



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Rapporto OIL



► L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari in Italia

Messaggi principali
del Rapporto mondiale
sui salari 2022/23

► L’impatto dell’inflazione e del COVID-19 sui salari in Italia

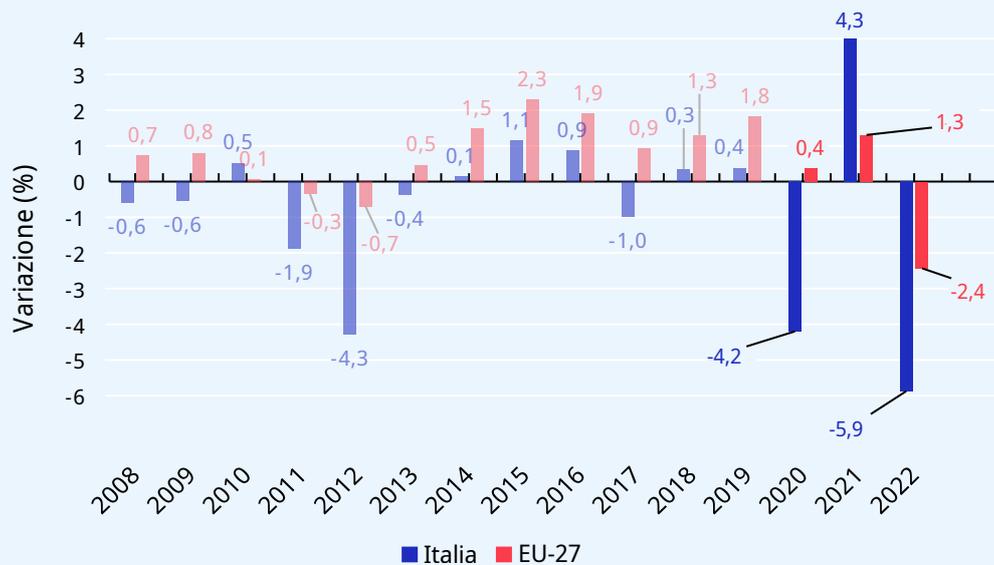
Messaggi principali del Rapporto mondiale sui salari 2022/23

L’aumento dell’inflazione sta riducendo drasticamente i salari reali in Italia

Per la prima volta in questo secolo, i salari reali sono diminuiti su scala mondiale (-0,9 per cento) nella prima metà del 2022. In Italia, l'impen-

nata inflazionistica ha eroso i salari, producendo una riduzione dei salari reali di quasi 6 punti percentuali nel 2022 che è più che doppia rispetto alla media europea (Grafico 1). Questo “effetto inflazione” segue un periodo di crescita più che modesta delle retribuzioni mensili nel periodo 2020-2021 di 0,1 punti percentuali (effetto pandemia), rispetto agli 1,7 punti della media dei paesi dell’Unione europea (UE-27).

► Grafico 1. Andamenti delle retribuzioni mensili in Italia e media UE (2008-2022) (percentuale)



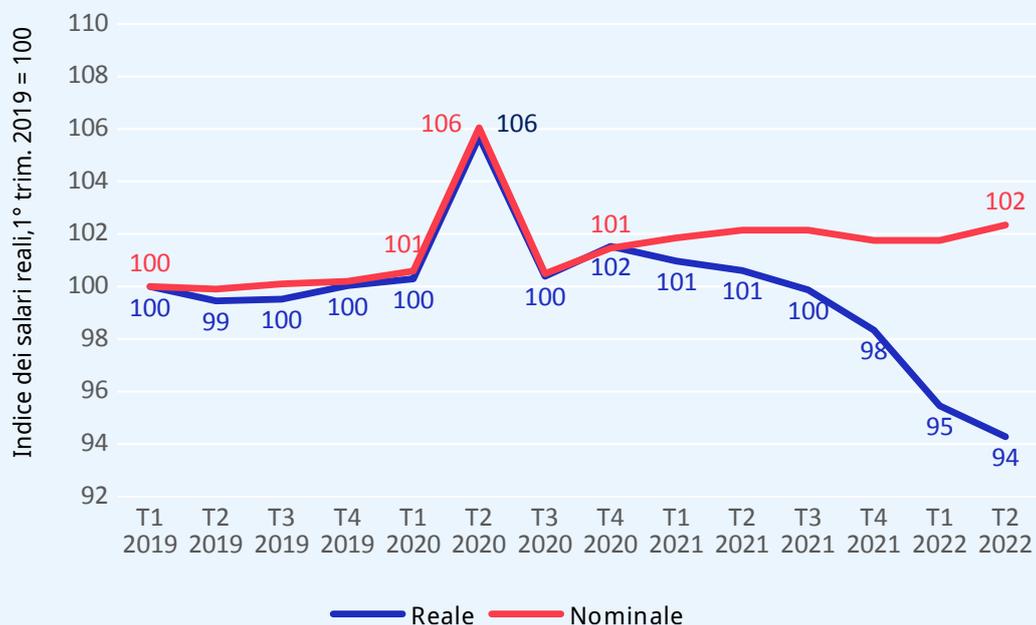
► **Rapporto mondiale sui salari 2022-23**

L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari e il potere d'acquisto

L'inflazione ha iniziato a manifestarsi tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022, subito dopo la riduzione delle misure adottate per mitigare l'impatto della crisi innescata dalla pandemia di COVID-19. Il Grafico 2 mostra che nel secondo trimestre del 2022 le retribuzioni orarie reali in Italia sono diminuite di quasi il 6 per cento rispetto al loro va-

lore reale nel primo trimestre del 2019. Questo ha causato una perdita del potere d'acquisto di lavoratori e famiglie che potrebbe ulteriormente ridursi, stando alle previsioni di crescita dell'inflazione in Italia (+12,5 per cento) e alla media per i paesi dell'Eurozona (+10 per cento)¹.

► **Grafico 2. Andamenti delle retribuzioni orarie in Italia (2019-2022)**



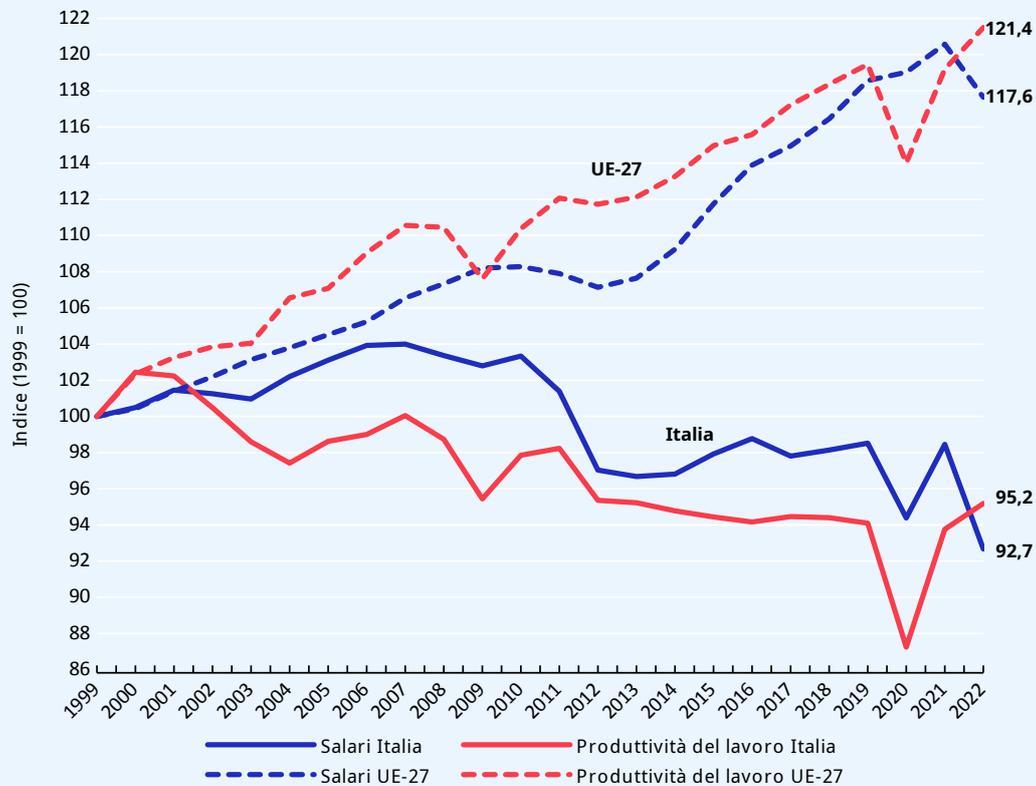
La crescita della produttività, e in particolare della produttività reale del lavoro, è un fattore determinante per la crescita dei salari reali². A livello globale, la crescita media dei salari è rimasta indietro rispetto alla crescita media della produt-

tività del lavoro fin dai primi anni '80. Per la media dei paesi UE, sia la produttività del lavoro che i salari reali sono cresciuti in quasi tutti gli anni — tranne che durante la crisi finanziaria globale e la recente crisi del COVID-19 (Grafico 3).

¹ Fonte: Eurostat, Euroindicators n. 133/2022, 30 novembre 2022

² La produttività del lavoro è calcolata dividendo il prodotto interno lordo in termini costanti per il numero totale di lavoratori — salariati e non salariati.

► Grafico 3. Salari reali e produttività in Italia e UE (1999–2022)



Durante il periodo 1999–2022, la produttività del lavoro dei paesi dell'UE-27 è cresciuta del 21,5 per cento e quella dei salari reali del 17,6 per cento (il 3,9 per cento in meno della produttività del lavoro). Nello stesso periodo, sia la produttività del lavoro italiana che i salari reali sono diminuiti, in particolare durante il periodo 2011–19. Nel 2020 sono calati sia la produttività del lavoro che i salari per effetto del rallentamento dell'attività economica dovuto alla pandemia di COVID-19, mentre nel periodo 2021–2022 si registra un leggero recupero della perdita del 2020. Complessivamente, nel periodo 1999–2022 la produttività del lavoro e i salari sono diminuiti in Italia rispettivamente del 4,8 e del 7,3 per cento. Tra il 2021 e il 2022 si registra una controtendenza caratterizzata da una crescita della produttività (95,2 per cento nel 2022) e una diminuzione dei

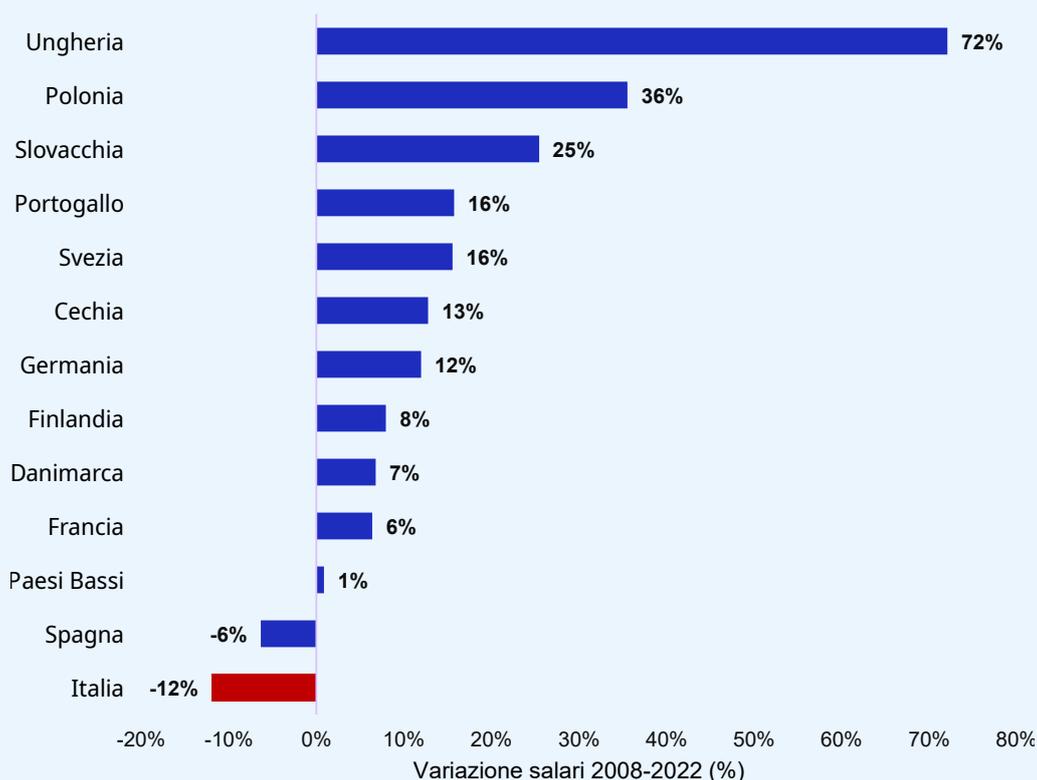
salari reali (92,7 per cento nel 2022), con un divario salari-produttività del 2,5 per cento. Un'analisi della produttività per ora lavorata mostra che questa è rimasta superiore alla crescita dei salari per la gran parte del periodo 2005–2022, mentre i salari reali sono diminuiti del 6 per cento. Una delle ragioni del divario della produttività del lavoro italiana rispetto alla media UE è l'alta concentrazione di lavoro a basso valore aggiunto. Un'altra ragione è correlata alla precarietà del mercato del lavoro e agli scarsi investimenti nella formazione della forza lavoro. Un altro fattore che influenza la dinamica complessiva della produttività è il divario Nord-Sud, con il Sud meno sviluppato in termini industriali e relativamente a più bassa densità di settori e occupazioni a più alto valore aggiunto rispetto al Nord.

Gli impatti legati alla pandemia e all'inflazione si combinano con una tendenza di lungo periodo di riduzione dei salari reali in Italia di 12 punti percentuali nel periodo 2008-2022

L'analisi dell'evoluzione degli indici dei salari reali durante il periodo 2008-2022 mostra una crescita dei salari nella maggior parte dei paesi dell'UE. Il Grafico 4 evidenzia che la crescita maggiore si è

registrata nei paesi UE dell'Europa centrale. Durante il suddetto periodo, i salari sono cresciuti del 72 per cento in Ungheria, del 36 per cento in Polonia e del 25 per cento in Slovacchia. Anche in Francia e in Germania i salari sono aumentati rispettivamente del 6 e del 12 per cento. Per quanto riguarda l'Italia, se si prendono come base i salari del periodo immediatamente precedente al manifestarsi della crisi economica e finanziaria globale, l'indice dei salari reali del 2022 indica una perdita di 12 punti percentuali che è doppia rispetto alla Spagna — l'altro paese europeo in cui i salari sono diminuiti di 6 punti percentuali.

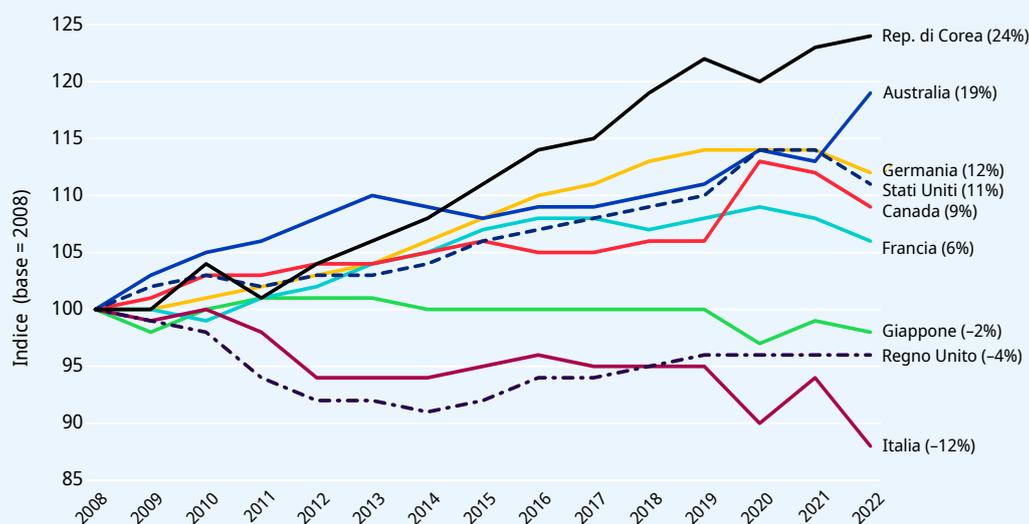
► Grafico 4. Variazione dei salari reali in Italia e in altri paesi UE (2008-2022), in percentuale



Le stesse tendenze possono essere osservate sugli andamenti dei salari reali dell'Italia rispetto agli altri paesi ad economia avanzata del G20 che hanno beneficiato di un aumento dei salari in termini reali tra il 2008 and il secondo trimestre del

2022, eccetto il Giappone, il Regno Unito e l'Italia. La contrazione dei salari italiani è sei volte maggiore rispetto a quella del Giappone e tre volte maggiore rispetto a quella del Regno Unito (Grafico 5).

► **Grafico 5. Indice medio dei salari reali in Italia e nelle altre economie avanzate del G20, 2008-2022 (percentuale)**



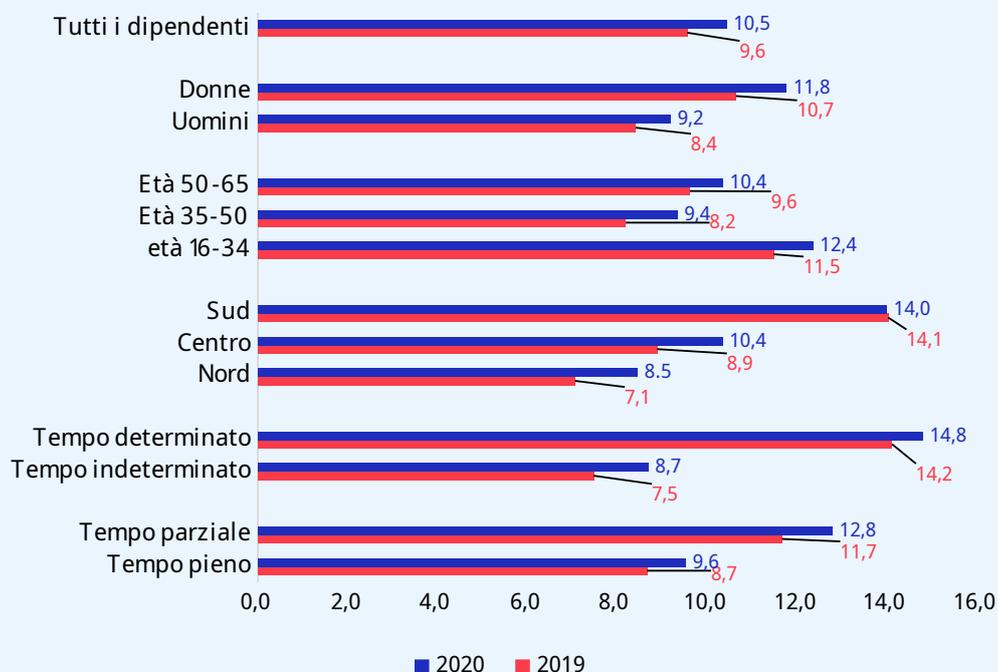
Le crisi legate alla pandemia e all'inflazione hanno un impatto maggiore su lavoratori e lavoratrici con bassi salari

La combinazione tra perdita di lavoro e riduzione di ore lavorate durante la pandemia ha causato una crescita di quasi un punto percentuale della proporzione di lavoratori e lavoratrici a bassi salari che in Italia è passata dal 9,6 per cento del 2019 al 10,5 per cento del 2020 (Grafico 6)³. La proporzione di lavoratrici, in genere più presenti rispetto ai lavoratori in lavori a bassa retribuzione, è aumentata di più di un punto percentuale (dal 10,7 per cento nel 2019 all'11,8 per cento nel 2020). L'età è un'altra caratteristica personale che influisce sui livelli salariali. Durante la pandemia, i giovani già presenti in alta percentuale tra i

lavoratori con basse retribuzioni, è ulteriormente cresciuta di quasi un punto percentuale tra il 2019 e il 2020, anche se la crescita maggiore si è registrata tra i lavoratori di età compresa tra i 35 e i 50 anni (+1,2 per cento). Anche l'area geografica nella quale si è occupati ha un impatto sulla proporzione di lavoratori con bassa retribuzione, i quali sono più presenti nell'Italia del Sud (circa 14 per cento), anche se gli incrementi maggiori si sono registrati nell'Italia centrale (+1,5 per cento) e del Nord (+1,4 per cento). Sulla base della tipologia di contratto, i lavoratori a tempo indeterminato con basse retribuzioni sono aumentati (+1,2 per cento) rispetto a quelli a tempo determinato (+0,8 per cento), il cui numero è quasi doppio rispetto ai primi. L'incremento del numero di lavoratori a bassa retribuzione è stato invece lo stesso tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale (+0,9 per cento).

³ L'OIL identifica i lavoratori con basse retribuzioni sulla base di un indicatore che misura il numero di dipendenti la cui retribuzione oraria in tutti i lavori è inferiore ai due terzi della retribuzione oraria media, calcolata in percentuale.

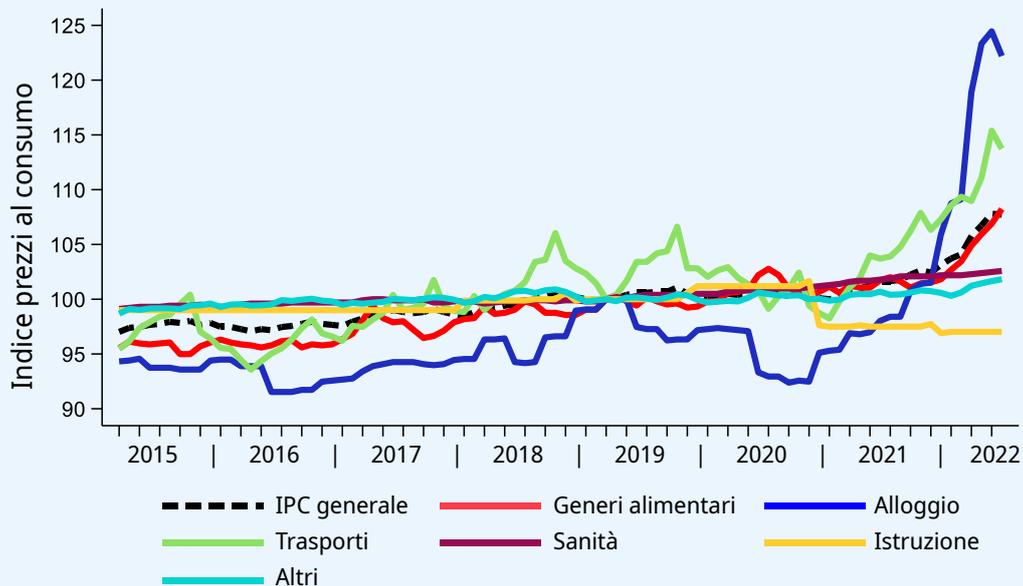
► Grafico 6. Evoluzione dei bassi salari in Italia durante la pandemia (percentuale)



Anche l'inflazione ha un impatto maggiore su lavoratori e lavoratrici con reddito medio-basso. La narrativa sulla crescita dell'inflazione spesso considera che l'aumento del costo della vita colpisca le famiglie in maniera uguale. Il Rapporto mostra, tuttavia, che l'inflazione può avere un impatto maggiore sul costo della vita delle famiglie a basso reddito a causa dell'utilizzo della maggior parte del reddito disponibile per la spesa in beni e servizi essenziali. Questi ultimi, in genere, subiscono un incremento di prezzo maggiore rispetto ai beni non essenziali. Anche i dati

relativi all'Italia evidenziano che i beni e servizi primari sono stati maggiormente intaccati dall'inflazione. Il Grafico 7 mostra la crescita dei prezzi dei beni di prima necessità a partire dal 2021 e con un'impennata nel 2022. Gli incrementi maggiori si sono registrati riguardo ai costi relativi alle spese per alloggi e trasporti che sono stati maggiori rispetto all'andamento generale dell'indice dei prezzi al consumo (IPC), mentre le spese per generi alimentari hanno seguito l'andamento a due cifre dello stesso indice.

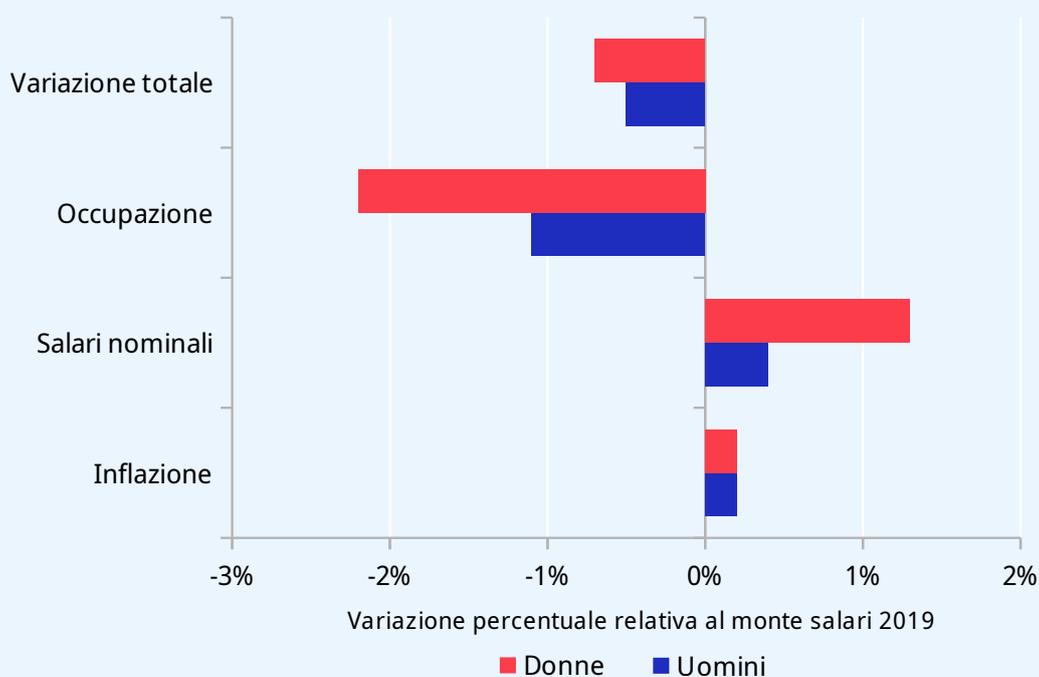
► Grafico 7. Impatto dell'inflazione sui beni di prima necessità in Italia



Il divario salariale di genere è rimasto invariato durante il periodo 2019-2022

Il già ampio divario di genere relativo alla partecipazione nel mercato del lavoro si è ulteriormente acuito durante la pandemia passando dal 17 per cento del 2019 al 17,5 per cento del 2021. Durante lo stesso periodo, la perdita di lavoro delle lavoratrici (-2,3 per cento) è stata maggiore rispetto ai lavoratori (-2,1 per cento). Se misurato paragonando i salari medi di uomini e donne, il divario salariale sembrerebbe essere diminuito durante la crisi ma questo è dovuto alla maggiore perdita di lavoro di lavoratrici posizionate nella parte bassa della scala salariale piuttosto che un miglioramento dei loro salari. Una misurazione del divario sulla base del salario orario e del salario mensile indica che in Italia il divario salariale di genere è rimasto sostanzialmente immutato rispetto al periodo precrisi, attestandosi intorno all'11 per cento (se misurato in base ai salari orari) o al 16,2 per cento (se basato sui salari mensili). Questa tendenza si allinea con la media del

divario salariale di genere a livello globale che è confermata stabile al 20 per cento. È probabile che se il divario retributivo di genere fosse stato misurato alla fine del 2020, i dati avrebbero mostrato una crescita del divario rispetto all'anno precedente la crisi della pandemia. Tuttavia, il rapporto misura il divario retributivo di genere alla fine del 2021 quando il mercato del lavoro è tornato a livelli simili a quelli pre-pandemia. Considerando che l'inflazione colpisce lavoratrici e lavoratori in modo simile, il ritorno alla normalità potrebbe spiegare perché il divario retributivo di genere è rimasto abbastanza stabile rispetto al 2019. Per poter meglio analizzare l'impatto della crisi generata dalla pandemia sui divari salariali di genere, il Grafico 8 scompone la variazione totale dei salari in Italia nel periodo 2019-2020 che è più negativa per le donne rispetto agli uomini (effetto combinato), mentre la crescita dei salari nominali è stata più favorevole per le prime, nonostante la perdita occupazionale più che doppia rispetto ai lavoratori. Il grafico dimostra anche che, come già menzionato rispetto alla tendenza globale, in Italia non vi sono differenze di impatto dell'inflazione sulla base del genere.

► **Grafico 8. Evoluzione dei salari in Italia durante la crisi del COVID-19 e impatto differenziato per lavoratrici e lavoratori**

Il susseguirsi e il sovrapporsi delle crisi richiedono un dialogo tra il governo e delle parti sociali per lo sviluppo di politiche di supporto dei salari e del potere d'acquisto di lavoratori e famiglie, al fine di attuare il rincaro del costo della vita

La ripresa dal COVID-19 che si stava realizzando nel mondo del lavoro su scala globale è stata compromessa dall'attuale grave crisi inflazionistica. Quest'ultima, insieme al rallentamento della crescita economica - causato anche dalla guerra in Ucraina e dalla crisi energetica mondiale - sta producendo una crescita negativa dei salari reali in Italia e in molti paesi e regioni del mondo. In questo contesto, è necessario adottare misure per mantenere il tenore di vita dei la-

voratori e delle loro famiglie. Questa parte finale della Nota, fornisce alcuni spunti per possibili strategie da realizzare attraverso il dialogo sociale per rispondere alla crisi del costo della vita, includendovi interventi per:

- **Accompagnare le politiche macroeconomiche e fiscali per contenere l'inflazione con misure di supporto alle imprese e ai salari dei lavoratori e delle loro famiglie.** Per far fronte alla crescita dei tassi d'interesse è necessario sostenere la capacità d'investimento e di creazione di lavoro delle imprese e facilitare i lavoratori, particolarmente quelli a basso reddito, nel far fronte ai loro debiti, inclusi i mutui contratti per l'acquisto della casa. Attraverso il dialogo sociale tra governo, rappresentanze datoriali e sindacati (dialogo tripartito) si possono introdurre delle misure di politica fiscale per il contenimento della perdita del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro fa-

miglie. Queste includono misure, anche temporanee, di riduzione delle imposte dirette e del cuneo fiscale;

- **Rafforzare le politiche salariali attraverso il dialogo sociale bipartito e la contrattazione collettiva.** Attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati possono trovare delle soluzioni di contrasto dell'erosione dei salari e del potere d'acquisto di lavoratori e famiglie. Misure di adeguamento dei minimi salariali (sulla base dei criteri fissati dalla Convenzione OIL n. 131 sui salari minimi) e delle altre scale salariali all'inflazione e al rincaro del costo della vita possono supportare i lavoratori, soprattutto quelli con bassi salari, e indirizzare l'economia verso la ripresa;
- **Adottare misure rivolte alla mitigazione dell'impatto della crisi sul costo della vita di lavoratori e famiglie, soprattutto quelli meno abbienti.** Delle misure rivolte specificamente a famiglie meno abbienti (per esempio sussidi ai lavoratori con basso reddito per consentire l'acquisto di beni essenziali) o più generali (per esempio la riduzione, spesso temporanea, per tutti della tassazione indiretta su beni e servizi di prima necessità) possono attenuare il peso dell'inflazione, del rincaro energetico e del costo della vita tra le famiglie, contribuendo ulteriormente a ridurre l'inflazione. Per far fronte al rincaro dei costi dell'energia, molti governi stanno erogando dei sussidi sulle bollette di gas e luce delle famiglie a basso reddito. Per contribuire al finanziamento di queste misure, alcuni paesi hanno anche introdotto delle tasse sugli extra-profitti delle imprese che operano nel settore della produzione e commercializzazione di energia;
- **Migliorare le competenze di lavoratrici e lavoratori attraverso l'istruzione e la formazione lungo l'arco della vita.** L'istruzione e la formazione giocano un ruolo importante nel ridurre il divario tra le competenze acquisite e quelle richieste dal mercato del lavoro, nel migliorare le transizioni nel mondo del lavoro (incluse quelle che riducono la proporzione di lavoratori a basso salario e la segregazione occupazionale di genere) e la produttività. Attraverso il dialogo sociale bi-tripartito, si possono sviluppare maggiori opportunità di formazione iniziale appropriata e di formazione continua dei lavoratori. Queste sono anche necessarie per rispondere ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, inclusi quelli relativi all'innovazione tecnologica, alla digitalizzazione e all'organizzazione del lavoro; e
- **Rinnovare l'impegno per l'eliminazione del divario salariale di genere. Le crisi multiple degli ultimi anni hanno frenato il progresso verso la parità salariale di genere.** È necessario adottare misure che riducano la parte spiegabile del divario attraverso, come già menzionato, l'innalzamento dei livelli di istruzione e formazione e una distribuzione più equa delle donne e degli uomini tra occupazioni e settori economici. Inoltre, è necessario affrontare altri fattori alla base del divario retributivo di genere, in particolare attraverso la riduzione del divario retributivo legato alla maternità, l'aumento delle retribuzioni nei settori e nelle industrie sottovalutati e caratterizzati da un'alta concentrazione di lavoratrici, e attraverso un assetto normativo e delle politiche che promuova la trasparenza delle retribuzioni a livello aziendale, con l'obiettivo di eliminare la discriminazione retributiva.



Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'Agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro. Essa è composta da rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori che collaborano per promuovere un futuro del lavoro incentrato sulla persona attraverso la creazione di lavoro produttivo e liberamente scelto, la garanzia dei diritti del lavoro, l'accesso alla protezione sociale e il ricorso al dialogo sociale.

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Dipartimento sulle condizioni di lavoro e l'uguaglianza
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
ilo.org/inwork

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome