



## SCHEDA TEMATICA PER IL SEMESTRE EUROPEO

# ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E SISTEMI DI DETERMINAZIONE DEI SALARI

### 1. INTRODUZIONE

Recentemente la sorveglianza economica dell'UE si è concentrata sull'influenza dell'andamento delle retribuzioni sui risultati macroeconomici:

:

1. I cambiamenti a livello di retribuzioni costituiscono uno dei **principali canali degli adeguamenti dell'offerta e della domanda di lavoro** e influiscono direttamente sui risultati occupazionali. Una crescita troppo elevata o troppo bassa delle retribuzioni (rispetto alla crescita della produttività e dei prezzi) potrebbe quindi segnalare l'esistenza di squilibri nei mercati del lavoro e dei prodotti. Simili situazioni di squilibrio possono dare luogo a pressioni inflazionistiche o deflazionistiche e rendere più o meno attraente assumere e trattenere lavoratori. Inoltre possono influire sull'offerta di lavoro e sulla volontà delle persone di partecipare al mercato del lavoro.
2. L'andamento delle retribuzioni **incide anche sulla competitività dei prezzi esterni**. Gli aumenti salariali possono far lievitare i costi nominali del lavoro per unità (ULC) e i tassi di cambio effettivi reali basati sugli ULC. Ciò può accadere quando la crescita dei salari non è compensata dalla crescita della produttività, o se non è accompagnata da analoghi aumenti degli ULC nei paesi partner o - al di

fuori di un'unione monetaria - tramite un deprezzamento dei tassi di cambio nominali<sup>1</sup>. Se per contro l'andamento delle retribuzioni vede un calo degli ULC, vale il discorso inverso.

3. I salari costituiscono una parte importante del reddito familiare e hanno un **impatto sulla domanda aggregata** attraverso il consumo delle famiglie ed eventualmente anche attraverso gli investimenti per soddisfare tale maggiore domanda. Se la tendenza a spendere il reddito salariale è maggiore della tendenza a spendere i profitti, l'aumento delle retribuzioni può indurre un aumento della domanda nazionale aggregata.

Inoltre, poiché i salari rappresentano una parte importante del reddito soprattutto all'estremo inferiore della distribuzione, gli aumenti salariali possono ridurre le disparità di reddito. Tuttavia, un calo della redditività può scoraggiare assunzioni e investimenti, danneggiando quindi il potenziale di crescita dell'economia sul medio periodo.

Nel valutare gli effetti dell'andamento delle retribuzioni occorre tener conto delle **caratteristiche specifiche dei paesi e della loro posizione nel ciclo**

---

<sup>1</sup> I costi nominali del lavoro per unità sono definiti come il costo totale del lavoro (compenso per dipendente) per unità di produzione. Essi si ottengono dividendo il compenso per dipendente per il PIL reale per persona impiegata (produttività del lavoro).

**economico**, oltre che dei loro equilibri sia interni che esterni. In particolare, i salari non solo determinano altre variabili economiche, ma reagiscono anche agli squilibri altrove (ad esempio a un boom creditizio sulla scia di condizioni finanziarie più generose).

**La modernizzazione dei sistemi di determinazione dei salari** svolge un ruolo importante nel correggere i grandi squilibri macroeconomici osservati in diversi Stati membri e nel ridurre la disoccupazione. Ciò è particolarmente importante nella zona euro, dal momento che l'adeguamento dei costi e dei prezzi è l'unico mezzo per l'adeguamento nominale in un'unione monetaria.

**I salari non sono gli unici fattori determinanti della competitività internazionale:** altri costi (ad esempio quelli relativi all'imposizione fiscale o alla conformità alla normativa) e il grado di concorrenza sul mercato dei prodotti incidono sulla competitività dei prezzi. Anche la competitività non basata sui prezzi (ad esempio i livelli e l'andamento della produttività, la specializzazione geografica e tecnologica) svolge un ruolo fondamentale.

## 2. INDIVIDUAZIONE DELLE SFIDE

Nonostante il calo della disoccupazione nel 2016, la crescita dei salari ha continuato ad essere contenuta nei paesi della zona euro ma è ripresa in alcuni paesi al di fuori di essa. Il fenomeno può essere ricondotto a:

- una debole crescita della produttività;
- aspettative di inflazione contenuta;
- l'effetto di alcune riforme del mercato del lavoro; e
- il ristagno residuo nel mercato del lavoro, in quanto l'attuale tasso di disoccupazione potrebbe non rispecchiare adeguatamente l'effettivo stato di utilizzo delle risorse nel mercato del lavoro.

Vi è stata una convergenza della crescita dei salari in tutta l'UE – sulla scorta della stabilizzazione dei salari nei paesi che

hanno effettuato i maggiori aggiustamenti durante la crisi finanziaria, mentre gli sviluppi delle retribuzioni nei paesi con un'attività economica più forte sono stati moderati.

Le ultime dinamiche salariali hanno fatto seguito ad anni di crescita salariale contenuta o di riduzioni salariali, che hanno sostenuto l'aggiustamento di ingenti deficit esterni e l'assorbimento di un'elevata disoccupazione. Ciò è accaduto in particolare in diversi paesi della zona euro con necessità di riequilibrio maggiori, nei quali sono stati registrati un adeguamento salariale al ribasso o una forte moderazione salariale, nella fattispecie Cipro, Grecia e Portogallo.

Nel 2015 e nel 2016, le modifiche salariali nei paesi della zona euro sono diventate meno disperse con lo stabilizzarsi dei salari nei paesi con precedenti necessità di adeguamenti salariali al ribasso. Nei paesi con una situazione economica più solida, che sono stati meno colpiti dalla crisi, i salari sono a mala pena aumentati (Grafico 1)<sup>2</sup>. La maggiore crescita dei salari è stata registrata in Romania e nei paesi baltici.

Nel 2014-2016, i salari si sono evoluti, in media, in linea con la produttività (grafico 2). Tuttavia, il quadro aggregato nasconde ampie differenze fra i vari paesi. Si è riscontrata una notevole divergenza tra crescita dei salari e produttività nei paesi baltici, in Bulgaria e Slovacchia (dove la crescita dei salari è stata più veloce della crescita della produttività), oltre che in Croazia, a

---

<sup>2</sup> I paesi caratterizzati da avanzi delle partite correnti prima del 2008 (talvolta denominati "paesi eccedentari") hanno registrato dinamiche salariali più contenute fino all'inizio della crisi nel 2008, quando hanno anche iniziato a registrare una crescita salariale maggiore rispetto ad altri paesi. In Germania, in particolare, si è assistito a una forte moderazione delle retribuzioni in quegli anni, che andava di pari passo con l'aumento dell'occupazione nei settori dell'esportazione e una domanda interna limitata.

Malta e in Portogallo (dove la crescita salariale è stata più lenta).

Dal 2008, la moderazione dell'andamento degli ULC ha sostenuto l'adeguamento esterno. Dopo le forti divergenze degli anni 2000, gli ULC hanno iniziato a convergere moderatamente all'inizio della crisi finanziaria, quando paesi come Grecia, Portogallo e Spagna hanno iniziato a mostrare una tendenza al ribasso degli ULC. All'origine di ciò vi è stata la moderazione o persino la riduzione dei salari in risposta a un elevato tasso di disoccupazione.

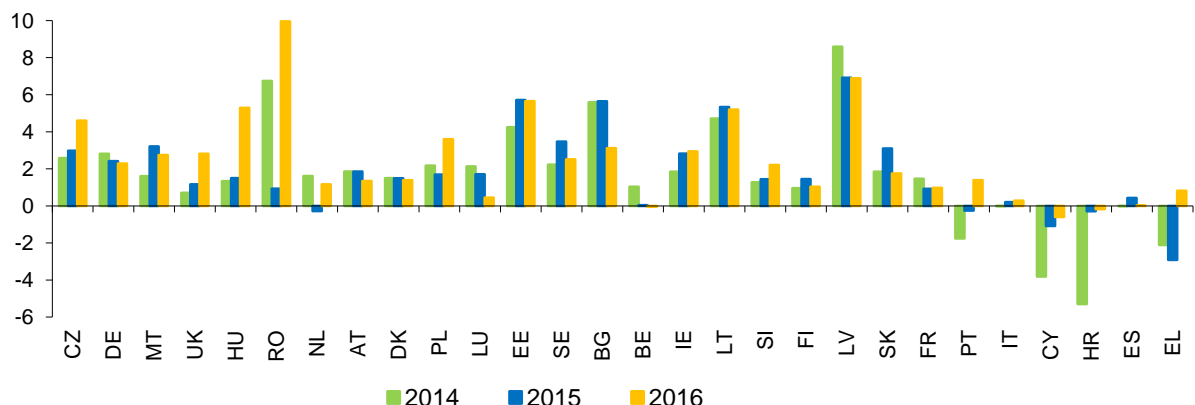
Anche nei dati più recenti, le variazioni della competitività dei costi hanno Considerando che in passato vi è stata una forte correlazione negativa tra la variazione dei costi del lavoro per unità reali e la disoccupazione, negli ultimi anni tale correlazione si è indebolita. Questo dato può indicare che i costi del lavoro per unità reali rispondono di meno al tasso di disoccupazione (ad esempio in Grecia o in Spagna) in quanto ha già avuto luogo un aggiustamento sostanziale e l'aggiustamento al ribasso dei salari reali è difficile in uno scenario di bassa inflazione (grafico 4).

reagito alla posizione esterna dei paesi. I paesi con i più elevati avanzi delle partite correnti (Germania, Irlanda, Paesi Bassi e in minor misura Malta e Slovenia) hanno registrato un apprezzamento, seppur modesto, dei rispettivi tassi di cambio effettivi reali basati sugli ULC. Al tempo stesso, i paesi con disavanzi delle partite correnti (Cipro, Finlandia, Francia) hanno registrato deprezzamenti dei tassi di cambio effettivi reali, ad eccezione della Lituania. Nel 2015, molti paesi avevano aggiustato i disavanzi delle partite correnti ed erano vicini all'equilibrio o presentavano persino delle eccedenze (grafico 3).

Comunque, alcuni paesi che registrano ancora elevati tassi di disoccupazione hanno assistito all'ulteriore calo dei loro costi del lavoro per unità reali nel 2016, sulla scia della diminuzione del compenso per dipendente in termini reali, in alcuni casi rafforzata da aumenti della produttività.

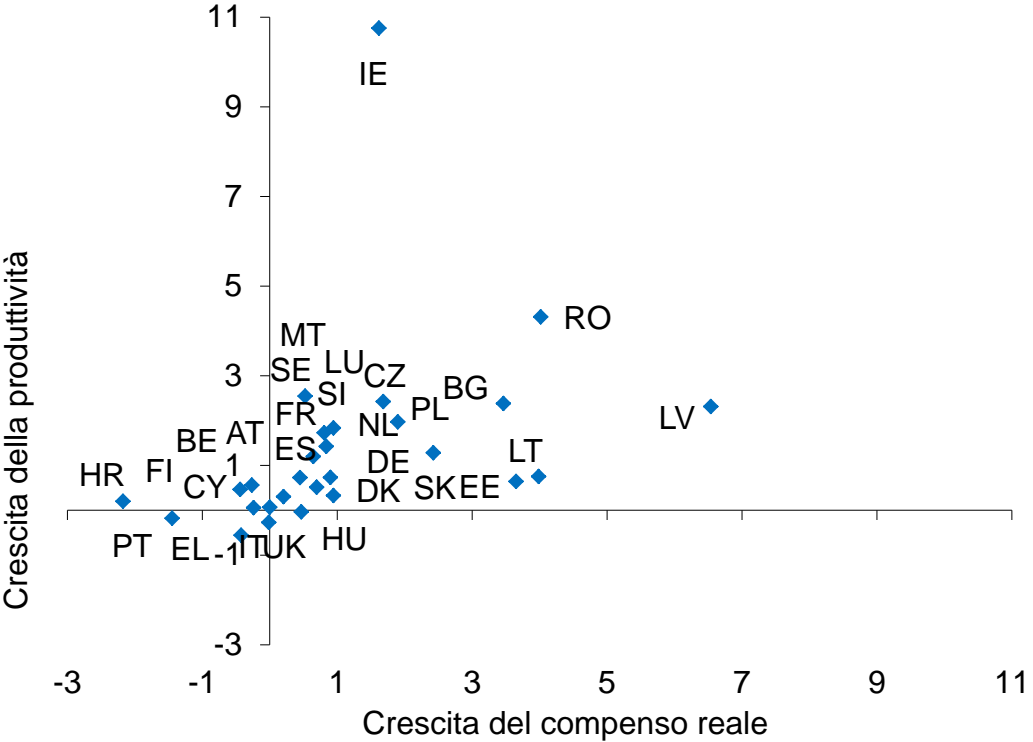
Per contro, i paesi baltici e l'Ungheria hanno registrato un aumento dei costi del lavoro per unità reali che riflette una forte ripresa della domanda nazionale dopo il prolungato aggiustamento degli anni precedenti e la produttività rimasta comparativamente in sordina.

**Grafico 1 – Compenso nominale per dipendente, variazione % annua**



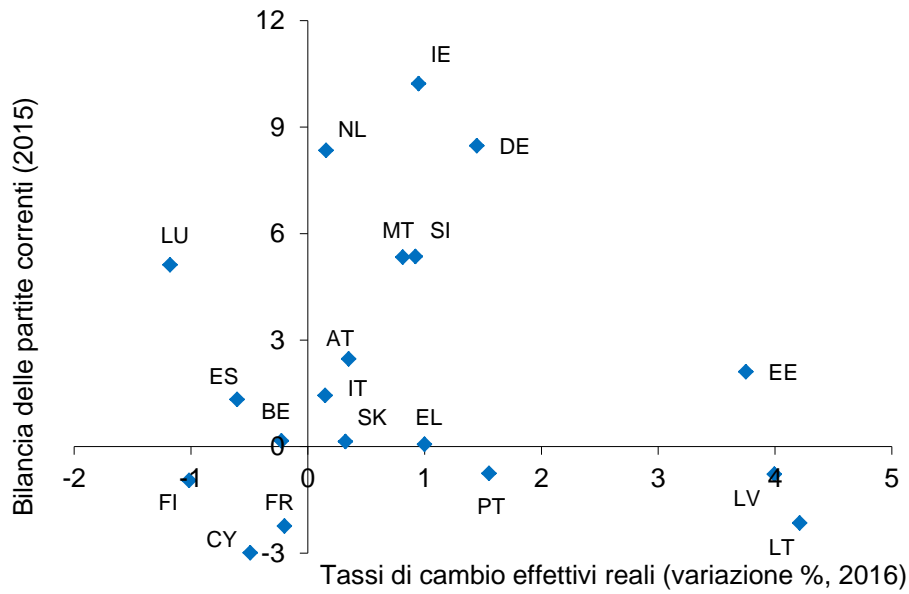
Nota: i paesi sono visualizzati in ordine ascendente del tasso di disoccupazione nel 2016.  
Fonte: Commissione europea

Grafico 2 – Compenso reale per dipendente e produttività, crescita annua media 2014-2016



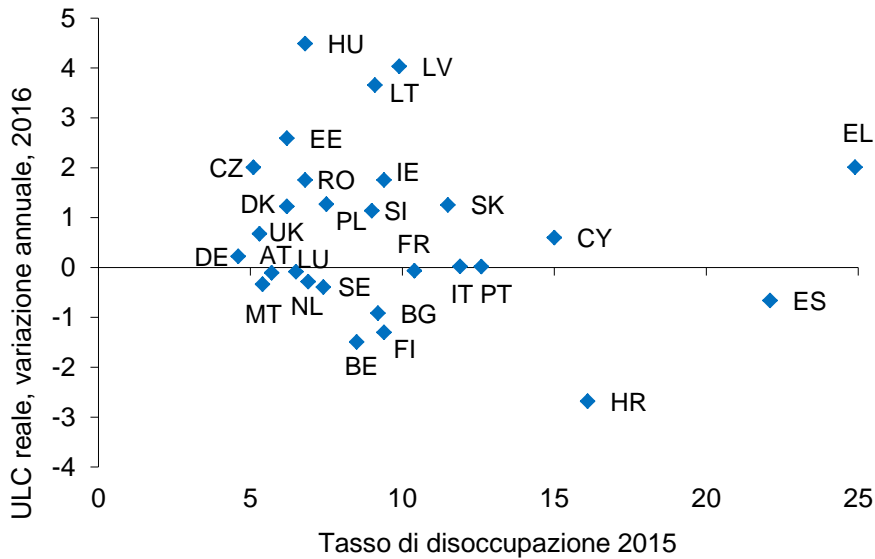
Fonte: Commissione europea

**Grafico 3 – Tasso di cambio effettivo reale nel 2016 e bilancia delle partite correnti nel 2015**



Fonte: Commissione europea

**Grafico 4 – Variazione annuale dei costi del lavoro per unità reali nel 2016 e disoccupazione nel 2015**



Fonte: Commissione europea

### 3. LEVE STRATEGICHE PER IL SUPERAMENTO DELLE SFIDE

L'andamento delle retribuzioni dipende non soltanto dagli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro nonché dei loro rappresentanti, ma anche dal **quadro istituzionale** in cui essi operano.

I quadri per la determinazione dei salari, e in particolare per la contrattazione collettiva, svolgono un ruolo importante nel riflettere i segnali dei mercati a livello salariale e nell'amplificare la rilevanza macroeconomica di certe decisioni sulle retribuzioni. Nell'UE, gli approcci alla determinazione dei salari sono diversi. La Tabella 1 nell'allegato mostra gli indicatori delle caratteristiche della contrattazione salariale collettiva.

I fattori rilevanti per l'andamento aggregato delle retribuzioni includono:

- il grado di **centralizzazione** (il livello al quale avviene la contrattazione salariale);
- il modo in cui i salari riflettono le differenze di produttività (nei vari settori, nelle varie imprese e aree geografiche); e
- la misura in cui la contrattazione tiene conto degli obiettivi a livello nazionale (il grado di **coordinamento** fra i diversi livelli).

È tuttavia difficile dimostrare un solido rapporto fra centralizzazione delle contrattazioni salariali e risultati economici.

La contrattazione salariale può essere altamente **decentrata** (avviene per lo più a livello di impresa, ad esempio nel Regno Unito e nei paesi baltici), altamente **centralizzata** (formazione dei salari a livello nazionale, ad esempio in Belgio e Slovenia), o può **aver luogo a livello intermedio**, generalmente a livello di settori (ad esempio in Italia). A seconda, però, del grado di coordinamento, le decisioni possono essere prese a più di un livello.

Con un approccio più centralizzato, è più probabile che i partecipanti tengano conto dell'impatto dell'andamento delle

retribuzioni sui risultati dell'intera economia. Un approccio più decentrato potrebbe favorire una maggiore efficienza nella misura in cui salari e produttività hanno più probabilità di essere allineati a livello di impresa, il che può sostenere una distribuzione più efficiente delle risorse di manodopera. Ciò significa anche una maggiore probabilità che uno shock economico negativo venga assorbito adeguando i costi del lavoro invece dell'occupazione.

Nella maggior parte dei paesi la contrattazione salariale avviene comunque prevalentemente a livello di settore, e gli accordi a livello di impresa non possono essere meno favorevoli ai dipendenti rispetto agli accordi settoriali. Anche se le imprese possono ottenere delle esenzioni da alcune clausole degli accordi collettivi a livello di settore (ad esempio in Austria o Francia), tali "clausole di salvaguardia" non sono utilizzate spesso nella pratica.

Sono state tuttavia utilizzate comunemente in Germania negli ultimi 15 anni, consentendo una maggiore flessibilità a livello di impresa. Il decentramento a livello di impresa può anche essere associato alla presenza di sindacati forti, quanto meno nelle imprese di determinate dimensioni oppure in imprese nelle quali il modello tedesco di codecisione (Mitbestimmung) comporta una massiccia partecipazione dei dipendenti.

A seconda dell'approccio adottato nei diversi paesi, le clausole di salvaguardia possono essere inserite nella legislazione o negli accordi collettivi di livello superiore. Ad ogni modo, sono diversi i paesi (ad esempio Portogallo e Spagna) nei quali un accordo a livello di impresa prevale al di sopra di un accordo di settore, pur essendo meno favorevole al lavoratore.

L'andamento delle retribuzioni può anche dipendere dall'attuale grado di coordinamento tra vari soggetti.

**Il coordinamento può essere "orizzontale"** quando alcuni settori

fungono da riferimento negli accordi di determinazione dei salari e altri li seguono ("pattern bargaining" o "pattern setting", specificamente in Austria, Germania e Svezia) o nei casi in cui vengono conclusi accordi interprofessionali.

**Il coordinamento può anche essere "verticale"** quando gli accordi a livello nazionale, ad esempio un accordo nazionale bipartito o tripartito promosso dalle parti sociali più importanti e dal governo stabilisce gli orientamenti per i negoziati salariali ai livelli inferiori (ad esempio in Belgio).

Il coordinamento può coesistere con la contrattazione salariale decentrata. Questo aspetto ha svolto un ruolo importante nei paesi in cui il vincolo esterno imposto sul settore delle esportazioni viene anche internalizzato da settori protetti. In questo modo si contribuisce a mantenere la competitività internazionale nell'economia nel suo complesso.

Il comportamento dei salari e il potere contrattuale di coloro che li determinano vengono influenzati dal **datore di lavoro e dal tasso di sindacalizzazione** nonché dalla **copertura della contrattazione collettiva**. L'esistenza di una procedura per prorogare legalmente gli accordi collettivi, rendendoli vincolanti per i dipendenti non sindacalizzati o le imprese non firmatarie, può ampliare significativamente la copertura degli accordi collettivi che, a sua volta, amplierebbe la copertura della contrattazione collettiva al di là dei livelli che sarebbero stati garantiti dai soli tassi di adesione a organizzazioni dei datori di lavoro e a sindacati. È un modo di migliorare il coordinamento orizzontale, in particolare in un settore o una categoria professionale.

Mentre i **meccanismi di proroga** sono comuni nell'UE e generalmente riguardano contratti a livello di categoria e di settore, esistono diversi approcci quando si tratta della proroga degli accordi collettivi.

Nella maggior parte dei paesi, la proroga è il risultato di una decisione esplicita del governo, e in molti casi viene concessa su richiesta di una o di entrambe le parti dell'accordo di cui si propone la proroga (ad esempio Germania, Francia e Paesi Bassi).

In altri paesi, la proroga è quasi automatica (ad esempio in Italia e Finlandia) o è il risultato dell'obbligo fatto a tutti i datori di lavoro di appartenere all'associazione dei datori di lavoro (ad esempio in Austria).

Paesi come Svezia e Danimarca non dispongono di un meccanismo giuridico per prorogare gli accordi ma, per cominciare, la densità delle parti sociali è molto elevata e ciò garantisce una copertura molto ampia.

Le proroghe possono contribuire a superare eventuali problemi di coordinamento, a ridurre i costi di transazione di una determinazione dei salari altamente decentrata e a migliorare le condizioni di lavoro. Ciò vale soprattutto per i settori estremamente frammentati e vari e in piccole imprese, fintantoché la proroga non comporta problemi di competitività dovuti ai salari troppo elevati.

Inoltre, stabilizza la rappresentanza nella contrattazione collettiva in quanto offre ai datori di lavoro un incentivo a diventare membri della corrispondente associazione di datori di lavoro negoziatrice. Nel medio fino al lungo periodo, la proroga potrebbe far aumentare il livello salariale globale. Vi sono prove evidenti del fatto che livelli più elevati di copertura della contrattazione e una contrattazione più centralizzata o coordinata, oltre a un'alta densità sindacale, sono associati a una compressione della distribuzione salariale e a una riduzione delle disparità retributive<sup>3</sup>.

Il problema della proroga degli accordi collettivi, e di un approccio centralizzato

---

<sup>3</sup> Commissione europea, Relazioni industriali in Europa 2008, capitolo 3.

alla determinazione dei salari, risiede nel fatto che non è possibile adeguare totalmente i salari alle differenze di produttività fra imprese o zone geografiche all'interno dello stesso settore. Quanto più accentuate sono tali differenze, tanto maggiore è il rischio che la proroga sia causa di errori nell'assegnazione della forza lavoro, con salari elevati (e bassa occupazione e produzione) in imprese a bassa produttività. Lo stesso vale per gli shock specifici per determinate imprese o zone.

Anche **la durata media degli accordi salariali** può influire sulla relativa flessibilità dei salari. Di norma in Europa la durata media degli accordi collettivi varia da uno a tre anni, ma in alcuni casi può essere maggiore.

In tutti i paesi dell'UE esiste qualche forma di **soglia salariale minima** regolamentata dal governo (salario minimo legale) o concordata collettivamente dalle parti sociali<sup>4</sup>. Nel 2016, in 22 Stati membri la legislazione nazionale determinava un salario minimo per legge o per accordo nazionale intersettoriale. In Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia si applicano salari minimi a livello settoriale concordati collettivamente. Cipro ha un salario minimo legale solo per poche specifiche professioni nelle quali i dipendenti hanno un basso potere contrattuale.

L'effetto di un salario minimo sull'occupazione è ambiguo. Se è troppo elevato, il salario minimo può avere effetti negativi sull'occupazione dei lavoratori meno pagati e dei giovani con meno esperienza, per i quali i costi possono essere superiori ai livelli di produttività.

Tuttavia, i salari minimi possono aumentare gli incentivi a lavorare e contribuire a risolvere la povertà

---

<sup>4</sup> In Belgio, il salario minimo è fissato da un accordo nazionale fra le parti sociali. Tuttavia, in termini di copertura e universalità, equivale al salario minimo legale in quanto è legalmente vincolante in tutti i settori.

lavorativa, pur se in realtà questi obiettivi si possono raggiungere anche attraverso un'adeguata elaborazione di prestazioni legate al lavoro. In periodi di grave recessione economica, l'applicazione di adeguati salari minimi può contribuire a sostenere la domanda aggregata e i prezzi, riducendo il rischio di consolidamento della deflazione. Essi influiscono altresì sulla disparità retributiva, soprattutto nella fascia inferiore della distribuzione salariale, mantenendo un adeguato tenore di vita per i lavoratori più vulnerabili<sup>5</sup>.

Fungendo da soglie minime salariali, devono essere sufficienti e calibrati tempestivamente in base al contesto economico globale. Aumenti salariali minimi possono anche costituire un segnale del fatto che porzioni significative della distribuzione salariale si trovano al di sopra del salario minimo.

I salari minimi legali mensili nell'UE sono estremamente vari: da 235 EUR in Bulgaria a 1 999 EUR in Lussemburgo nel luglio 2017 (grafico 5). Quando vengono rettificate in base alle differenze dei prezzi nei vari paesi, le disparità fra gli Stati membri si riducono da un intervallo di uno a otto (in EUR) a un intervallo di uno a quattro [in standard di potere d'acquisto (SPA)] (grafico 6).

Nel 2014 il livello salariale minimo legale variava fra circa il 40 % e il 65 % della retribuzione media (grafico 7). I valori più elevati si riscontravano in Portogallo, Francia e Slovenia. All'estremità inferiore della scala si collocavano la Repubblica ceca, l'Estonia, l'Irlanda e la Spagna.

I dati sulla rilevanza del salario minimo per il mercato del lavoro vengono forniti dalla percentuale di lavoratori che percepisce il salario minimo, o meno del 105 % di tale salario. I dati Eurostat più recenti si riferiscono all'ottobre del 2010 e mostrano notevoli differenze in tale "effettiva copertura" nei vari paesi con salari minimi legali (dallo 0,2 % in Spagna al 19,2 % in Slovenia). Salari

---

<sup>5</sup> Cfr. ad esempio OECD Employment Outlook 2015.



minimi legali più elevati (in percentuale del salario medio) non necessariamente comportano un'effettiva copertura maggiore.

Nel complesso, la copertura effettiva dipende anche dalle caratteristiche della forza lavoro. Una copertura effettiva relativamente bassa potrebbe anche riflettere l'importanza degli accordi collettivi nella determinazione dei salari e/o dei salari negoziati individualmente e fissati al di sopra del salario minimo. L'applicazione di condizioni del mercato del lavoro più rigorose potrebbe spingere ulteriormente i salari al di sopra del salario minimo, riducendo così anche la copertura effettiva.

**L'indicizzazione del salario** in tutti i settori dell'economia costituisce un'altra forma di coordinamento salariale. Attualmente sono in atto meccanismi di indicizzazione del salario che coprono tutti i dipendenti, o quanto meno la maggior parte di loro, in quattro paesi dell'UE: Belgio, Cipro, Lussemburgo e Malta.

In questi casi, l'adeguamento salariale è automatico e si basa sulla recente inflazione dei prezzi. Oltre a questi quattro Stati membri, diversi altri paesi dell'UE utilizzavano questo sistema che hanno poi abolito (ad esempio Danimarca, Francia, Italia e Paesi Bassi). In Spagna, l'indicizzazione ex-post era comune negli accordi collettivi, sebbene non costituisca più un obbligo di legge. In Francia, nei Paesi Bassi e in Slovenia il salario minimo è indicizzato ai prezzi o ai salari, oppure a entrambi. In Belgio, Lussemburgo e a Malta, i salari minimi sono indicizzati come i salari in generale.

L'applicazione di clausole di indicizzazione può facilitare la conclusione di accordi pluriennali, che garantiscono la stabilità nelle relazioni industriali e riducono il rischio di conflitti ricorrenti in relazione alle trattative salariali. Se da una parte i sistemi di indicizzazione possono essere uno strumento efficace per preservare il potere di acquisto di salari e stipendi, dall'altra devono essere concepiti per

rivelarsi sufficientemente flessibili da garantire la competitività dei costi rispetto ai partner commerciali di un paese e un'adeguata capacità di aggiustamento.

L'indicizzazione meccanica dei salari all'inflazione passata rischia di creare una certa inerzia e di ostacolare la capacità di aggiustamento.

Innanzitutto, l'indicizzazione può facilmente creare una spirale inflazionistica e può far perdurare qualsiasi shock nominale (ad esempio un peggioramento delle ragioni di scambio), soprattutto quando un paese si trova in un'unione monetaria con tassi di cambio nominali irreversibili.

Secondariamente, l'indicizzazione rende i salari reali più rigidi e, di conseguenza, rema contro l'adeguamento del mercato del lavoro, anche quando gli shock interessano in modo diverso vari settori, imprese e posti di lavoro.

In terzo luogo, in un contesto di bassa inflazione come quello che sta attualmente vivendo la zona euro, l'indicizzazione potrebbe rendere più difficile il ritorno dell'inflazione ai livelli auspicati dai responsabili politici.

Gli **effetti macroeconomici dell'indicizzazione** dipendono dal modo in cui è concepita e applicata: fra gli aspetti più importanti vi sono:

- la copertura (che cosa è indicizzato);
- il metodo dell'aggiustamento (inflazione *ex-ante* o *ex-post*, l'indice dell'inflazione di base o un indicatore perfezionato);
- le deroghe (la possibilità di esenzione);
- il monitoraggio; e
- la regolarità degli adeguamenti.

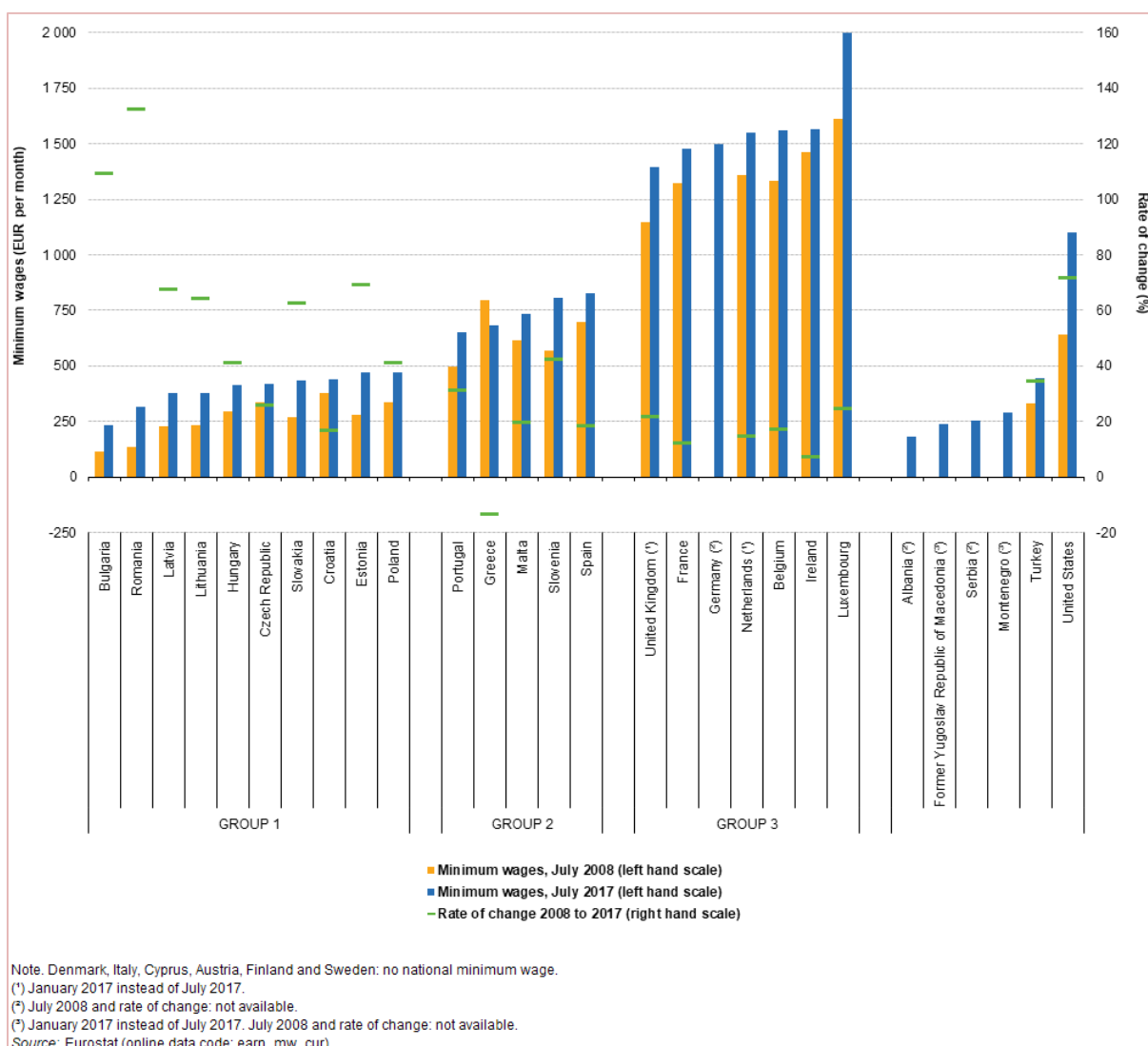
Oltre a definire le condizioni quadro e ad essere coinvolti in accordi tripartiti, i governi dispongono di una serie di **altre leve** di cui possono servirsi per incidere sui costi del lavoro. Fra queste vi sono i salari del settore pubblico, in quanto il livello e le condizioni di impiego nel

settore pubblico – spesso un importante datore di lavoro – possono influenzare la domanda e l'offerta di manodopera nel settore privato. Le modifiche ai contributi sociali e all'imposizione diretta sul lavoro incidono sui costi del lavoro non salariali e costituiscono quindi un altro modo per influire sui costi del lavoro per unità (ULC) nel breve e medio periodo.

Diversi **ulteriori fattori influenzano il modo in cui i salari reagiscono** ai cambiamenti delle condizioni economiche, tra cui l'imposizione sul

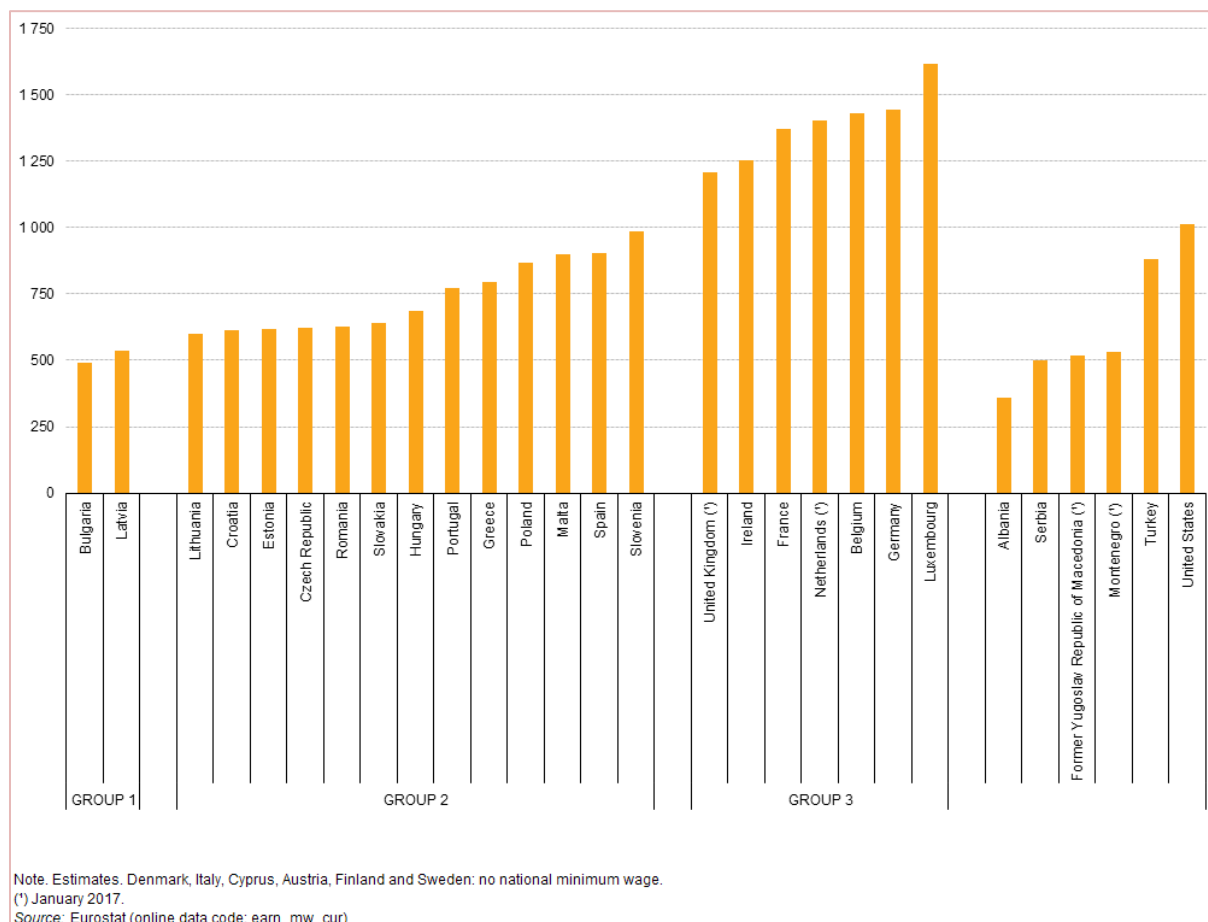
lavoro, la legislazione a tutela della disoccupazione e i sistemi di prestazioni di disoccupazione. Più in generale, le riforme del mercato del lavoro possono modificare l'adattabilità delle retribuzioni. Ad esempio, opportune modifiche ai sistemi di prestazioni di disoccupazione e il potenziamento delle politiche di attivazione possono ridurre i salari di riserva (il salario più basso al quale un lavoratore accetterebbe un posto di lavoro), aumentando l'offerta di manodopera e riducendo quindi le pressioni salariali nell'economia.

**Grafico 5 – Salari minimi legali (in EUR) negli Stati membri dell'UE, 2008 e 2017**



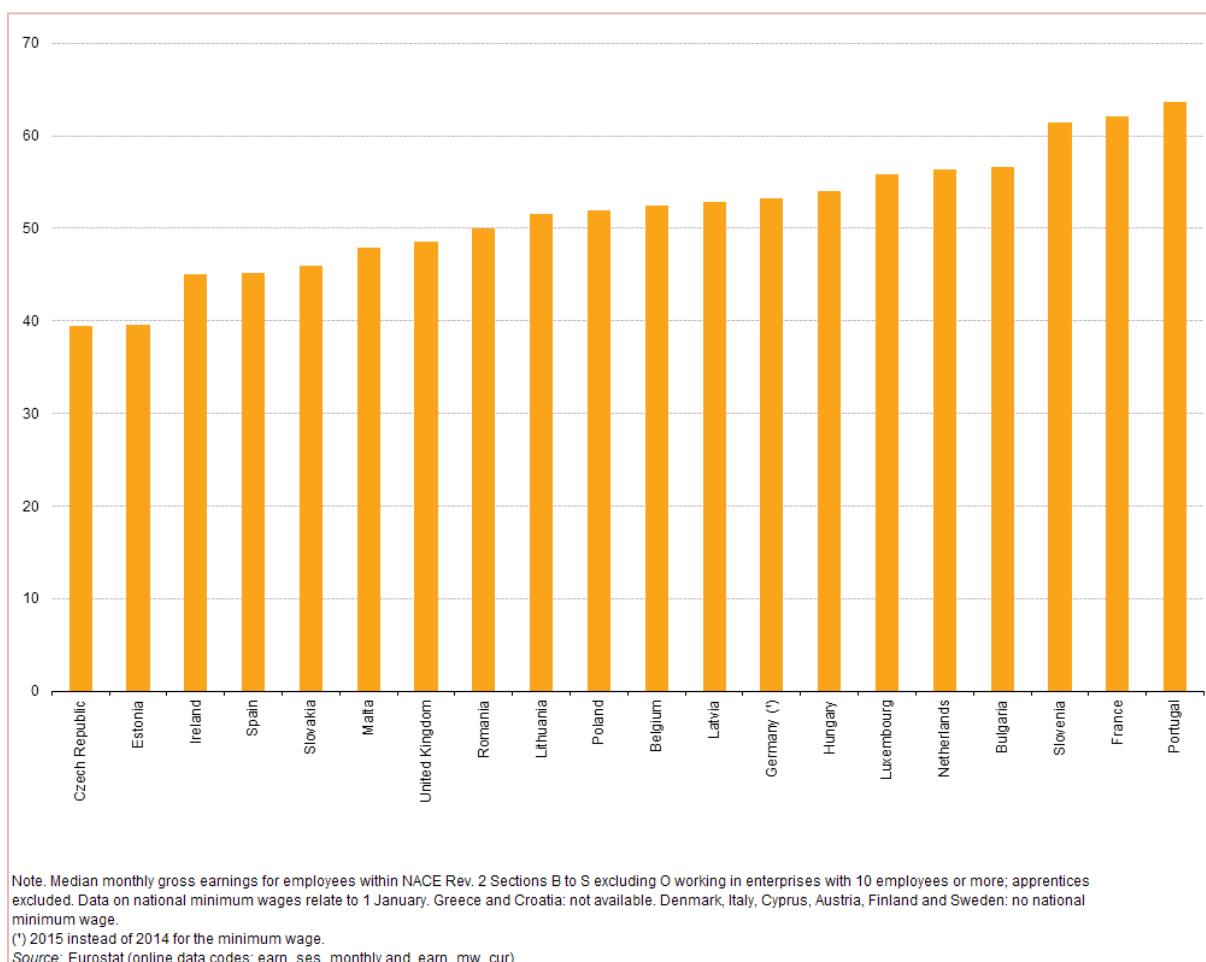
Nota: i dati riguardano cifre mensili calcolate sulla base di 12 quote annue (dal momento che nei diversi Stati membri l'unità nella quale sono definiti i salari minimi varia). Fonte: Eurostat

**Grafico 6 – Salari minimi legali (in SPA) negli Stati membri dell'UE, 2017**



*Nota: i dati riguardano cifre mensili calcolate sulla base di 12 quote annue (dal momento che nei diversi Stati membri l'unità nella quale sono definiti i salari minimi varia). Fonte: Eurostat.*

**Grafico 7 – Salari minimi legali in percentuale del valore medio delle retribuzioni medie mensili lorde negli Stati membri dell'UE, 2014**



*Nota: i dati riguardano cifre mensili calcolate sulla base di 12 quote annue (dal momento che nei diversi Stati membri l'unità nella quale sono definiti i salari minimi varia). Fonte: Eurostat.*

#### 4. VALUTAZIONE DELLE POLITICHE ATTUALI

In risposta alla crisi del 2008, molti paesi hanno introdotto profonde riforme dei loro **sistemi di determinazione dei salari** per aumentare l'adattabilità delle retribuzioni alle condizioni economiche. Sono state approvate anche importanti riforme nel contesto dei pacchetti di riforme concordati nell'ambito dei programmi di assistenza finanziaria in Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna e Romania.

Fra le riforme più recenti rientrano gli esempi menzionati di seguito.

Nel 2017, a seguito di intense trattative con le parti sociali, il Belgio ha rivisto la propria legge sulla competitività del

1996. L'obiettivo della riforma è quello di prevenire possibili perdite di competitività dovute agli eccessivi aumenti dei costi del lavoro rispetto ai principali partner commerciali del Belgio. La revisione della legge:

- fornisce un meccanismo di correzione automatico;
- introduce un margine di sicurezza; e
- rafforza la base giuridica della "norma salariale", concordata ogni due anni dalle parti sociali intersettoriali come una soglia superiore per la determinazione dei salari a livello di settore.

La Francia ha riformato le proprie istituzioni preposte alla formazione dei salari in diversi passaggi. Adottata nel 2016, la legge El Khomri stabilisce che i

contratti a livello di impresa hanno la priorità sugli accordi settoriali per quanto riguarda aspetti quali l'orario di lavoro, le ferie retribuite e i premi.

Le parti sociali finlandesi, nel 2016, hanno raggiunto un accordo bipartito che prevede la moderazione salariale per i prossimi anni e hanno rivisto l'approccio del paese alla contrattazione collettiva, dando maggiore spazio alla contrattazione a livello locale.

Per quanto riguarda i quadri istituzionali che orientano **la determinazione dei salari minimi**, il blocco temporaneo delle retribuzioni minime introdotto durante la crisi è stato sospeso intorno al 2013. Le misure adottate a partire dal 2013 sono state rivolte principalmente al rafforzamento della regolamentazione dei salari minimi, compresa l'introduzione di un salario minimo legale nazionale in Germania nel 2015.

Fra le riforme più recenti rientrano gli esempi menzionati di seguito.

Il Regno Unito ha fissato il salario di sussistenza nazionale come soglia salariale per i giovani a partire dai 25 anni al posto del salario minimo.

L'Irlanda ha creato una commissione sui salari minimi (Low Pay Commission) incaricata di fornire consulenza al governo sulla determinazione dei salari minimi.

La Polonia ha esteso la copertura del salario minimo alle parti che stipulano contratti di diritto civile.

Data: 6.10.2017

## 5. ALLEGATO

Tabella 1 – Caratteristiche della contrattazione salariale collettiva

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Nota: i dati riguardano il 2014, eccetto: \*2013; \*\*2012; \*\*\*2011; \*\*\*\*2010; \*\*\*\*\*2009; \*\*\*\*\*2008  
Cfr. nell'allegato una descrizione degli indicatori della ICTWSS

Fonte: Jelle Visser (2015), Banca dati ICTWSS (Versione 5.0). Amsterdam: Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam AIAS. Ottobre 2015. Accesso gratuito alla banca dati alla pagina: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

**Tabella 2 – Definizione delle variabili delle caratteristiche della contrattazione salariale**

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Fonte: Jelle Visser (2015), Banca dati ICTWSS (Versione 5.0). Amsterdam: Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam AIAS. Ottobre 2015. Accesso gratuito alla banca dati alla pagina: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>