



BUSTA PAGA: A MILANO E' DEL 90% PIU' PESANTE CHE A PALERMO

Al salario minimo per legge, la CGIA invita l'applicazione della contrattazione di secondo livello, il taglio dell'Irpef e il rinnovo dei contratti entro la scadenza

Come in molti paesi d'Europa, anche in Italia le differenze salariali a livello territoriale sono importanti. Nel 2021, ad esempio, la retribuzione media lorda annua dei lavoratori dipendenti italiani occupati nel settore privato nella Città Metropolitana di Milano era di 31.202 euro, a Palermo, invece, di 16.349 euro. Praticamente nella capitale economica del Paese un ipotetico lavoratore dipendente medio due anni fa percepiva il 90 per cento in più di un collega occupato nel capoluogo regionale siciliano. Tuttavia, se il confronto viene eseguito con la provincia calabrese di Vibo Valentia, ultima nel Paese per retribuzione media lorda annua (11.823 euro), il salario del dipendente meneghino era addirittura superiore del 164 per cento. La retribuzione media italiana, invece, ammontava a 21.868 euro.

Gli aspetti emersi dall'elaborazione eseguita dall'Ufficio studi della CGIA su dati INPS ripropongono una vecchia questione: gli squilibri

retributivi presenti tra le diverse aree del nostro Paese, come, ad esempio, tra Nord e Sud, ma anche tra le aree urbane e quelle rurali. Questione che le parti sociali hanno tentato di risolvere, dopo l'abolizione delle cosiddette gabbie salariali avvenuta nei primi anni '70 del secolo scorso, attraverso l'impiego del contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL). L'applicazione, però, ha prodotto solo in parte gli effetti sperati. Le disuguaglianze salariali tra le ripartizioni geografiche sono rimaste perché nel settore privato le multinazionali, le utilities, le imprese medio-grandi, le società finanziarie/assicurative/bancarie che - tendenzialmente riconoscono ai propri dipendenti stipendi molto più elevati della media - sono ubicate prevalentemente nelle aree metropolitane del Nord. Le tipologie di aziende appena richiamate, infatti, dispongono di una quota di personale con qualifiche professionali sul totale molto elevata (manager, dirigenti, quadri, tecnici, etc.), con livelli di istruzione alti a cui va corrisposto uno stipendio importante. Infine, non va nemmeno scordato che il lavoro irregolare è diffuso soprattutto nel Mezzogiorno e da sempre questa piaga sociale ed economica provoca un abbassamento dei salari contrattualizzati dei settori (agricoltura, servizi alla persona, commercio, etc.), ubicati nelle aree interessate da questo fenomeno.

Tuttavia, se invece di comparare il dato medio tra aree geografiche diverse lo facciamo tra lavoratori dello stesso settore, le differenze territoriali si riducono e mediamente sono addirittura più contenute di quelle presenti in altri paesi europei.

Pertanto, possiamo dire che in Italia le disuguaglianze salariali a livello geografico sono importanti, ma, grazie a un preponderante ricorso alla contrattazione centralizzata, abbiamo differenziali più contenuti rispetto agli altri Paesi. Per contro, la scarsa diffusione in Italia della contrattazione decentrata - istituto, ad esempio, molto diffuso in Germania¹ - non consente ai salari reali di rimanere agganciati all'andamento dell'inflazione, al costo delle abitazioni e ai livelli di produttività locale, facendoci scontare anche dei gap retributivi medi con gli altri paesi molto importanti.

- **Meglio la contrattazione decentrata del salario minimo**

Come ha avuto modo di segnalare anche il CNEL², il problema dei lavoratori poveri non parrebbe riconducibile ai minimi tabellari troppo bassi, ma al fatto che durante l'anno queste persone lavorano un numero di giornate molto contenuto. Pertanto, più che a istituire un minimo salariale per legge andrebbe contrastato l'abuso di alcuni contratti a tempo ridotto. Altresì, dall'Ufficio studi della CGIA fanno sapere che per innalzare gli stipendi dei lavoratori dipendenti, in particolar modo di quelli con qualifiche professionali minori, bisognerebbe continuare nel taglio dell'Irpef e diffondere maggiormente la contrattazione decentrata. Avendo una delle percentuali relative al numero di lavoratori coperto dalla contrattazione collettiva nazionale tra le più alte a livello europeo (95

¹ Iavoce.info, Il lato perverso della contrattazione centralizzata, di Andrea Ichino, Enrico Moretti, Johanna Posch e Tito Boeri, 24 aprile 2019.

² Osservazioni e proposte, Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia, Assemblea 12 ottobre 2023.

per cento del totale dei lavoratori dipendenti), dovremmo “spingere” per diffondere ulteriormente anche la contrattazione di secondo livello, premiando, in particolar modo, la decontribuzione e il raggiungimento di obiettivi di produttività, anche ricorrendo ad accordi diretti tra gli imprenditori e i propri dipendenti. Così facendo, daremmo una risposta soprattutto alle maestranze del Nord e in particolar modo delle aree più urbanizzate del Paese che, a seguito del boom dell’inflazione, in questi ultimi due anni hanno subito, molto più degli altri, una spaventosa perdita del potere d’acquisto.

- **Contratti di lavoro di secondo livello: coinvolti solo 3,3 milioni di dipendenti (il 20% del totale)**

Entro il 15 giugno scorso erano presenti presso il Ministero del Lavoro 10.568 contratti attivi di secondo livello, di cui 9.532 di natura aziendale e 1.036 territoriali. In relazione alla dimensione aziendale, il 43 per cento era stato sottoscritto nelle realtà aziendali con meno di 50 addetti, il 41 per cento in quelle con più di 100 e il 16 per cento in quelle con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99. Dei 10.568 contratti attivi, il 72 per cento è stato sottoscritto al Nord, il 18 per cento al Centro e il 10 per cento al Sud. Lombardia (3.218), Emilia Romagna (1.362) e Veneto (1.081) sono le regioni che presentano il numero più elevato (vedi Tab. 1). A livello nazionale sono coinvolti 3,3 milioni di dipendenti (il 20 per cento circa del totale nazionale), di cui 2,1 da contratti aziendali e 1,1 da contratti territoriali³.

³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Report deposito contratti, 15 giugno 2023.

- **Un dipendente privato su due ha il CCNL scaduto**

Oltre ad estendere l'applicazione della contrattazione decentrata, l'Ufficio studi della CGIA ritiene che per appesantire le buste paga sarebbe necessario rispettare le scadenze entro le quali rinnovare i contratti di lavoro. Al netto del settore dell'agricoltura, del lavoro domestico e di alcune questioni di natura tecnica⁴, al 1° settembre scorso il 54 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato aveva il CCNL scaduto. Stiamo parlando di quasi 7,5 milioni di dipendenti su un totale che sfiora i 14 milioni. E' molto difficile individuare le cause che non consentono la sottoscrizione del rinnovo entro la scadenza prevista dal contratto, tuttavia è verosimile ritenere che in molti casi ciò sia riconducibile alla difficoltà riscontrata dalle parti sociali a trovare un accordo sugli aumenti economici che vada bene sia al Nord che al Sud. Insomma, non essendo sviluppata sufficientemente la contrattazione di secondo livello - che per sua natura è in grado di premiare la produttività aziendale/territoriale e definire le contromisure per contrastare l'inflazione che, come sappiamo, ha tassi differenziati tra regioni e regioni e tra aree centrali e aree periferiche - è sempre più difficile raggiungere una intesa sugli aumenti retributivi di settore entro la scadenza prevista per un contratto che vada bene da Sondrio fino a Ragusa.

⁴ Il CNEL ricorda che gli accordi di rinnovo vengono depositati nel proprio archivio solo dopo che sono state concluse le procedure di consultazione dei lavoratori; pertanto, esistono dei CCNL già rinnovati alla data indicata, ma non ancora depositati al CNEL e quindi non conteggiati. Altresì, un CCNL è classificato come rinnovato quando le parti firmatarie depositano l'accordo di rinnovo. In alcuni casi le parti depositano degli accordi di aggiornamento delle retribuzioni che saranno assorbiti in successiva sede di rinnovo; si tratta di CCNL che il CNEL classifica come "scaduti" pur in presenza di incrementi salariali.

- **Buste paga più pesanti a Milano e lungo la via Emilia**

Dall'analisi provinciale delle retribuzioni medie lorde pagate ai lavoratori dipendenti del settore privato emerge che, nel 2021, Milano è stata la realtà con gli stipendi più elevati: 31.202 euro. Seguono Parma con 25.912 euro, Bologna con 25.797 euro, Modena con 25.722 euro e Reggio Emilia con 25.566 euro. In tutte queste realtà emiliane, la forte concentrazione di settori ad alta produttività e a elevato valore aggiunto - come la produzione di auto di lusso, la meccanica, l'automotive, la mecatronica, il biomedicale e l'agroalimentare - ha "garantito" alle maestranze di questi territori buste paga molto pesanti. I lavoratori dipendenti più "poveri", invece, si trovavano a Nuoro dove percepivano una retribuzione media lorda annua pari a 13.338 euro, a Cosenza con 13.141 euro e a Trapani con 13.137 euro. I più "sfortunati", infine, lavoravano a Vibo Valentia dove in un anno di lavoro hanno portato a casa solo 11.823 euro (vedi Tab.2).

Tab. 1 - Distribuzione territoriale dei contratti di secondo livello al 15 giugno 2023

Regioni	Aziendale	Territoriale	Totale
Lombardia	2.883	335	3.218
Emilia Romagna	1.244	118	1.362
Veneto	1.013	68	1.081
Piemonte	937	135	1.072
Lazio	795	119	914
Toscana	592	59	651
Campania	356	15	371
Friuli Venezia Giulia	327	8	335
Marche	190	16	206
Liguria	173	30	203
Sicilia	154	24	178
Puglia	161	13	174
P. A. Trento	148	21	169
Abruzzo	157	8	165
P. A. Bolzano	107	41	148
Umbria	96	7	103
Sardegna	83	8	91
Calabria	59	4	63
Basilicata	32	5	37
Valle d'Aosta	12	2	14
Molise	13	0	13
ITALIA	9.532	1.036	10.568

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Tab. 2 – Le retribuzioni medie lorde per provincia di lavoro (anno 2021)

Rank	Province	Retribuzione media annua (euro)	Maggior (+) o minor (-) retribuzione su dato medio ITALIA	
			in euro	%
1	Milano	31.202	+9.333	+42,7
2	Parma	25.912	+4.044	+18,5
3	Bologna	25.797	+3.928	+18,0
4	Modena	25.722	+3.854	+17,6
5	Reggio Emilia	25.566	+3.698	+16,9
6	Lecco	25.190	+3.322	+15,2
7	Trieste	24.747	+2.879	+13,2
8	Torino	24.506	+2.638	+12,1
9	Bergamo	24.388	+2.519	+11,5
10	Varese	24.260	+2.392	+10,9
11	Lodi	24.143	+2.275	+10,4
12	Vicenza	24.139	+2.271	+10,4
13	Genova	24.058	+2.190	+10,0
14	Treviso	23.836	+1.968	+9,0
15	Padova	23.788	+1.919	+8,8
16	Novara	23.606	+1.738	+7,9
17	Pordenone	23.451	+1.583	+7,2
18	Bolzano	23.444	+1.576	+7,2
19	Cremona	23.305	+1.437	+6,6
20	Alessandria	23.177	+1.309	+6,0
21	Brescia	22.983	+1.114	+5,1
22	Roma	22.971	+1.103	+5,0
23	Vercelli	22.943	+1.075	+4,9
24	Mantova	22.833	+965	+4,4
25	Verona	22.726	+858	+3,9
26	Como	22.672	+804	+3,7
27	Cuneo	22.591	+723	+3,3
28	Firenze	22.568	+700	+3,2
29	Piacenza	22.487	+618	+2,8
30	Biella	22.484	+616	+2,8
31	Asti	22.210	+342	+1,6
32	Udine	22.116	+248	+1,1
33	Belluno	21.754	-115	-0,5
34	Pavia	21.696	-172	-0,8
35	Ravenna	21.626	-243	-1,1
36	Siena	21.518	-350	-1,6
37	Pisa	21.435	-434	-2,0
38	Ancona	20.853	-1.016	-4,6
39	Gorizia	20.834	-1.034	-4,7
40	Forlì-Cesena	20.778	-1.090	-5,0
41	Trento	20.738	-1.130	-5,2
42	Lucca	20.651	-1.217	-5,6
43	Venezia	20.454	-1.414	-6,5
44	Ferrara	20.437	-1.431	-6,5
45	Sondrio	20.295	-1.573	-7,2
46	Arezzo	20.205	-1.663	-7,6
47	La Spezia	20.171	-1.697	-7,8
48	Pesaro e Urbino	20.126	-1.742	-8,0
49	Rovigo	19.811	-2.057	-9,4
50	Terni	19.638	-2.230	-10,2

51	Massa-Carrara	19.486	-2.382	-10,9
52	Verbano-Cusio-Ossola	19.481	-2.387	-10,9
53	Chieti	19.366	-2.502	-11,4
54	Perugia	19.352	-2.516	-11,5
55	Pistoia	19.220	-2.648	-12,1
56	Livorno	19.050	-2.818	-12,9
57	Savona	18.904	-2.964	-13,6
58	Frosinone	18.576	-3.292	-15,1
59	Macerata	18.304	-3.564	-16,3
60	Aosta	18.047	-3.822	-17,5
61	Prato	17.950	-3.918	-17,9
62	Latina	17.736	-4.132	-18,9
63	L'Aquila	17.653	-4.215	-19,3
64	Ascoli Piceno	17.615	-4.253	-19,4
65	Pescara	17.612	-4.256	-19,5
66	Cagliari	17.527	-4.341	-19,9
67	Potenza	17.228	-4.641	-21,2
68	Bari	16.920	-4.948	-22,6
69	Campobasso	16.894	-4.974	-22,7
70	Siracusa	16.558	-5.310	-24,3
71	Teramo	16.542	-5.326	-24,4
72	Taranto	16.513	-5.355	-24,5
73	Napoli	16.435	-5.433	-24,8
74	Viterbo	16.409	-5.460	-25,0
75	Palermo	16.349	-5.519	-25,2
76	Catania	16.283	-5.585	-25,5
77	Rieti	16.267	-5.601	-25,6
78	Imperia	16.186	-5.682	-26,0
79	Rimini	16.068	-5.800	-26,5
80	Caltanissetta	16.035	-5.833	-26,7
81	Avellino	16.028	-5.840	-26,7
82	Brindisi	15.931	-5.937	-27,2
83	Grosseto	15.816	-6.052	-27,7
84	Oristano	15.595	-6.273	-28,7
85	Isernia	15.533	-6.335	-29,0
86	Matera	15.349	-6.519	-29,8
87	Reggio Calabria	15.023	-6.845	-31,3
88	Sassari	14.916	-6.953	-31,8
89	Caserta	14.849	-7.019	-32,1
90	Foggia	14.709	-7.160	-32,7
91	Catanzaro	14.555	-7.313	-33,4
92	Enna	14.530	-7.338	-33,6
93	Benevento	14.236	-7.632	-34,9
94	Salerno	14.049	-7.819	-35,8
95	Lecce	13.819	-8.049	-36,8
96	Messina	13.802	-8.066	-36,9
97	Ragusa	13.730	-8.138	-37,2
98	Agrigento	13.672	-8.196	-37,5
99	Crotone	13.650	-8.218	-37,6
100	Nuoro	13.338	-8.530	-39,0
101	Cosenza	13.141	-8.727	-39,9
102	Trapani	13.137	-8.731	-39,9
103	Vibo Valentia	11.823	-10.045	-45,9
ITALIA		21.868	-	-

Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati INPS

Nota

Le informazioni fanno riferimento ai dati INPS ricavati dall' "Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi operai agricoli e domestici)" che individua la stragrande maggioranza dei dipendenti del privato che, nel 2021, sono stati retribuiti con almeno una giornata di lavoro (oltre 16,2 milioni); i dati del totale dipendenti includono anche eventuali dipendenti pubblici soggetti al contributo per la disoccupazione (ad esempio i supplenti della scuola). Il lavoratore che nel corso dell'anno ha avuto più di un rapporto di lavoro viene contato una sola volta e classificato per qualifica, tipologia contrattuale, luogo di lavoro e settore di attività sulla base del suo ultimo rapporto di lavoro, mentre retribuzione e giornate retribuite si riferiscono alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro nell'anno. Per retribuzione è da intendersi l'imponibile previdenziale comprensivo dei contributi a carico del lavoratore.