

Un salario minimo per l'Italia

Riferimenti per una proposta
organica

Studio realizzato per Possibile



Non arrivarci per contrarietà.
www.tortugaecon.eu

Indice:

1. La situazione attuale

- 1.1. Retroterra informativo**
- 1.2. La platea dei vulnerabili**
- 1.3. Perché un salario minimo nazionale**

2. Riferimenti per una proposta di salario minimo

- 2.1. Il trade-off**
- 2.2. La definizione del livello**
- 2.3. Le discriminanti per età e status**
- 2.4. Aggiustamento del livello**
 - 2.4.1. Frequenza dell'aggiustamento**
 - 2.4.2. L'utilizzo di formule prestabilite: vantaggi e costi**
 - 2.4.3. Formule complesse**

1. La situazione attuale

Le informazioni del paragrafo sono prese per la maggior parte dal paper “The Dog That Barks Doesn’t Bite. Coverage and Compliance of Sectoral Minimum Wages in Italy” di Andrea Garnero (2017).

1.1 Retroterra informativo

I contratti nazionali al 30 dicembre 2016 [sono 819](#). In teoria, dovrebbero coprire quasi tutti i lavoratori dipendenti del settore privato italiano (96% secondo la European Company Survey e 99% secondo la Structure of Earnings Survey). Questo accade perché, sebbene formalmente i contratti nazionali riguardino solo i lavoratori iscritti al sindacato sottoscrittore o quelli che lavorano presso aziende parte di associazioni a loro volta sottoscrittore, i minimi tabellari sono presi come riferimento dai tribunali per la verifica dell’adempimento del comma 1 dell’art.36 della Costituzione da parte delle aziende. C

“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.” (Art.36, comma 1)

Garnero et al. (2015), utilizzando un campione di 240 contratti nazionali, stimano che in Italia la percentuale di lavoratori pagati meno dei rilevanti minimi, nel periodo 2007-2009, sia del 13%. Nel successivo paper del 2017 invece, limitandosi a circa 90 contratti nazionali, quelli rilevati dall’Istat e considerati i più rappresentativi, trovano che nel 2015 l’11,99% dei lavoratori era pagato meno del salario minimo rilevante, con un deficit medio per lavoratore, inteso come distanza media della paga effettiva dal minimo, di 20,64% del minimo. Considerando solo lavoratori a tempo pieno (circa 82-85% del totale), circa due terzi dei sottopagati viene pagato meno del minimo e un terzo fa straordinari non pagati. Si noti che tale analisi si riferisce alle corrispondenti categorie nella Rilevazione delle Forze Lavoro dell’Istat (più controverifiche con una rilevazione da parte delle imprese e con dati INPS) per ottenere la copertura. Bisogna dunque tenere a mente che la rilevazione delle forze di lavoro dell’Istat non include tirocinanti, lavoratori domestici, co.co.pro. e lavoratori occasionali).

1.2 Qual è la platea dei vulnerabili?

Livello settoriale:

Tutti i settori mostrano violazioni. I maggiori per estensione sono Agricoltura e Attività Estrattive (31,63% dei lavoratori con deficit medio del 22,48%), Arti e Altre Attività (30,89% con deficit medio del 6,12%), Hotel e Ristoranti (20,66% con deficit medio del 23,58%). La maggior parte dei settori presenta un deficit medio fra il 20% e il 25%, tranne l’Amministrazione Pubblica al 31,24%, le Arti e Altre Attività al 6,12% e l’Educazione al 16,97%.

Livello geografico:

La percentuale di violazioni è maggiore al sud (soprattutto in Sicilia, Calabria, Puglia, Molise e Campania, fra il 15,8% e il 20,7%), e minore al nord (i più “virtuosi”: Emilia, Lombardia, Veneto, Trentino e Valle d’Aosta, fra il 7,2% e il 9%). Non c’è invece una chiara polarizzazione geografica in termini di deficit medio. Le regioni con deficit più alto sono Sardegna, Valle d’Aosta, Trentino, Marche e Basilicata (23-27%), quelle con il deficit più basso Molise, Lombardia, Umbria, Toscana e Liguria (17,2-19,2%).

Dimensione dell’azienda:

C'è una relazione lineare negativa fra la dimensione dell'azienda e la percentuale di lavoratori sottopagati: si va dal 18,79% (meno di 10 dipendenti) e al 3,99% (250 o più). Il deficit medio è invece omogeneo e si aggira fra il 16% e il 20,5%.

Condizioni socioeconomiche:

È più probabile essere pagati sotto il minimo quando si è più giovani dei 30 anni (circa 2 volte rispetto al resto della popolazione), quando si è formalmente meno educati (circa 2 volte rispetto alla controparte educata), quando si è blue collar (da 2 a 4 volte rispetto ai white collar), quando si è lavoratori a tempo determinato (2 volte rispetto alle altre categorie), quando si ha meno anzianità (circa 2 volte di più per qualcuno con meno di un anno di anzianità rispetto a chi ne ha più di cinque). È invece meno probabile essere sottopagato se part-time, probabilmente perché è più difficile che vengano fornite delle prestazioni di lavoro straordinario. Il genere è anche un determinante: essere donna aumenta la probabilità di avere un salario inferiore al minimo (circa 2 volte rispetto alla controparte maschile).

Tirando le somme:

I lavoratori non effettivamente coperti da un minimo salariale sono circa il 12% del totale e hanno le seguenti caratteristiche:

- Circa due terzi vengono pagati effettivamente meno del minimo
- Circa un terzo fa straordinari non pagati
- Sono abbastanza eterogenei per settore (soprattutto in relazione all'entità del deficit)
- Sono proporzionalmente più presenti nelle regioni del sud e nelle piccole imprese

È più probabile farne parte:

- Per chi è donna
- Per chi è sotto i 30 anni
- Per chi ha minore educazione
- Per un blue collar
- Per un lavoratore a tempo determinato
- Per chi ha poca anzianità lavorativa
- Per chi ha un contratto full-time

1.3 Perché un salario minimo nazionale?

Se i CCNL definiscono un salario minimo legale per tutti i settori, perché la necessità di stabilirne uno nazionale?

Il salario minimo nazionale potrebbe costituire un pavimento sotto il quale i salari della contrattazione non possono scendere, ed avrebbe effetti positivi riguardo l'effettiva applicazione e successiva compliance, ad oggi parziale, come spiegato nel paragrafo precedente. Un minimo salariale nazionale è un sistema semplice e diretto, di facile comunicazione, che impatterebbe in maniera positiva sulla consapevolezza del lavoratore riguardo i propri diritti. Lee and McCann (2011b) mostrano come i lavoratori più informati abbiano maggiore probabilità di ricevere paghe consone al loro status.

Inoltre, Maloney and Nunez (2003) mostrano come in numerosi Paesi dotati di un'ampia economia informale il livello del salario minimo influenzi anche i salari dei lavori in nero.

Parte della letteratura (Boeri, Garibaldi and Ribeiro, 2010 come esempio) interpreta questa evidenza con il fatto che la soglia di salario minimo legale costituirebbe un livello di riferimento per le contrattazioni delle condizioni di lavoro anche al di fuori della legalità, assumendo che le imprese abbiano potere monopsonistico anche nell'economia informale. Se considerazioni sulla "giusta remunerazione" sono rilevanti nei rapporti di

lavoro, allora è possibile che il livello di salario minimo legale abbia effetti anche sui salari corrisposti per prestazioni in nero. Questo fenomeno è noto come “Lighthouse effect”, “Effetto faro” (Souza and Baltar, 1980).

Questo effetto non è da sottovalutare nel caso dell’Italia dove l’Istat stima che nel 2014 l’economia sommersa abbia generato valore aggiunto pari al 13% del PIL e che vi siano 2 milioni 595 mila lavoratori dipendenti irregolari.

2: Riferimenti per una proposta di salario minimo

2.1 Il trade-off: benefici e svantaggi di un salario minimo

Il salario minimo è uno strumento redistributivo che può presentare sia costi che vantaggi, a seconda della scelta del livello, e di alcune dinamiche interne all’economia a cui si applica (Freeman 1996). I benefici derivano dall’impatto positivo sulla disuguaglianza salariale: la letteratura inerente mostra come, sia nei paesi più sviluppati che in quelli in via di sviluppo, l’introduzione di un salario minimo abbia permesso la creazione di un pavimento in grado di ridurre o limitare la crescita della disuguaglianza a livello di paga. Quando però il livello è troppo alto, si possono verificare effetti indesiderati su inflazione, occupazione ed imprese più piccole, realtà dove tale soglia potrebbe risultare inapplicabile. In ogni caso, è stato dimostrato che l’impatto, potenzialmente negativo, sulla dimensione impresa può essere assorbito in canali di redistribuzione interna, risultanti in un aumento della produttività del lavoro. Riley e Bondibene (2015) hanno studiato l’introduzione del salario minimo nazionale in Gran Bretagna allo scopo di identificarne gli effetti sulla produttività. Il loro studio mostra che le imprese hanno risposto all’aumento del costo del lavoro cercando di aumentare la produttività del lavoro. Ciò non è avvenuto attraverso riduzioni nella forza lavoro né sostituendo il lavoro con beni capitali. Piuttosto un aumento del salario minimo è stato associato ad un aumento della produttività totale dei fattori produttivi, attuata attraverso la riorganizzazione del lavoro e formazione del personale.

E’ importante sottolineare come anche in casi di livello appropriato, alcune aziende che basavano la loro competitività su paghe da sfruttamento potrebbero incorrere in situazioni di fallimento e dunque opporsi all’introduzione di un salario minimo. Comunque, questo potrebbe essere visto come semplice riallocazione di risorse verso imprese più produttive ed efficienti. A sostegno di questa tesi Mayneris, Poncet e Zhang (2014) hanno condotto uno studio su 160’000 imprese manifatturiere in Cina, dal quale emerge che l’aumento del salario minimo riduce la probabilità di sopravvivenza per le imprese a bassa produttività. Le imprese che sopravvivono a tale aumento riescono a sostenere costi del lavoro più elevati senza ripercussioni sull’impiego. Questo risultato è dovuto al significativo aumento della produttività nelle imprese sopravvissute, che permette loro di assorbire l’aumento del costo del lavoro senza danneggiare i lavoratori o i profitti. Gli autori concludono che un aumento del salario minimo permette alle imprese più produttive di sostituire quelle meno produttive e costringe le imprese già presenti sul mercato ad aumentare la propria competitività.

Inoltre in molti casi un aumento del salario minimo non è direttamente legato a effetti avversi sull’impiego. Una possibile spiegazione sta nel fatto che il livello totale di impiego in un’economia dipende dal livello della domanda aggregata e dall’offerta di lavoro. Salari più elevati possono indurre le imprese ad investire meno, ma questo effetto negativo sulla domanda aggregata può essere più che compensato dall’aumento della capacità dei lavoratori a basso salario di aumentare il loro livello di consumo.

In generale, l’effetto del salario minimo sugli indicatori macroeconomici tende ad essere diluito dai vari canali attraverso i quali le imprese e i paesi assorbono variazioni relativamente piccole del costo aggregato del lavoro (ILO, 1992, p. 11)

2.2 La definizione del livello

Le informazioni del paragrafo sono prese per la maggior parte dal documento “The fundamentals of minimum wage fixing” di Eyraud, E; Saget, C pubblicato dall “International Labor Office” dell’ILO con sede a Ginevra (2005) e “Indexing, setting and adjusting a national minimum wage” di Elena Konopelko, Wits University (2016).

Spesso il livello iniziale del salario minimo, più che derivare da una formula, è stabilito tramite contrattazioni tra sindacati, organizzazioni delle imprese e il governo sulla base della situazione del mercato del lavoro e delle condizioni economiche, anche con procedure di contrattazione molto elaborate.

Un esempio del grado di elaborazione che tale procedure possono assumere ci viene dal Regno Unito. Il processo è iniziato nel 1997, quando una commissione formata da esponenti delle parti in causa (tre membri dai sindacati, tre da organizzazioni rappresentative di imprese, tre accademici specializzati nell’economia del lavoro) ha iniziato a raccogliere ed analizzare i dati sulle distribuzioni dei salari con l’obiettivo di fissare una soglia minima, il cui primo livello viene stabilito nell’Aprile del 1999. In quei due anni, la contrattazione ha avuto luogo non solo tra le parti tradizionali sopracitate, ma anche ad un livello più disaggregato, comprendendo rappresentanti di grandi e piccole imprese, e di particolari categorie di lavoratori.

L’ILO sottolinea come l’obiettivo delle formule e degli indicatori statistici non è quello di sostituire il dialogo sociale e la contrattazione ma di informare le parti sociali riguardo alla finestra di valori per i quali è più probabile che i benefici siano superiori ai costi. I valori frutto di analisi statistica devono essere usati come punto di partenza o di riferimento per le consultazioni, la decisione finale dipenderà dal peso che gli stakeholder nazionali attribuiscono a diversi obiettivi economico sociali.

Nella pratica le formule hanno avuto un ruolo importante nella definizione del livello soprattutto nei Paesi in via di sviluppo, possiamo distinguere due metodi per la definizione del livello del salario minimo, spesso usati congiuntamente:

1. Considerare i “bisogni del lavoratore”, ovvero fare riferimento al costo della vita sostenuto dal lavoratore o dal suo nucleo familiare. Il criterio porta a considerare:
 - a. Correttivi regionali: in particolare nei Paesi con rilevanti differenze infra-regionali nel costo della vita, si rende necessaria una correzione per evitare di istituire standard retributivi sostanzialmente diversi - più alti per regioni a basso costo e più bassi per regioni ad alto costo della vita (vedi Belser e Sobeck, “At what level should minimum wages be set?”; ILO, 2009). In mancanza di questi correttivi, infatti, si potrebbero determinare distorsioni negli incentivi alle imprese sia sulle assunzioni che sui livelli dei salari, e rendendo necessari dei trasferimenti dal governo centrale alle imprese nelle regioni a basso costo della vita (attualmente vietati a livello europeo), e si produrrebbe l’incentivo a migrare verso le regioni a produttività più alta (vedi Ichino, “Minimum wage: perché non piace ai sindacati”; 2014). In quest’ultimo caso, tuttavia, anche la determinazione del giusto correttivo risulta fondamentale per non ingenerare flussi migratori indesiderati (che portarono il Brasile a rimuovere la differenziazione regionale nel 1984); Il numero medio di membri dei nuclei familiari della platea che beneficerebbe del minimo. Ciò va considerato specialmente in Paesi in cui questo numero è elevato e c’è una bassa partecipazione femminile al lavoro (generalmente quelli in via di sviluppo).
 - b. Il numero medio di membri dei nuclei familiari della platea che beneficerebbe del minimo. Ciò va considerato specialmente in Paesi in cui questo numero è elevato e c’è una bassa partecipazione femminile al lavoro (generalmente quelli in via di sviluppo)

2. Usare statistiche sui salari come riferimento (media, mediana, livello più basso). E' il metodo più semplice e si basa sull'idea che i livelli dei salari già riflettano in qualche modo i "bisogni" del lavoratore. Questo non è sempre vero, specialmente nei settori in cui sono presenti lavoratori poco protetti.

1) Riferimento al costo della vita

I criteri più comuni per la determinazione del livello sono quelli basati sui "bisogni del lavoratore" e quindi sul costo della vita, ma non c'è consenso su come esso vada misurato.

Un possibile approccio, proposto dall'ILO, è di considerare la soglia di povertà assoluta nazionale come riferimento, e da qui utilizzare delle formule per il calcolo del salario minimo di sussistenza (minimum living wage) che può essere considerato un punto di partenza per la definizione del salario minimo nazionale.

Nel 1997 A.K. Ghose propose la seguente per la definizione del salario minimo nazionale in India:

$$\text{Salario minimo} = \frac{(\text{Soglia di povertà} * (1 + \text{numero di familiari che non lavorano}))}{\text{Numero di giorni lavorati}}$$

Una formula alternativa è quella proposta da Anker nel 2006:

$$\text{Salario minimo} = \frac{(\text{Poverty line} * \text{numero medio membri nucleo familiare})}{\text{Numero di lavoratori full - time nella famiglia}}$$

Il numero dei membri del nucleo familiare può essere definito in termini di "equivalenti adulti", in modo da tenere conto delle economie di scala e delle diverse caratteristiche dei membri. La scala standard dell'OECD, usata per la definizione del salario minimo in Egitto, considera il primo adulto come un adulto, il secondo come 0.7 adulti e i bambini come 0.5 adulti.

Per quanto riguarda la soglia di povertà, c'è poca omogeneità tra i diversi Paesi relativamente al metodo di calcolo, con grandi differenze specialmente tra Paesi emergenti e Paesi sviluppati. In Italia l'Istat definisce la soglia di povertà assoluta come la spesa minima necessaria per acquisire i beni e servizi inseriti nel paniere di povertà assoluta, pertanto varia in base alla dimensione della famiglia, alla sua composizione per età, alla ripartizione geografica e alla dimensione del comune di residenza (si veda tabella in allegato per le soglie di povertà assoluta in Italia nel 2015).

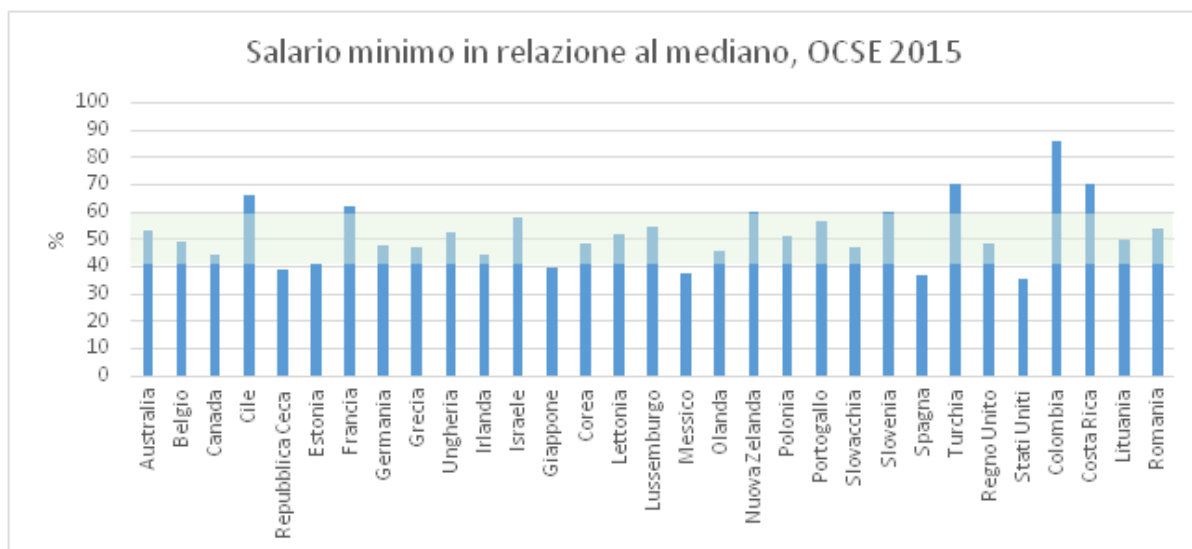
2) Statistiche sui salari

Si dibatte spesso su quale indicatore statistico sia meglio utilizzare come riferimento per la fissazione del livello, in particolare se sia meglio utilizzare la media o la mediana dei salari nazionali. L'ILO non ha una chiara posizione in proposito, e sostiene che la scelta dipenda dalle caratteristiche specifiche del Paese (Eyraud and Saget 2005, ILO 2014). Di seguito, vengono presentati alcuni esempi di paesi in cui il salario minimo nazionale è definito sulla base della media dei salari nazionali (ILO 2014):

- Israele fissa il salario minimo a non meno del 47.5% del salario medio
- in Montenegro il salario minimo non può mai scendere al di sotto del 30% del salario medio dei mesi precedenti;
- in Bielorussia il salario minimo non può mai scendere al di sotto del 33% del salario medio;
- in Macedonia il salario minimo è pari al 39.6% del salario medio dell'anno precedente;
- in Estonia il salario minimo è pari al 41.5% del salario medio;
- In Bosnia ed Erzegovina, il salario minimo non può essere inferiore al 55% del salario medio;

Molti pochi Paesi, invece, fanno riferimento esplicitamente al salario mediano per la definizione del salario minimo. Uno di questi è Cipro, che nel 2008 fissa il livello al 50% della mediana (Eyraud and Saget 2005, ILO 2014).

In ogni caso, anche se non è il criterio con cui viene stabilito inizialmente, vi è una regolarità nel rapporto tra il salario minimo e il salario mediano.



Come vediamo dal grafico, la maggior parte dei paesi OCSE dotati di salario minimo mostra un livello che oscilla fra il 40% e il 60% del salario mediano, o comunque molto vicino a questo intervallo. Sopra il 60% troviamo la Turchia, la Costa Rica (70%), e la Colombia (86%), mentre sotto il 40% troviamo invece negli Stati Uniti (36%).

La mediana non è influenzata da valori estremi, sia in alto che in basso, è quindi maggiormente rappresentativa del livello salariale.

Sembra quindi sensato che un salario minimo orario oscilli fra il 40% e il 60% del salario mediano orario italiano. [Secondo i dati Eurostat](#), nel 2014 la paga oraria lorda mediana, in Italia, equivaleva a € 12,49. Prendendo questo come riferimento, avremmo un salario minimo orario fra € 5,00 e € 7,50 lordi rispettivamente.

2.3 Le discriminanti per età e status

Le informazioni del paragrafo sono prese per la maggior parte dal [sito di Eurofound](#)

La soglia ottimale potrebbe variare in base a età e status lavorativo. Guardiamo agli esempi internazionali in merito.

Germania

La Germania prevede l'esenzione totale per alcune categorie (quelle che interessano lavoratori che si stanno affacciando per la prima volta, o dopo molto tempo, al mondo del lavoro). In particolare, il salario minimo non si applica ai minorenni e agli apprendisti, a chi completa uno stage della durata massima di tre mesi durante gli studi o altro tipo di formazione, e ai disoccupati di lungo periodo durante i primi sei mesi di occupazione ([Ufficio Statistico Tedesco](#)).

Australia

L’Australia non prevede l’esenzione totale per le categorie più vulnerabili ma piuttosto una proporzionalità percentuale rispetto alla soglia base, che riguarda i maggiori di 21 anni. Ad esempio, il salario minimo per un sedicenne è il 36,8 % di quello di un ventunenne, mentre per un ventenne è il 97,7 %. Una simile struttura proporzionale si applica ad apprendisti (in base agli anni di lavoro), ai tirocinanti (in base agli anni di educazione formale) e agli adulti disabili, ove la disabilità comporti una diminuzione di produttività (mywage.org e [Governo Australiano](#))

Canada

In Canada le regole variano in base alla provincia. In generale, il minimo per i minori e per i lavoratori inesperti corrisponde a quello standard per gli adulti, ma ci sono alcune eccezioni come in Nova Scotia (il minimo per i lavoratori inesperti, cioè che non sono stati precedentemente impiegati per almeno tre mesi nel settore rilevante, è il 94% del minimo standard per gli adulti nella provincia) o in Ontario (il minimo per gli studenti sotto i 18 anni che lavorano fino a 28 ore alla settimana è il 92% del minimo standard per gli adulti nella provincia). ([Governo Canadese](#)).

Francia

Anche la Francia prevede una proporzionalità percentuale per i minori di 18 anni che abbiano meno di sei mesi di esperienza lavorativa nel loro ramo di attività. In particolare, il salario minimo fino a 16 anni è l’80 % della cifra standard per gli adulti, mentre per i diciassetenni è il 90%. In aggiunta, i giovani con contratti di apprendistato o di professionalizzazione possono prendere fra il 25 % e il 78 % dello standard per gli adulti, a seconda dell’età, delle qualifiche e dell’esperienza. ([Sito PA Francese](#) e mywage.org)

Belgio

In Belgio la scala prevista dal 1 Gennaio 2015 prevede un primo scalino al 70% del livello del salario minimo per i lavoratori sedicenni o minori. A 17 anni è previsto un piccolo scatto al 76%, e ai 18 si raggiunge il 100%. Successivamente, all’età di diciannove anni e mezzo, congiuntamente ad un’anzianità di almeno 6 mesi, si raggiunge il 103% del livello. Infine a vent’anni, ma con almeno dodici mesi di anzianità vi è un ultimo scatto per arrivare al 104%.

La scala aggiornata al 2015 è presentata nella seguente tabella:

Età del lavoratore	Livello del salario minimo aggiustato per l’età
20 anni, con 12 mesi di anzianità	104% del salario minimo standard
19,5 anni, con 6 mesi di anzianità	103% del salario minimo standard
18 anni	100% del salario minimo standard
17 anni	76% del salario minimo standard
16 anni o meno	70% del salario minimo standard

* Tavola basata sugli accordi Federali GGMMI. Al livello settoriale i valori potrebbero essere diversi in quanto si applicano le contrattazioni collettive.

Repubblica Ceca

In Repubblica Ceca il salario minimo è ridotto a una percentuale del salario minimo standard nel caso dei contratti di apprendistato, e cresce all'aumentare dell'anzianità. La percentuale applicata dipende anche dall'età del lavoratore, quando è inferiore ai 21 anni, mentre dai 21 anni in poi si applica la stessa percentuale, come mostrato dalla seguente tabella.

Inoltre esiste un livello speciale di salario minimo per coloro che sono disabili, pari a 9,300 CZK nel 2016.

Anno di apprendistato	Salario minimo applicabile per il gruppo come % del salario minimo standard		
	Età tra i 15 e i 17 anni	Età tra i 18 e i 20 anni	Età 21 anni o più
1° anno	25%	41%	53%
2° anno	37%	49%	61%
3° anno	53%	65%	78%

Ungheria

In Ungheria il salario minimo è legalmente vincolante per tutti i lavoratori in tutti settori dell'economia con due eccezioni:

- Lavoratori con impieghi che richiedono almeno un'istruzione di livello secondario beneficiano del cosiddetto "salario minimo garantito", che è più elevato del salario minimo legale. Il suo ammontare annuo nel 2016 era di 129,000 HUF.
- I lavoratori impiegati nei lavori pubblici hanno un salario determinato separatamente dal Governo (senza nessuna consultazione con le parti sociali). Nel 2016 un salario minimo di 80,421 HUF era stato annunciato ma i regolamenti rilevanti in merito non sono ancora stati pubblicati. Per questo non si registrerà alcun aumento del salario da Gennaio 2016.

Irlanda

In Irlanda si applica un livello speciale del salario minimo ai lavoratori giovani:

- I lavoratori che non hanno raggiunto i 18 anni hanno diritto al 70% del salario minimo.
- I lavoratori dai 18 anni in su che sono nel loro primo anno d'impiego hanno diritto all'80% del salario minimo.
- I lavoratori che alla data del primo anno di impiego avevano più di 18 anni, nel secondo anno di impiego hanno diritto al 90% del salario minimo.

Inoltre, i livelli previsti per i contratti di apprendistato si applicano ai lavoratori che hanno più di 18 anni e che frequentano corsi di formazione o studi autorizzati o approvati dal datore di lavoro. Il corso di formazione deve

rispettare determinati criteri affinché sia possibile applicare i livelli di salario minimo previsti. Si applica un livello diverso a seconda dello stadio di avanzamento del corso di formazione:

- 75% del salario minimo standard durante il primo terzo del corso di formazione
- 80% del salario minimo standard durante il secondo terzo del corso di formazione
- 90% del salario minimo standard durante l'ultimo terzo del corso di formazione

Ognuno dei tre periodi in cui è suddiviso il corso di formazione deve avere durata di almeno un mese e non più di un anno.

Lettonia

In Lettonia non ci sono salari minimi diversificati, ma il salario minimo orario potrebbe differire a seconda della durata degli orari lavorativi. Se per esempio, un lavoratore giovane ha un orario di lavoro stabilito in 35 ore settimanali (inferiore al normale orario di lavoro di 40 ore settimanali), il salario minimo orario sarà più elevato perché altrimenti il loro minimo mensile calcolato sulla base del salario minimo standard non aggiustato sarebbe di soli 350 euro al mese.

Lussemburgo

In Lussemburgo il salario minimo standard è pagato per intero a partire dall'età di 18 anni. I lavoratori tra i 17 e i 18 anni ricevono 80% del salario minimo standard, che ammonta a €1,538.37 dal 1 Gennaio 2015. I lavoratori qualificati sopra i 18 anni ricevono 120% del salario minimo nazionale (€2.307,56). Non sono previste riduzioni del salario minimo per lavoratori disabili. Il datore di lavoro deve comunque pagare il salario minimo ma può ricevere una compensazione finanziaria dallo Stato.

Malta

A Malta si applica un livello speciale di salario minimo ai giovani. Nel 2016 il livello settimanale per un lavoratore di 17 anni impiegato a tempo pieno era di €161,23, mentre per un lavoratore al di sotto dei 17 anni era di €158,39.

Olanda

In Olanda è previsto un salario minimo nazionale per i lavoratori giovani:

Età	% del salario minimo standard	Età	% del salario minimo standard
15 anni	30%	19 anni	52.5%
16 anni	34.5%	20 anni	61.5%
17 anni	39.5%	21 anni	72.5%
18 anni	45.5%	22 anni	85%

Polonia

In Polonia si applica un livello dell'80% del salario minimo standard a coloro che sono nel loro primo anno di impiego.

UK

In Gran Bretagna si applicano livelli diversi per lavoratori al di sotto dei 21 anni e per gli apprendisti. I livelli attuali (validi da Aprile 2017) sono indicati come segue:

Categoria	Salario minimo orario
Lavoratori al di sotto dei 18 anni di età	4.05 GBP
Lavoratori tra i 18 e i 20 anni di età	5.60 GBP
Lavoratori tra i 21 e i 24 anni di età	7.05 GBP
Lavoratori al di sopra dei 25 anni di età	7.50 GBP
Apprendisti tra i 16 e i 18 anni, oppure 19+ ma nel primo anno di apprendistato.	3.50 GBP

Fonte : <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

2.4 Aggiustamenti del livello

2.4.1 Frequenza dell'aggiustamento

Non vi è una regola prefissata per le tempistiche di aggiustamento del salario minimo; si rimanda quindi alle decisioni dei singoli paesi, tenendo a mente dei principi di portata generale.

La Convention [No.131](#) dell'ILO raccomanda che il salario minimo sia "aggiustato ogni tanto" (Articolo 4). A questa semplice considerazione fa riferimento un ulteriore [documento](#) dell'ILO che ribadisce la necessità di aggiustare il livello di tanto in tanto per far fronte agli andamenti del costo della vita ed altre condizioni economiche. Inoltre, viene indicato che la revisione può essere sistematica o semplicemente realizzata quando si ritiene necessario, in virtù dell'andamento generale dell'economia.

Entrambe le opzioni hanno i loro vantaggi. Revisioni arbitrarie permettono di aggiustare il livello del salario minimo in libertà non appena viene considerato necessario. Non è detto però che vi sia sempre la volontà politica di cercare e fissare nuove quote. Questo problema comporta la presenza di incertezza sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Se i primi non sapranno per quanto il loro salario sarà eroso dall'inflazione, i secondi non avranno gli strumenti per anticipare improvvisi aumenti del costo del lavoro. In particolare, si teme che in paesi senza aggiustamenti sistematici, il salario minimo possa rimanere fisso ad un livello per lunghi periodi e poi eventualmente aggiustato in maniera repentina e importante. Questo fenomeno non solo indebolirebbe gli effetti del salario minimo, ma renderebbe più difficile per le imprese assorbire l'aumento dei costi conseguente.

La maggior parte dei paesi aggiusta il livello del salario minimo annualmente, ma vi sono anche esempi di revisioni più frequenti (fino a ogni sei mesi) o meno (non oltre i due anni). Nel caso di inflazione moderata, la cadenza annuale sembra essere adeguata.

Fondamentale è poi lasciare libertà di intervento in presenza di congiunture economiche straordinarie. Infatti, alcuni paesi, accanto ad una revisione regolare, hanno previsto meccanismi di aggiustamento ad hoc per casi particolari. E' il caso ad esempio della Francia, che prevede l'innalzamento speciale e repentino del salario minimo ogni qualvolta vi sia inflazione superiore al 2% su base annua. In questi casi è però necessario tenere a

mente che aggiustamenti eccessivi e troppo frequenti possono essere rischiosi. Infatti, possono comportare spirali inflattive tra prezzi e salari, specialmente se il reddito minimo condiziona una parte abbondante dei lavoratori del paese.

Alcuni [stati](#) degli Stati Uniti, prevedono all'interno della regolamentazione sul salario minimo, degli aggiustamenti automatici, basati sul livello di inflazione annuale, che viene arrotondato a livello decimale e poi direttamente applicato al salario minimo. [Regno Unito](#) e [Germania](#) hanno invece un meccanismo più prudente; periodicamente, un organo indipendente si riunisce e propone un aggiustamento basato sulle rilevazioni statistiche più aggiornate. La proposta passa successivamente attraverso il mondo politico, che può decidere liberamente di portare a compimento o meno la revisione suggerita.

2.4.2 L'utilizzo di formule prestabilite: vantaggi e costi

Le informazioni del paragrafo sono prese per la maggior parte dal [sito ufficiale dell'ILO](#)

In linea teorica, l'aggiustamento automatico dei salari all'inflazione garantirebbe il potere d'acquisto del salario minimo.

Questi meccanismi di indicizzazione sono stati messi in dubbio recentemente in quanto sono considerati responsabili delle cosiddette "spiraline inflazionistiche" in alcune circostanze. Ovvero l'incorporazione dell'inflazione passata nei salari per mezzo dell'indicizzazione può generare ulteriore inflazione nel futuro, costituendo un serio ostacolo alla riduzione dell'inflazione nel presente.

Durante gli anni '80 paesi europei come la Danimarca, l'Austria, il Belgio, l'Italia e la Francia hanno modificato o eliminato questo meccanismo..

Allo stesso tempo un processo simile prese piede nei paesi dell'America Latina, che avevano tassi d'inflazione molto più elevati di quelli europei.

Dopo le esperienze di questi paesi si tende ad essere più cauti nell'adozione di formule matematiche per l'aggiustamento automatico dei salari minimi.

Ciò non vuol dire che ogni tipo di formula vada evitata, ma piuttosto che sia necessario trovare un indicatore economico diverso dall'inflazione al quale agganciare il valore del salario minimo. Nel prossimo paragrafo forniamo qualche esempio di formule più elaborate in questo senso.

2.4.3 Formule più complesse

Bisogna sottolineare che un salario minimo aggiustato tenendo conto esclusivamente del costo della vita darà come risultato un salario minimo costante in termini reali. In tal caso coloro che percepiscono un livello salariale pari al salario minimo non vedranno il proprio salario reale crescere, neanche quando l'economia è in crescita. Per questo motivo nella maggior parte dei paesi che usa una formula è prevista l'indicizzazione a fattori economici, come la crescita economica o la crescita della produttività del lavoro.

Di seguito presentiamo alcuni esempi di paesi che hanno adottato formule per l'aggiustamento del salario minimo. Gli esempi scelti mettono in luce la grande varietà presente nelle diverse legislazioni nazionali.

Brasile

In Brasile la legge stabilisce che l'aggiustamento del salario minimo deve essere determinato da una formula che prende in considerazione l'inflazione passata e la crescita del PIL. Nel caso dell'inflazione, la formula considera l'inflazione accumulata durante l'anno passato (t-1), mentre per il PIL, a causa del naturale ritardo nella pubblicazione dei dati annuali, viene usato il tasso di crescita dell'anno t-2.

La formula per determinare gli aggiustamenti è la seguente (dove SM=Salario Minimo e IPC= Indice dei Prezzi al Consumo):

$$\Delta SM_t = \Delta IPC_{t-1} + \Delta PIL_{t-2}$$

La legge stabilisce che questa formula deve essere revisionata ogni 4 anni. È stata adottata nel 2008, poi rinnovata nel 2012 e nel 2016.

Costa Rica

In Costa Rica il governo e le parti sociali sono giunti ad un accordo per la definizione di una nuova formula nel 2012.

La formula contiene una componente inflazionistica e una componente legata al tasso di crescita del PIL. La prima componente prende in considerazione l'inflazione attesa, insieme ad una correzione ex-post delle stime. La seconda componente incorpora dal 20% al 40% del tasso di crescita del Pil pro capite degli ultimi cinque anni (il più recente dei cinque anni presi in considerazione è l'anno t-1).

La determinazione finale della componente produttiva è lasciata alla negoziazione tra le parti sociali facenti parte della commissione tripartita per il salario minimo.

La formula usata in Costa Rica è la seguente:

$$\Delta SM = \Delta IPC_{atteso} [+ \text{fattore di correzione}] + (20\% - 40\%) * \Delta PIL_{procapite}$$

Questa formula viene utilizzata a condizione che non si presentino particolari situazioni nell'economia o nel mercato del lavoro. La componente inflazionistica non è applicata in automatico se l'inflazione accelera (ovvero quando l'inflazione effettiva è maggiore dell'inflazione attesa + 1%). Anche la componente legata alla crescita economica non è automatica se si presenta una delle seguenti situazioni:

- 1) Il tasso di disoccupazione è maggiore dell'8%
- 2) La crescita economica n è stata negativa per quattro trimestri consecutivi
- 3) Durante il passaggio da un livello di salario minimo ad un altro tramite aggiustamento si verifica una variazione del tasso di cambio (positiva o negativa) superiore al 15% (instabilità del tasso di cambio)

Al verificarsi di una di queste situazioni l'uso della formula è sospeso e le parti sociali sono chiamate a fornire raccomandazioni per la determinazione dell'aggiustamento finale, tenendo conto della situazione economica corrente.

Malesia

Nel caso della Malesia il salario minimo è stato fissato combinando insieme diversi indicatori socio-economici, appartenenti a due categorie: i criteri di base e i criteri di aggiustamento.

I criteri di base sono il Reddito alla Soglia di Povertà (RSP - in inglese PLI, Poverty Line Income) per lavoratore e i salari mediani. Il RSP è usato per individuare il costo (minimo) della vita per una famiglia mentre i salari mediani dei lavoratori nella metà inferiore della distribuzione dei salari riflette la capacità delle imprese di pagare i propri dipendenti.

La media di questi due elementi rappresenta il limite inferiore del salario.

Questo limite viene poi aggiustato tramite i criteri di aggiustamento.

I criteri di aggiustamento includono: la crescita della produttività del lavoro, la percentuale di variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo (IPC) e il tasso di disoccupazione reale, come mostrato di seguito:

$$SM_i = media \left(\frac{RSP_i}{media\ lavoratori\ per\ famiglia} + Salario\ Mediano_i \right) * \left[1 + \frac{P_i}{100} + \frac{IPC_i}{100} + \frac{D_i}{100} \right]$$

SM = Salario Minimo

RSP (PLI) = Reddito alla soglia di Povertà (Poverty Line Income)

P = Crescita della produttività (%)

IPC = Indice dei prezzi al consumo (variazione %)

D = tasso di disoccupazione reale (%) = (tasso di disoccupazione - 4%)

i = Region (Malesia peninsulare, Sabah e Sarawak)

Francia

In Francia gli aggiustamenti annuali sono collegati all'evoluzione dell'IPC e all'aumento nel potere d'acquisto della paga oraria di base dei colletti blu. L'aggiustamento del salario minimo avviene ogni gennaio. Incorpora i cambiamenti nell'IPC nei passati 12 mesi (da novembre t-2 a novembre t-1).

La revisione annuale del salario minimo incorpora anche metà dell'aumento annuale nella paga oraria dei colletti blu (da settembre t-2 a settembre t-1), la quale deriva da un'indagine apposita svolta trimestralmente dal Ministero del Lavoro.

Nello specifico, la formula è:

$$\Delta SM = [IPC_{Nov(t-2)} - IPC_{Nov(t-1)}] + 0.50 * [S_{Sep(t-2)} - S_{Sep(t-1)}]$$

S = Paga oraria colletti blu

C'è inoltre una garanzia automatica riguardo all'evoluzione dei prezzi. In particolare, avviene un aggiustamento ogni volta che l'indice dei prezzi aumenta del 2% o più dall'ultimo aggiustamento.

In aggiunta a questa determinazione matematica degli aggiustamenti, la Francia ha anche una componente discrezionale che può introdurre una percentuale aggiuntiva all'aumento finale. Dal 2009 una commissione di esperti indipendenti si occupa di raccomandare o meno un aumento aggiuntivo (coup de pouce), in base al contesto economico.

Olanda

L'Olanda aggiusta il salario minimo due volte l'anno (1 gennaio e 1 luglio) in linea con i cambiamenti nella media ponderata dei salari determinati dai contratti nazionali. È importante notare che i salari minimi si ripercuotono anche sui minimi riguardanti la previdenza sociale, il che crea preoccupazioni riguardo all'onere fiscale che l'aumento del salario minimo può produrre.

Per questa ragione, nel 1993 fu stabilito che nel caso la frazione di inattivi sugli attivi ecceda la soglia dell'82,6%, non avverrà alcun aumento. Gli inattivi si definiscono come coloro che ricevono sussidi, incluse le pensioni pubbliche, mentre gli attivi sono coloro che hanno un lavoro, inclusi gli autonomi e i lavoratori part-time. In aggiunta, la legge prevede una valutazione ogni quattro anni. A dispetto di questi criteri, nella pratica il salario minimo è stato congelato anche in situazioni in cui la soglia critica di inattivi su attivi non era stata superata (da luglio 2003 a gennaio 2006).

Vedi in particolare W. Salverda (2008) 'The Netherlands: Minimum wage fall shifts focus to part-time jobs', in Vaughan Whitehead, ibid.