



AUDIZIONE DEL PRESIDENTE DELL'INPS

**XIV Commissione Politiche dell'Unione
Europea del Senato della Repubblica**

La proposta di direttiva europea

Finalità

- Istituire un quadro di **governance a livello europeo** per assicurare a tutti i lavoratori un livello di vita dignitoso attraverso salari minimi adeguati.
- promuovere la **contrattazione collettiva** sui salari in tutti gli Stati membri per la fissazione, l'aggiornamento e l'attuazione dei salari minimi legali;
- Rispettare tradizioni e specificità di ciascun Paese, competenze nazionali, libertà e **autonomia** contrattuale delle parti sociali

Vantaggi

- Sostegno della **domanda interna**;
- rafforzamento degli **incentivi al lavoro**;
- riduzione della povertà lavorativa e delle **disuguaglianze**;
- promozione della **parità** di genere;
- convergenza **sociale** verso l'alto;
- **ripresa** economica sostenibile e inclusiva per lo sviluppo di un'economia sociale di mercato;
- maggiori **garanzie** per i lavoratori in caso di violazione dei loro diritti.

Due parti dell'audizione: rappresentanza sindacale e possibile introduzione di salario minimo

Ci si concentra sulle due componenti principali sollevati dalla direttiva e che sono di interesse per il caso italiano, con la finalità di diminuire l'incidenza dei bassi salari nei paesi membri.

1. La **contrattazione collettiva**, per rafforzare tale sistema cruciale per il mercato del lavoro italiano, affrontando il tema della rappresentanza e della relativa misurazione, per limitare il problema del dumping contrattuale
2. La possibile **introduzione di un salario minimo di legge**:
 - cosa ci dice la letteratura, sia microeconomica che macroeconomica;
 - problemi legati alle definizioni del salario minimo e ai possibili importi, e le relative incidenze di lavoratori;
 - impatti redistributivo e sulla finanza pubblica.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: Indicatori di rappresentatività

Verifica del rispetto dei minimali contrattuali e del corretto adempimento contributivo delle aziende

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO su salari minimi adeguati:

- retribuzioni minime, fissate in maniera trasparente e prevedibile, con coinvolgimento Parti sociali

Nel nostro ORDINAMENTO NAZIONALE:

- ruolo primario della Parti sociali «*comparativamente più rappresentative nella categoria*»;
- ruolo primario della contrattazione collettiva (Parti sociali) nella determinazione delle retribuzioni minime,
- retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva, quale parametro preso a riferimento dalla legislazione nazionale:
 - art. 1 DL 338/89: base di calcolo dei contributi -> Le retribuzioni «*stabilite da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*»,
 - Art. 1 comma 1175, L.296/2006: benefici normativi, tra cui le agevolazioni contributive, subordinate, tra l'altro, al dei contratti collettivi «*stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*.»
 - Art.51 D.lgs. 81/2015: i CCNL da considerare sono quelli «*stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*»

Indicatori di rappresentatività

Verifica del rispetto dei minimali contrattuali e del corretto adempimento contributivo delle aziende

Mancano criteri legislativi per la valutazione della rappresentatività delle associazioni sindacali, sia datoriali che dei lavoratori.

Le proposte di legge:

cfr. AS 658/2018 (Catalfo e altri), AS 707/2018 (Polverini) e AS 788/2018 (Gribaudo, Cantone),

Gli elementi previsti nelle proposte di legge per misurare la rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori sono: **dato associativo** dei lavoratori; **dato elettorale** delle RSU.

Il ruolo dell'INPS nella

- **rilevazione del dato associativo:** dal 2015 per le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle Federazioni di categoria di Confindustria e dallo scorso anno anche per le aziende che applicano i CCNL riconducibili a Confapi e a Confservizi, in relazione agli Accordi sulla rappresentanza siglati con CGIL, CISL, UIL.
- **raccolta del dato elettorale:** messa a disposizione dell'INL di una procedura informatica. Al momento la raccolta non è stata ancora avviata, a causa dell'emergenza Covid-19, poiché presuppone il diretto coinvolgimento delle parti sociali che hanno preso parte alle elezioni delle RSU, per la verifica dei dati elettorali riferiti alle RSU in carica, e quindi riguardanti verbali elettorali collocati nel triennio 2018/2020.

Criticità: nelle Regioni Sicilia e FVG e nelle Province autonome di Bolzano e Trento, l'INL non svolge funzioni in materia RSU-elettorale, che sono attribuite agli uffici provinciali/regionali, che saranno coinvolte.

Indicatori di rappresentatività

Verifica del rispetto dei minimali contrattuali e del corretto adempimento contributivo delle aziende

La rappresentatività delle associazioni sindacali dei datori di lavoro

Accordo del 20/06/2018 tra INPS e CNEL

Confronto delle informazioni presenti in Uniemens con i dati dei CCNL depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, previsto dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936, art. 17.

A ottobre 2020 i CCNL

- **registrati nell'Archivio CNEL -> 854**
- **censiti da INPS (Uniemens) -> 403**



CCNL vigenti c/o CNEL	854
di cui con scadenza dal 2019	448
di cui con scadenza ante 2019	406
di cui con scadenza ante 2016	268
di cui con scadenza ante 2010	154
CCNL codificati in Uniemens	403
CCNL codificati in Uniemens e utilizzati nel 2019	399

Il 53% dei CCNL depositati al CNEL non sono utilizzati nelle denunce mensili.

Il restante 47% dei CCNL, censiti dall'Istituto, ha un livello di copertura estremamente elevato (dato 2019):

- quasi 1,5 milioni di datori di lavoro (oltre il 99% delle aziende private)
- circa 14,7 milioni di lavoratori subordinati (oltre il 98% della forza lavoro impiegata nel settore privato).

Indicatori di rappresentatività

Verifica del rispetto dei minimali contrattuali e del corretto adempimento contributivo delle aziende

Quali sono i **CCNL “leader”** da prendere a riferimento nei diversi settori per il monitoraggio e il controllo del rispetto dei minimali contrattuali?

[Agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali](#)

Obbligo di rispettare le retribuzioni (minime) stabilite dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, salva l'ipotesi di una retribuzione d'importo superiore prevista dal contratto individuale.

Quali sono le voci dei trattamenti retributivi, stabiliti dalla contrattazione collettiva, costituenti la base imponibile ai fini contributivi e, quindi, da considerare in modo specifico nella valutazione di rispetto degli stessi?

Non esiste una indicazione univoca sulla modalità di determinazione della retribuzione, la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva.

È da valutare, quindi, quali siano le voci retributive da prendere in considerazione per la determinazione comparativa ai fini del rispetto dell'imponibile ex lege 389/1989.

La scelta delle componenti della retribuzione influenza e condiziona anche la modalità di verifica su **Uniemens.**

Indicatori di rappresentatività

Verifica del rispetto dei minimali contrattuali e del corretto adempimento contributivo delle aziende

Livelli retributivi e relativi minimi dei CCNL:

Analisi del sottosettore I01 - Logistica, trasporto merci e spedizioni

Sotto-settore Logistica, trasporto merci e spedizioni (def. CNEL - I01):

- **36 CCNL registrati c/o il CNEL contro 15 CCNL censiti dall'Inps** (presenti quindi nelle denunce Uniemens)

Tuttavia, il solo CCNL (della triplice) sottoscritto interessa il **98% dei lavoratori**. Gli altri (14) CCNL applicati hanno % inferiori o prossime all'1% nel sotto-settore.

Si osserva che i 15 CCNL esaminati hanno sistemi di "classificazione" dei lavoratori differenti, con livelli di inquadramento contrattuale diversi e con declaratorie di mansioni non sempre sovrapponibili.

Come esempio, si riportano declaratorie a cui i diversi CCNL fanno corrispondere specifici livelli retributivi:

1. Attività semplici. In particolare, attività di movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico.
2. Attività base che non richiedono esperienza per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica.
3. Attività di manovalanza, pulizia o equivalenti.
4. Attività esecutive, esecutive di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

Perché un SALARIO MINIMO può essere utile in Italia

- Storicamente in Italia l'esigenza di un salario minimo legale è stata trascurabile, grazie alla forte contrattazione collettiva.
- Nell'ultimo ventennio, tuttavia, **non solo si è indebolita la funzione "anticoncorrenziale" della contrattazione**, ma nei casi peggiori è andata **umentando la 'contrattazione pirata', foriera di *dumping sociale* e di *law shopping***, contribuendo a aumentare l'incidenza di lavoratori a basso salario.
- Inoltre, **al momento risulta impossibile porre in essere una verifica della compatibilità dei salari pagati con i livelli della contrattazione collettiva** (identificazione contratti rappresentativi, mancanza dei dati appropriati)
- E avere un unico salario minimo di riferimento, facilmente identificabile, permetterebbe agli agenti di mercato (imprese, lavoratori, consulenti) di verificare la congruenza dei salari ricevuti, soprattutto per i lavoratori con salari molto bassi.

SALARIO MINIMO: cosa ci dice la letteratura economica?



Stati Uniti: diversi studi mostrano che gli impatti occupazionali sono nulli o decisamente contenuti (Dube, 2019). Un parametro cruciale per prevedere l'impatto occupazionale è l'indice di Kaitz (salario minimo su salario mediano).

All'aumentare dell'indice di Kaitz (dal 40 al 60%) lo spiazzamento occupazionale aumenta. I lavori 'spiazzati' non vengono distrutti ma trasformati in lavori che pagano salari maggiori (*upgraded*). Anche in presenza di indici di Kaitz intorno al 60%, e 80% usando dati di contea, gli impatti occupazionali sono comunque contenuti (Cengiz, Dube, Lindner and Zipperer, 2019, Godøy and Reich 2019).

Anche nel **Regno Unito** l'impatto sui livelli occupazionali è molto limitato: i salari per i lavoratori *low skilled* sono aumentati ma le loro quote occupazionali non si sono ridotte (ciò sia per l'introduzione del salario minimo nel 1999 che per l'introduzione del National Living Wage nel 2016).



SALARIO MINIMO: cosa ci dice la letteratura economica?



Germania: introduzione del salario minimo nel 2015, che si aggiunge al sistema di contrattazione collettiva. 15% dei lavoratori era coinvolto. Stime precedenti all'introduzione prevedevano perdite occupazionali di 800mila posti di lavoro.

Dustmann et al. (2019): i salari sono aumentati per i lavoratori coinvolti, trascurabili impatti occupazionali. Riallocazione di lavoratori precedentemente remunerati con salari inferiori alla soglia del salario minimo verso le imprese ad alti salari: i lavori non vengono distrutti ma *upgraded*.

In **Cina** introduzione nel 2004. Mayneris et al (2018): è aumentato significativamente il costo del lavoro delle imprese ma allo stesso tempo ne ha alzato la **produttività**, con effetti occupazionali negativi decisamente contenuti.



Ungheria: nel 2002 aumento del salario minimo dal 35% a circa il 60% del salario mediano. Harasztosi and Lindner (2019): effetti minimi sull'occupazione; un aumento dei prezzi (in settori non aperti al commercio internazionale); contenuta riduzione dei profitti.

Canali di trasmissione come spiegazione dell'impatto occupazionale nullo o limitato

Trasferimento sui consumatori (effetto redistributivo)

- Aaronson (2001), Allegretto e Reich (2018), Renkin et al. (2017); Leung (2018): i prezzi delle imprese sono uno dei margini di aggiustamento, specialmente in ristorazione e commercio. Harasztosi e Lindner (2019): circa l'80% dell'aumento del salario minimo è stato **assorbito da un aumento dei prezzi sui consumatori**.
- **Coerenza con la Direttiva UE**: circa il **75%** dei costi economici dell'introduzione del salario minimo verrà trasferito sui **consumatori**. L'aumento del salario minimo viene sostenuto dai consumatori, migliorando la situazione dei lavoratori a basso salario (effetto redistributivo)

Impatto su dinamiche di produttività

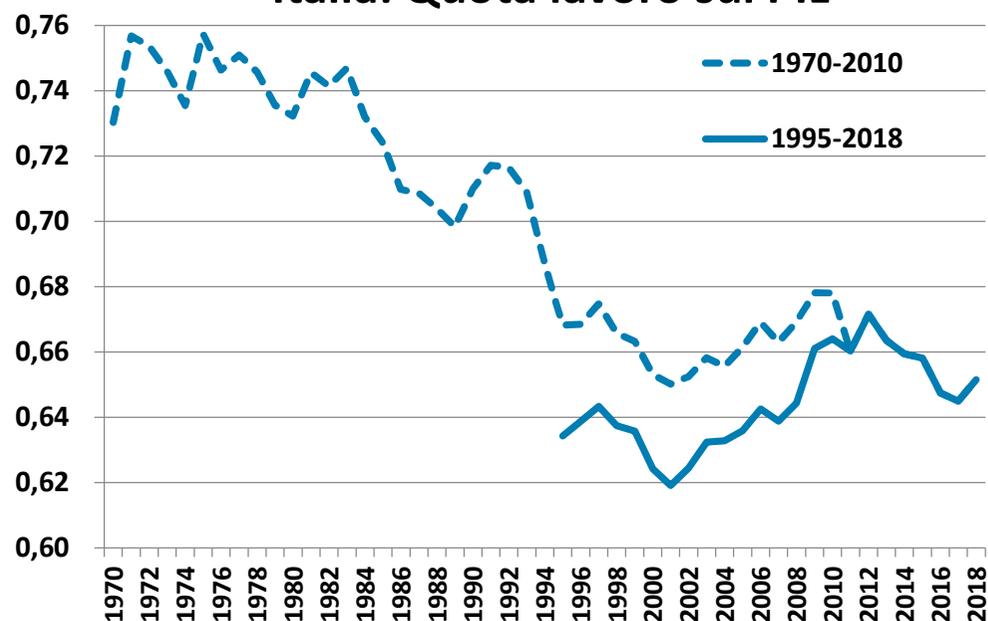
- Coviello, Deserranno and Persico (2019), Riley and Bondibene (2017): aumento delle vendite orarie, con effetti concentrati sull'apporto dei lavoratori a bassa produttività, e aumento della produttività totale dei fattori.
- Dustmann et al. (2019); Aaronson, Sorkin and French (2018): aumento della riallocazione di lavoratori verso imprese grandi e con alti salari.

Un impatto macroeconomico del salario minimo

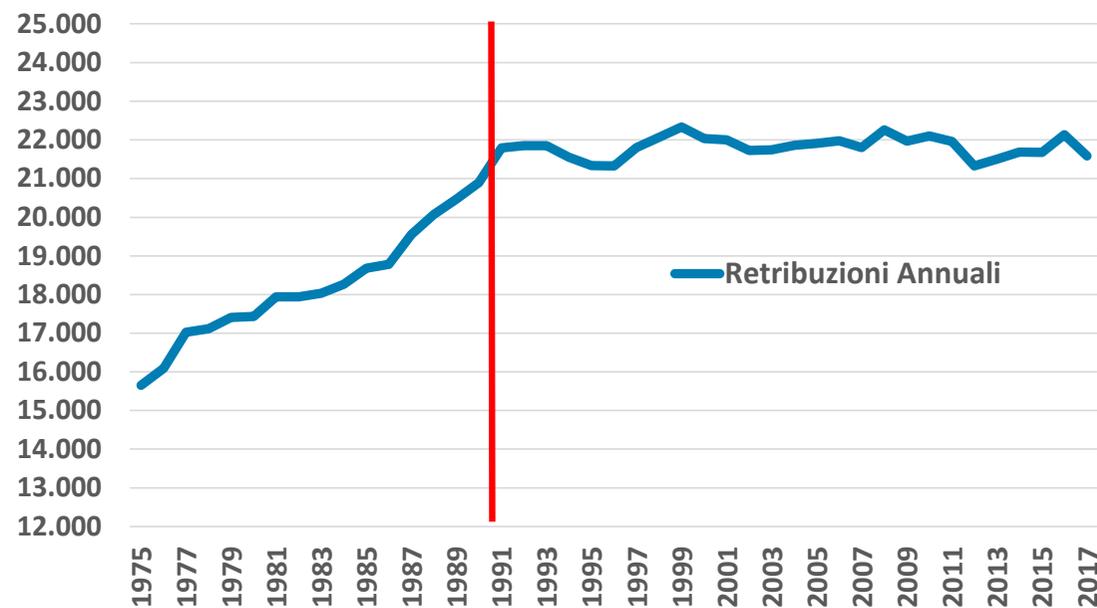
Negli ultimi decenni da un punto di vista macroeconomico in Italia si è avuto, oltre a una sostanziale stagnazione della produttività:

1. Una riduzione della quota lavoro sul PIL, come in altre economie avanzate
2. Una sostanziale stabilità delle retribuzioni annuali, a differenza dei nostri paesi *competitor*

Italia: Quota lavoro sul PIL



Italia: Andamento retribuzioni annuali



Un impatto macroeconomico del salario minimo

In questo contesto macroeconomico, e seguendo un filone di ricerca economica keynesiana, nelle economie avanzate salari più alti, e non salari più bassi, potrebbero aumentare la produttività, perché:

- agirebbero come **stimolo** per investimenti *capital intensive*
- innescherebbero le **leve** distributive della crescita attraverso l'espansione della domanda aggregata
- aumenterebbero l'impegno e **l'efficienza** dei lavoratori sul luogo di lavoro in quanto, secondo la teoria dei salari di efficienza, i bassi salari sono spesso accompagnati da insicurezza e scarsi incentivi per i dipendenti

L'introduzione di un salario minimo in Italia, che sposterebbe in aggregato sulla quota lavoro circa **4-5 miliardi di euro** (a seconda della scelta dell'importo), potrebbe generare pertanto un impatto macroeconomico positivo.

Letteratura economica sull'impatto dell'introduzione del salario minimo su outcomes non economici

Kaufman et al. (2019): un aumento di \$1 di salario minimo ha un effetto di riduzione fra il 3.4% e il 5.9% del **tasso di suicidi** nella classe di età 18-64 (fra i non laureati).

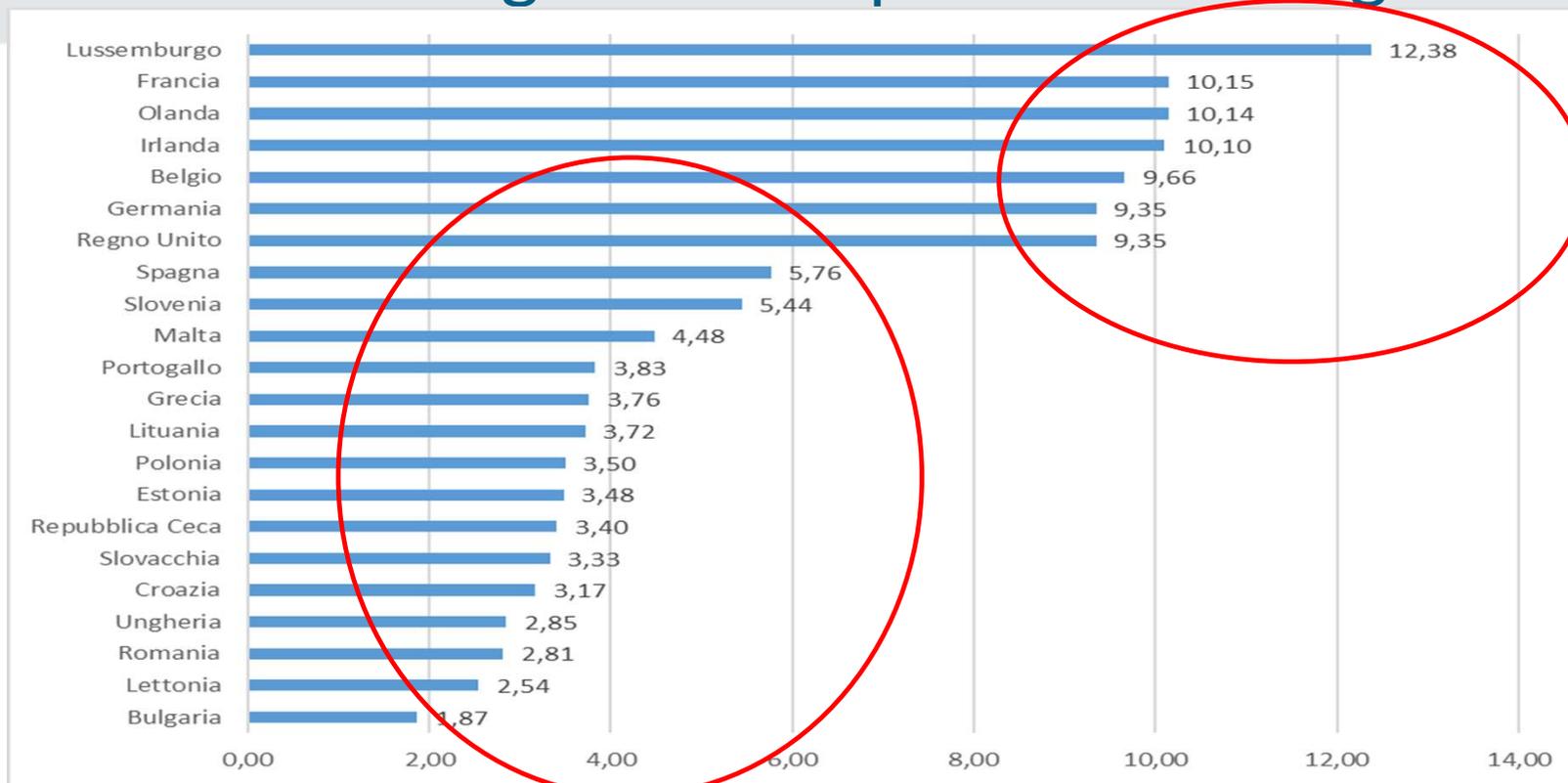


Wehby et al. (2020a): l'aumento del salario minimo determina un **incremento nel peso alla nascita**, e tale effetto è maggiore per le giovani madri.

Wehby et al. (2020b): aumento di \$1 del salario minimo aumenta del 10% la probabilità di un bambino di essere in uno **stato di salute eccellente** e diminuisce del 25-40% la probabilità di assentarsi da scuola per problemi di salute.



Salari minimi legali in Europa: forte eterogeneità



EMERGONO DUE GRUPPI DI PAESI: da una parte paesi con importi superiori ai 10 € (Francia, Olanda, Irlanda, Belgio, Germania e Regno Unito, e Lussemburgo, unico a superare i 12 €). Dall'altra paesi con importi decisamente contenuti, prossimi o inferiori a 5 €, come la Spagna, la Grecia, e i paesi dell'est europeo.

Salari minimi legali in Italia: importi e definizione

Direttiva comunitaria individua due parametri di riferimento per la fissazione del salario minimo: 60% del salario mediano e/o dal 50% dei salari medi.



- Da archivio Uniemens: il 50% dei salari orari medi ammonta a €10,59 mentre il 60% dei salari mediani a € 7,65 e rappresenta una possibile sottostima dato che il settore pubblico non è considerato.
- Tale intervallo tra 7,65 e 10,59 è coerente con le proposte di valori del salario minimo di legge in Italia **tra €8 e €9.**

Altra questione cruciale: **definizione** di cosa è incluso nel salario minimo.

- per taluni l'importo orario dovrebbe riferirsi al valore nominale lordo, senza includere componenti aggiuntive del costo del lavoro (tredicesima, TFR, contributi datoriali)
- per altri dovrebbe contenere tali componenti che rappresentano l'effettivo costo del lavoro

Salari minimi legali in Italia: Per l'incidenza la definizione conta più dell'importo!

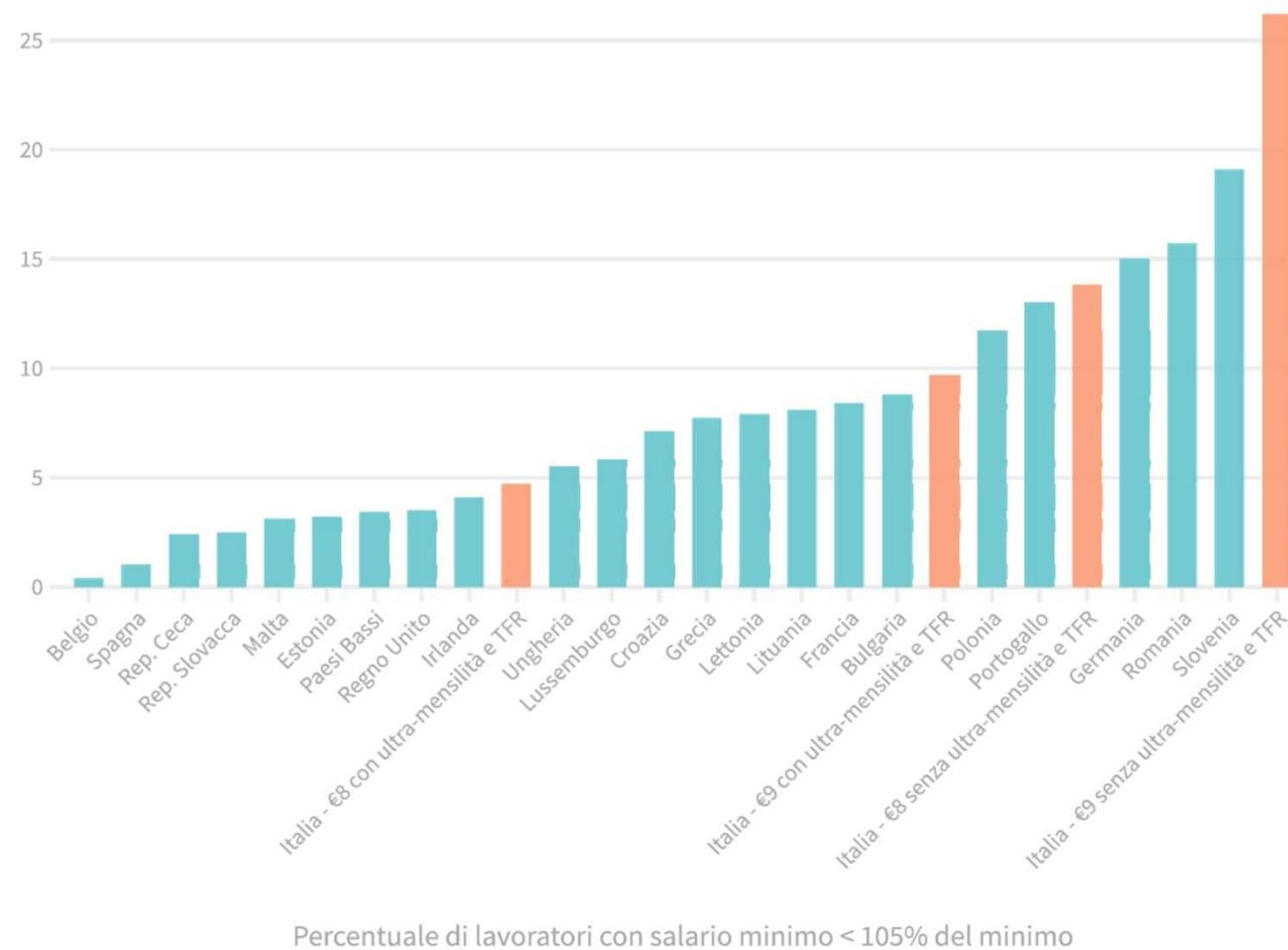
Tre importi di riferimento: €8, €8.50 e €9, e tre possibili definizioni:

- 1) valore soglia senza ultra-mensilità e TFR;
- 2) valore soglia comprensivo di ultra-mensilità (13^a e 14^a mensilità);
- 3) valore soglia comprensivo di ultra-mensilità e TFR.

Numero e quota di lavoratori coinvolti al <u>variare della soglia</u>						
Tipo lavoratore	Sotto soglia 9 euro		Sotto soglia 8,50 euro		Sotto soglia 8 euro	
	Numero	in %	Numero	in %	Numero	in %
Dipendenti Privati	3,593,369	26.2%	2,760,117	20.1%	1,886,382	13.8%
Operai agricoli	369,194	35.1%	290,933	27.7%	195,715	18.6%
Lavoratori domestici	615,972	90.2%	566,475	83.0%	514,104	75.3%
Totale	4,578,535	29.7%	3,617,525	23.4%	2,596,201	16.8%

Numero e quota di lavoratori coinvolti al <u>variare della definizione (€9)</u>						
Tipo lavoratore	9 euro		Soglia € 9 comp. 13ma		€ 9 compr.13ma e TFR	
	Numero	in %	Numero	in %	Numero	in %
Dipendenti Privati	3,593,369	26.2%	2,026,185	14.8%	1,328,155	9.7%
Operai agricoli	369,194	35.1%	262,411	24.9%	167,520	15.9%
Lavoratori domestici	615,972	90.2%	552,297	80.9%	489,829	71.8%
Totale	4,578,535	29.7%	2,840,893	18.4%	1,985,504	12.9%

Incidenza del salario minimo e definizioni



- Incidenza di lavoratori coinvolti se in Italia si avesse:
- €8 che includono componenti aggiuntive (mensilità aggiuntive e TFR): l'incidenza di lavoratori coinvolti sarebbe bassa (4,7%).
- €8 senza aggiungere componenti aggiuntive e TFR si arriva a incidenza medio alta (13,8%). Analogamente con 9€ con 13ma (14,8%): incidenza simile alla Germania.
- €9 senza aggiungere componenti aggiuntive l'Italia passa in vetta alla classifica europea, con un valore superiore al 26% (Garnero e Giupponi, 2020 e Rapporto Inps 2020)

Salario minimo in Italia – settori, genere, part-time/full-time, macroregioni (soglia €9 con mensilità aggiuntive)

- **Differenze Settoriali:** da basse incidenze da 1,8% nel “finanziario” e del 4,4% in “informazione e comunicazione”, a valori decisamente elevati come il 34,9% nel “servizi alle imprese, noleggio, agenzie viaggio”, al 35,5% per “altre attività” (prevalente servizi), al 24,3% di “alloggio e ristorazione”.
- **Differenze di genere:** tra i dipendenti privati 13,2% per gli uomini e 17% per le donne;
- **tempo pieno** e a **tempo parziale:** rispettivamente 12,7% contro il 19,7%.
- **Differenze fra macroregioni:** l’incidenza per i lavoratori dipendenti è decisamente superiore al sud e nelle isole (17,5%) rispetto alle altre macroregioni (14,8%), mentre in valore assoluto il numero di dipendenti coinvolti è decisamente superiore al nord.

Salario minimo in Italia: Monitoraggio e raccolta dei dati

Retribuzione: compenso dovuto al dipendente quale corrispettivo per la prestazione resa (art. 2099 del Codice civile).



Assenza di indicazioni su voci da inserire nella determinazione del salario minimo, disciplina demandata alla contrattazione collettiva (e non presente in modo dettagliato nelle proposte di legge sul tema)



influenza la modalità di **verifica documentale** attraverso i dati Inps UniEmens.

- Se il salario minimo è definito rispetto ai **minimi contrattuali** della contrattazione collettiva, i dati UniEmens non sarebbero sufficienti: manca il livello di inquadramento del lavoratore.
- Livello di inquadramento è presente nel LUL (non presente in Istituto) e per i lavoratori assunti dal 2010 nelle comunicazioni obbligatorie (**Unilav**, ma non sono dinamici - non si identificano gli avanzamenti di livello del lavoratore).

Ad oggi nessuna istituzione in Italia potrebbe porre in essere un controllo documentale di un salario minimo, se non per via ispettiva

Salario minimo in Italia : importo lordo contributivo o con voci aggiuntive

- Definizione più semplice e efficace: **definizione rispetto a un importo lordo**.
- Possibili **varianti**: definire il salario minimo in modo da **includere componenti aggiuntivi** come mensilità aggiuntive, TFR, contributi datoriali etc.
- Definire il salario minimo con riferimenti a **diverse tipologie di oneri sociali**.



PROBLEMA:

- Nelle 'varianti' **l'importo cambierebbe in base a variabili come il settore dell'impresa, la dimensione, la qualifica legale del lavoratore, la destinazione del TFR), riducendo la possibilità di avere una soglia unica**, che assicura una verifica più efficace rispetto alla contrattazione collettiva.
- Pertanto **sarebbe da preferire una definizione basata su un importo lordo** contributivo per aumentare la semplicità del sistema e la capacità di monitoraggio e verifica, come sollecitato dalla direttiva.



Salario minimo in Italia Impatti di finanza pubblica e redistributivi

Il salario minimo, che determina la retribuzione lorda, diventa parametro diretto per il computo di entrate (contributi sociali, Irpef, addizionali regionali e comunali) e spese sociali (assegni familiari, altri assegni e bonus legati anche indirettamente al reddito come maternità e bonus dipendenti), reddito di cittadinanza.

Simulazioni con modello di microsimulazione tax benefit, derivato dall'indagine Silc Istat sui redditi e le condizioni di vita, arricchito di informazioni amministrative di natura sia fiscale che di spesa (interazione contributi, imposte e benefici).

Adozione della combinazione di retribuzione oraria minima di **8 euro** l'ora al netto delle componenti addizionali (tredicesima, quattordicesima, accantonamento TFR). Tale importo è comparabile a un valore di €9 che include le mensilità aggiuntive.

Salario minimo in Italia : Impatti di finanza pubblica

Variazione aggregati con retribuzione oraria minima 8€	Somme (MLN€)
variazione costi netti per le imprese interessate con riforma	+4'632
riduzione gettito ii.dd. imprese x aumento CLavoro	-1'544
variazione Costo del Lavoro (CL) con riforma	+6'176
aumento Contributi Sociali datori interessati	+1'613
aumento TFR a carico datori interessati	+351
aumento Retribuzioni Lorde - minimo orario contr. a 8€	+4'212
variaz contributi sociali a carico dipendenti con riforma	+436
Variazione Irpef netta (erariale)	+925
Variazioni Addizionali locali all'Irpef	+130
Variazione Bonus dipendenti	+131
variazione Assegni Nucleo Familiare	-69
variazione RdC reddito cittadinanza	-2
Variazione Reddito disponibile individui interessati	+3'300
variazione risorse di finanza pubblica bilancio PA	+1'499

- per i **dipendenti**: beneficio netto reddito disponibile di **3,3 miliardi** (saldo tra maggiori retribuzioni lorde e maggiori imposte/contributi/ riduzioni di benefici);
- per le **imprese**: aumento retribuzioni lorde per **4,6 miliardi**
- per la **finanza pubblica**: maggiori risorse (più contributi, Irpef, addizionali e meno assegni dal lato famiglie, più contributi e meno Ires-Irpef da quello imprese) **per 1,5 miliardi**.
- **Il maggiore gettito potrebbe finanziare sgravi per imprese nella fase di transizione** (ad esempio defiscalizzare parte/tutta la NASPI a carico dell'impresa)

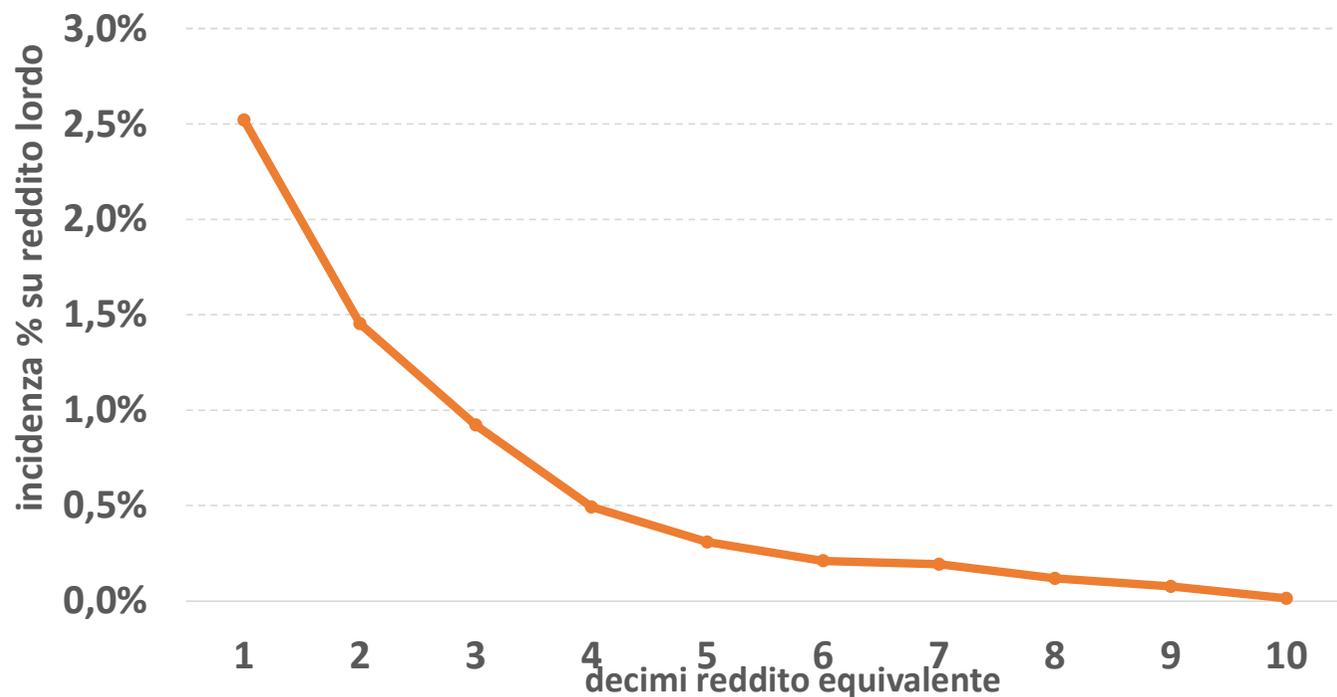
Salario minimo in Italia: impatti redistributivi

Impatti **redistributivi, a livello di nuclei familiari, dovuti all'introduzione del salario minimo (€8 senza 13ma e TFR = (+/-)9 con 13ma)**: riduzione dell'indice di disuguaglianza di Gini, minore frequenza (*poverty head count ratio*) e incidenza (*income gap ratio*) della povertà.

Indici di concentrazione del reddito	GINI
Redditi Lordi equivalenti	39.3%
Redditi disponibili equivalenti senza riforma	33.8%
Redditi disponibili equivalenti con riforma	33.6%

Indici povertà	Vigenti	Con riforma
Poverty head count ratio (frequenza povertà)	15.3%	15.0%
Income Gap Ratio (intensità: distanza dei poveri dalla soglia)	35.2%	33.8%

Salario minimo: aumenti dei redditi per decili della distribuzione



La riforma aumenterebbe maggiormente il reddito disponibile dei **decimi più bassi**, specie sotto l'ipotesi semplificatrice di invarianza dei comportamenti e delle performance aziendali.

Conclusioni

- Vantaggi SM in funzione **anti-dumping sociale**, contro **'contrattazione pirata'**, e **law shopping**
- **impossibile porre in essere una verifica della compatibilità dei salari pagati con i livelli della contrattazione collettiva** (identificazione contratti rappresentativi, mancanza dei dati appropriati, assenza di una legge di rappresentanza sindacale)
- Salario Minimo 9 euro con tredicesima (oltre 2 mln di lavoratori - 14,8% interessati)
- Effetti distributivi per 4/5 miliardi verso la quota salario/Pil (riduzione working poor e Gini)
- Effetti positivi per la finanza pubblica con incremento di gettito che potrebbe servire a defiscalizzare parte costo Naspi per le imprese (1,61%= 4 mld)
- Riduzione spesa per ANF e RdC
- Disciplina di mercato, concorrenza
- Incentivi e stimoli verso upgrade (come in altri paesi) e verso investimenti labour intensive con vantaggi di produttività
- Effetti occupazionali nulli (se SM 50% medio-60% mediano)
- Benefici su qualità della vita, efficienza su posto del lavoro e benessere
- Convergenza verso l'alto e riduzione gender gap (sono maggiormente interessate le donne al salario minimo)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE
