relations".
- KRAHÉ M. (2023), *Understanding Italy's stagnation*, Fachtexte.
- LAPARRA M., ZUGASTI MUTILVA N. e GARCÍA LAUTRE, I. (2021), *The Multidimensional Conception of Social Exclusion and the Aggregation Dilemma: A Solution Proposal Based on Multiple Correspondence Analysis*, in "Social Indicators Research", 158, pp. 637-66.
- LAPORŠEK S., STUBELJ I. (2012), *Employment Protection Legislation and Profits: Evidence from European Countries*, in "Transylvanian review of administrative sciences", 8, pp. 138-152.
- LAVOIE M., STOCKHAMMER E. (2012), *Wage-led growth: Concept, theories and policies*, in "Conditions of Work and Employment Series" No. 41. ILO, Geneva.

- LEMOS S. (2008), *A survey of the effects of the minimum wage on prices*, in "Journal of Economic Surveys", 22(1), pp. 187–212.
- LEVRERO E.S., (2012) *Four Lectures on Wages and the Labour Market*. Aracne. Roma.
- ID. (2013), *Marx on absolute and relative wages and the modern theory of distribution*, in "Review of Political Economy", 25 (1), pp. 91–116.
- LINDBECK A., SNOWER D. J. (1986), *Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations*, in "The American Economic Review", 76(2), pp. 235-239.
- LISI D., MALO M. (2017), *The impact of temporary employment on productivity*, in "Journal for Labour Market Research", 50(1), pp. 91–112.
- LOHMANN H., MARX I. (a cura di), (2018) *Handbook on In-Work Poverty*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- LORDAN G., NEUMARK D. (2018), *People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs*, in "Labour Economics", 52, 40–53.
- LUCA D. L., LUCA M. (2019), *Survival of the fittest: The impact of the minimum wage on firm exit*, in "NBER working paper" 25806, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- LUCCHESI M., NASCIA L., PIANTA M. (2016), *Industrial policy and technology in Italy*, in "Economia e politica industriale - Journal of Industrial and Business Economics", 43, pp. 233-60.
- ID., PIANTA M. (2021), *Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in una prospettiva di politica industriale*, in "Moneta e Credito, Economia civile", 74(295), p.p. 177-190.
- LUCIDI F., KLEINKNECHT A. (2010), *Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis*, in "Cambridge Journal of Economics", 34, pp. 525-46.
- LUCIFORA C. VIGANI D. (2021), *Losing control? Unions' Representativeness, Pirate Collective Agreements, and Wages*, in "Industrial Relations", LX, 2, pp. 188–212.
- ID., VIGANI D. (2024), *L'irresistibile ascesa dei contratti pirata*, in "Eco", 1, pp. 49-52.
- MACCARRONE V. (2023), *Inflation and Real Wages. The Insufficiencies of the Italian Collective Bargaining System*, in "Sinappsi", XIII, 2, pp. 96-109.
- MACURDY T. (2015), *How effective is the minimum wage at supporting the poor?* , in "Journal of Political Economy", 123(2), pp. 497–545.
- MAIDA A., TEALDI C. (2021), *Does Employment Protection Affect Qualification Mismatch?*, in "British Journal of Industrial Relations", 59, pp. 701–729.
- MALONEY W., MENDEZ J. (2004), *Measuring the impact of minimum wages. Evidence from Latin America*, in "Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean" (pp. 109–130). University of Chicago Press.
- MANCINI C. (2018), *Il sindacato di fronte all'economia di internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, in "Labour & Law Issues", 4(1), pp. 40–77.
- MANSER M., BROWN M. (1980), *Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis*, in "International Economic Review", 21, pp. 31-44.
- MARIN G., VONA F. (2023), 19. *Labour market implications for the sustainable transition*. Handbook on Innovation, Society and the Environment, 345.

- MARX I., VERBIST G. (2008), *Combating In-Work Poverty in Europe: the Policy Options Assessed*, in H.J Andreß., H. Lohmann (a cura di), *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalisation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 273-92.
- MARX K. (1978), *Theories of Surplus Value*, Progress Publisher, Moscow.
- MCELORY M., HORNEY M.J. (1981), *Nash-Bargaining Household Decision: Toward A Generalization of the Theory of Demand*, in "International Economic Review", 22, pp. 333-49.
- MEER J., WEST J. (2016), *Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics*, in "Journal of Human Resources", 51(2), pp. 500–522.
- MESSE P.-J., ROULAND B. (2014), *Stricter employment protection and firms' incentives to sponsor training: The case of French older workers*, in "Labour Economics", 31, pp. 14–26.
- MINCER J., LEIGHTON L. S. (1980), *Effect of minimum wages on human capital formation*, in "NBER working paper" 0441, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- MOENE K.O., WALLERSTEIN M. (1997), *Pay inequality*, in "Journal of Labor Economics", 15(3), pp. 403-430.
- MORLIN G., PARIBONI R. (2023), *Conflict inflation and autonomous demand: a supermultiplier model with endogenous distribution*, in "Quaderni del Dipartimento di Economia Politica e Statistica. Università di Siena", N. 902.
- MORTENSEN D. (2003), *Wage dispersion: why are similar workers paid differently?*. MIT press.
- NALDINI M. SARACENO C. (2022), *Changes in the Italian Work-Family System and the Role of Social Policies in the Last Forty Years*, in "Stato e mercato", 42 (1), pp. 87-115.
- NEGRI, N. e SARACENO, C. (2000), *Povertà , disoccupazione ed esclusione sociale*, in «Stato e Mercato», pp. 175-210.
- NEUMARK D. (2003), *Minimum wages and skill acquisition: Another look at schooling effects*, in "Economics of Education Review", 22(1), pp. 1–10.
- NEUMARK D., WASCHER W. (2008), *Minimum Wages* (Vol. 1, Issue 0262141027). The MIT Press.
- ID., WASCHER, W. (2001), *Minimum wages and training revisited*, in "Journal of Labor Economics", 19(3), pp. 563–595.
- NOLAN B., WHELAN, C. T. (2010), *Using non-monetary deprivation indicators to analyze poverty and social exclusion: Lessons from Europe?*, in "Journal of Policy Analysis and Management", 29, pp. 305-25.
- OECD (2012), *Italy: Reviving growth and productivity*. OECD Publishing, Parigi.
- ID. (2015), *In it together: Why less inequality benefits all*. OECD Publishing, Parigi
- ID. (2018), *OECD economic outlook 2018*, Issue 2, OECD Publishing, Parigi.
- ID. (2019), *Negotiating Our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Parigi.
- ID. (2020), *Competition in labour markets*, OECD Publishing, Parigi.
- ID. (2022), *The unequal impact of COVID-19: a spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities*, OECD Publishing, Parigi.
- OLNEY W. W. (2013). *A race to the bottom? Employment protection and foreign direct investment*, in "Journal of International Economics", 91, pp. 191–203.

- ORLANDINI G., MEARDI, G. (2023), *Implementing the EU Directive on Adequate Minimum Wages in Southern Europe: The Odd Case of Italy*, in "Transfer: European Review of Labour and Research", XXIX, 2, pp. 253-259.
- PARIBONI R., TRIDICO P. (2019), *Labour share decline, financialisation and structural change*, in "Cambridge Journal of Economics", 43(4), pp. 1073-1102.
- PATERNESI MELONI W., STIRATI A. (2023), *The decoupling between labour compensation and productivity in high-income countries: Why is the nexus broken?*, in "British Journal of Industrial Relations", 61(2), pp. 425-463.
- PAVITT, K. (1984), *Patterns of technical change: towards a taxonomy and a theory*, in "Research Policy", 13, pp. 343-74.
- PEDERSEN H., PICOT G. (2023), *Regulating Low Wages: Cross-National Policy Variation and Outcomes*, in "Socio-Economic Review", XXI, 4, pp. 2093-2116.
- PEDERSINI R. (2019), *International Organisations and the Role of Collective Bargaining*, in "Transfer: European Review of Labour and Research", XXV, 2, pp. 181-203.
- PEÑA-CASAS R., DALILA GHAILANI, SPASOVA S., VANHERCKE B. (2019), *In-Work Poverty in Europe: A Study of National Policies*, European Commission, Brussels.
- PHILLIPS A. W. (1958), *The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957*, in "Economica", 25 (100), pp. 283-299.
- PIANTA M. (2021), *La politica industriale al tempo del PNRR*, in "il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica" 2/2021, pp. 152-162.
- ID., RELJIC J. (2022), *The good jobs-high innovation virtuous circle*, in "Economia Politica", 39(3), pp. 783-811.
- POHLAN, L. (2019), *Unemployment and social exclusion*, in «Journal of Economic Behavior & Organization», 164, pp. 273-99.
- POLANYI, K. (1944), *The Great Transformation*, Beacon Press, Boston.
- PONTHIEUX S. (2018), *Gender and in-work poverty*, in H. Lohmann, I. Marx (a cura di), *Handbook of Research on In-Work Poverty*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 70-88.
- PORTER M. E., LINDE C. V. D. (1995), *Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship*, in "Journal of economic perspectives", 9(4), pp.97-118.
- PRATESI M. (2023), *Produzione, Occupazione, Disuguaglianze*. Relazione per: Accademia dei Lincei, Società Italiana di Economia Conferenza su l'Economia Italiana degli anni 20, Strutture produttive e disuguaglianze - 12 giugno 2023.
- PUSCH T., REHM M. (2017), *Positive Effekte des Mindestlohns auf Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit*, in «Wirtschaftsdienst», 97, pp. 409-14.
- RAITANO M., FANA M. (2019), *Labour market deregulation and workers' outcomes at the beginning of the career: evidence from Italy*, in "Structural Change and Economic Dynamics", 51, pp. 301-310.
- ID., GALLO G., JESSOULA M. (2021), *Fighting poverty and social exclusion. Including through minimum income schemes*. European Parliament Publication, Luxembourg.

- RAM M., EDWARDS P., MEARDI G., JONES T. e DOLDOR S. (2020), *Non-Compliant Small Firms and the National Living Wage: The Roots of Informal Responses to Regulatory Change*, in "British Journal of Management", 31, pp. 856-871.
- RAMA, M. (2001), *The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia*, in "Industrial and Labor Relations Review", 54(4), 864–881.
- RATNER D., SIM J. (2022), *Who killed the Phillips curve? A murder mystery*, in "Finance and Economics Discussion Series" 2022-028, Board of Governors of the Federal Reserve System, Washington,
- REBITZER J. B., TAYLOR L. J. (1995), *The consequences of minimum wage laws some new theoretical ideas*, in "Journal of Public Economics", 56(2), pp. 245–255.
- RENNINGS K. (2000), *Redefining innovation—eco-innovation research and the contribution from ecological economics*, in "Ecological economics", 32(2), pp. 319-32.
- RILEY, R., BONDIBENE, C. R. (2017), *Raising the standard: Minimum wages and firm productivity*, in "Labour Economics", 44, 27–50.
- ROCCELLA, M. (1986), *I salari*, Il Mulino, Bologna.
- RODRIK D. (1997), *Has Globalization Gone Too Far?* Institute of International Economics, Washington.
- ROMANIELLO D. (2023), *The Longer, the weaker? Considering the role of long-term unemployment in an 'original' Phillips curve*, in "Review of Political Economy".
- RUBERY J. (1998), *Part-time work: A threat to labour standards?* In J. O'REILLY & C. FAGAN (Eds.), *Part-time prospects: An international Comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (pp. 137–155). Routledge.
- SABIA J. J., BURKHAUSER R. V, HANSEN B. (2012), *Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State*, in "ILR Review", 65(2), pp. 350–376.
- SANDSTROM H., CHAUDRY A. (2012), *'You have to choose your childcare to fit your work': Childcare decision-making among low-income working families*, in "Journal of Children and Poverty", 18, pp. 89-119.
- SARACENO C, BENASSI D., MORLICCHIO E. (2022), *La povertà in Italia*, il Mulino, Bologna.
- ID. (2015), *Il lavoro non basta*, Feltrinelli, Milano.
- SAVE THE CHILDREN (2016), *(Non) tutti a mensa 2016. Il servizio di ristorazione scolastica per le scuole primarie in Italia*, Save the Children, Roma.
- SCHIVARDI F., SCHMITZ T. (2020), *The IT revolution and southern Europe's two lost decades*, in "Journal of the European Economic Association", 18(5), pp. 2441-2486.
- ID., TORRINI, R. (2004), *Firm size distribution and employment protection legislation in Italy*, in "Temi di discussione (Economic working papers) 504, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area".
- SCHLICHT E. (2016), *Efficiency wages: Variants and implications*, in "IZA World of Labor", No 275.
- SCHMITT J. (2013), *Why does the minimum wage have no discernible effect on employment?* in "Center for Economic and Policy Research" (Vol. 4) Washington, DC.

- SHIPLER D. K. (2008), *The Working Poor: Invisible in America*, New York, Knopf Doubleday Publishing Group.
- SIMON K. I., KAESTNER R. (2004), *Do minimum wages affect non-wage job attributes? Evidence on fringe benefits*, in "ILR Review", 58(1), pp. 52–70.
- SMITH A. (1976), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, in "University of Chicago Press", Chicago (ed. or. London, 1776).
- SOLOW, R. (1990), *The Labor Market as a Social Institution*, Blackwell, Cambridge.
- STANSBURY A., SUMMERS L. A. (2020), *The declining worker power hypothesis: an explanation for the recent evolution of the American economy*, in "NBER Working Paper" No. 27193.
- STEINDL J. (1979), *Stagnation theory and stagnation policy*, in "Cambridge Journal of Economics", 3 (1), pp. 1–14.
- STIRATI A. (1994), *The Theory of Wages in Classical Economics*, Edward Elgar Publishing, Aldershot.
- SUMMA R., BRAGA J. (2020), *Two routes back to the old Phillips curve: the amended mainstream model and the conflict augmented alternative*, in "Bulletin of Political Economy". 14 (1), pp. 81–115.
- SYLOS-LABINI P. (1984), *New aspects of the cyclical development of the economy*, in "PSL Quarterly Review", 37(148).
- TATTARA, G. (1999), *Perché le piccole imprese non diventano grandi? I lacci posti dalle "regole del lavoro"*, in "Economia e società regionale".
- TEECE D. J. (2019), *A capability theory of the firm: an economics and (strategic) management perspective*, in "New Zealand Economic Papers", 53(1), pp. 1-43.
- TIJDENS K. G. (2002), *Gender roles and labor use strategies: Women's part-time work in the European Union*, in "Feminist Economics", 8(1), pp. 71–99.
- TOMASKOVIC-DEVEY D., RAINEY A., AVENT-HOLT D., TUFAIL Z. (2020), *Rising between-workplace inequalities in high income countries*, in "Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America", 117(17), pp. 9277-9283.
- TRIDICO P. (2024), *Governare l'economia. Per non essere governati dai mercati*. Roma: Castelvecchi.
- VANDENBROUCKE F., DIRIS R. (2014), *Mapping at risk of poverty rates, household employment and social spending*, in B. Cantillon and F. Vandenbroucke (a cura di), *Reconciling work and poverty reduction. How successful are European Welfare States?*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-54.
- VERGEER R., KLEINKNECHT A. (2010), *The impact of labor market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 OECD countries (1960-2004)*, in "Journal of Post Keynesian Economics", 33(2), pp. 371-408.
- ID., KRAAN, K., DHONDT, S., KLEINKNECHT, A. (2015), *Will structural reforms of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation*, in "European Journal of Economics and Economic Policy", 12(3), pp. 300–317.
- WACHSEN, E., BLIND, K. (2016), *More labour market flexibility for more innovation? Evidence from employer–employee linked micro data*, in "Research Policy", 45(5), pp. 941–950.

- WANG D., HONGYUN H., XIN Z., FANG F. (2023), *Green technological progress, agricultural modernization, and wage inequality: Lessons from China*. "Review of Development Economics".
- WESSELS W. J. (1980), *The effect of minimum wages in the presence of fringe benefits: An expanded model*, in "Economic Inquiry", 18(2), pp. 293–313.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2023), *Global Gender Gap Report 2023*, World Economic Forum, Geneva.
- ZWYSEN W. (2022), *Wage inequality within and between firms: Macroeconomic and institutional drivers in Europe*, in "ETUI Research Paper-Working Paper". Brussels.