

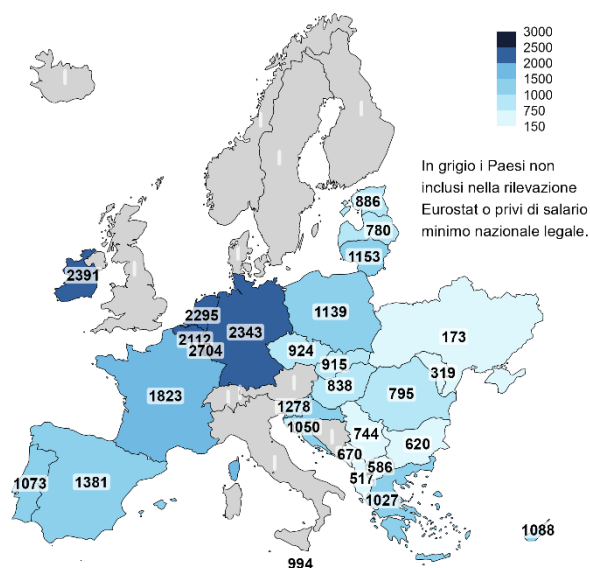
L'Italia senza salario minimo: problema o scelta?

C'è un numero che emerge dai dati ISTAT sul lavoro in Italia: 12 euro. È la retribuzione oraria mediana dei lavoratori dipendenti – la soglia sotto cui guadagna la metà di chi ha un impiego. Da lì nasce la domanda su cui l'Italia litiga da anni: serve un salario minimo per legge?

Il contesto attuale

L'Italia è uno dei pochi paesi UE a non avere un salario minimo legale (Fig. 1).

Salari minimi nazionali in Europa (gennaio 2026)
Importi lordi mensili espressi in euro



Elaborazione di Alfredo Roccato su dati Eurostat (tps00155)

Fig. 1 – Salari minimi nel continente europeo

La protezione salariale è affidata quasi interamente alla contrattazione collettiva (CCNL), che copre formalmente circa l'80% dei lavoratori dipendenti – un tasso alto rispetto alla media europea.

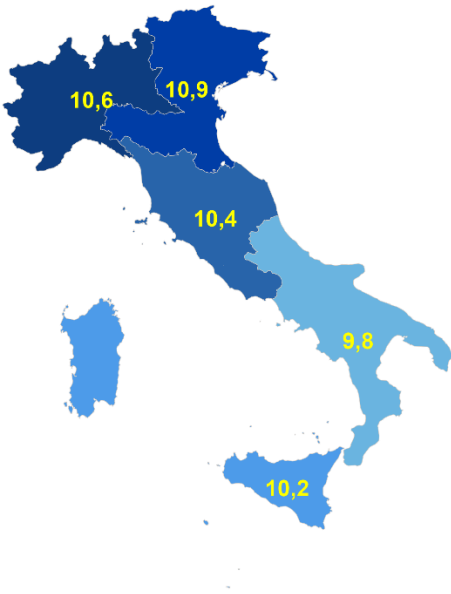
Tuttavia, esistono più di 900 contratti collettivi depositati al CNEL, molti dei quali sono "contratti pirata" stipulati da sigle sindacali minoritarie e usati per abbassare i costi del lavoro in settori ad alto rischio di "dumping" contrattuale (compressione dei salari) come logistica, ristorazione, cura alla persona, agricoltura.

La situazione retributiva

In base agli ultimi dati disponibili (ISTAT, 2023), la retribuzione oraria mediana (il valore che divide a metà la distribuzione dei salari) cambia a seconda della distribuzione geografica come si evince dalla Fig. 2, dove si vede che il Centro-Nord è più avvantaggiato che il Mezzogiorno.

Le retribuzioni mediane orarie più basse caratterizzano il Sud (9,8 euro), immediatamente seguito dalle Isole (10,2 euro); quelle più alte si registrano nel Nord-Est e nel Nord-Ovest (rispettivamente 10,9 e 10,6 euro).

Retribuzione oraria mediana in Italia per area geografica (2023)
Settore privato non agricolo (euro per ora lavorata)

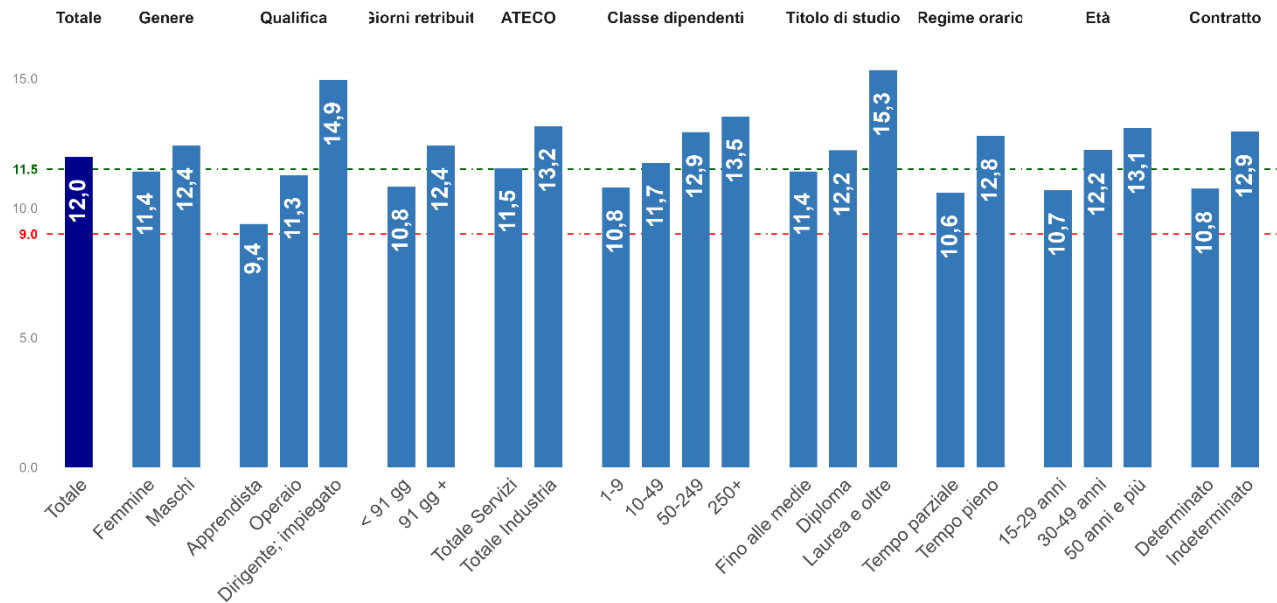


Elaborazione di Alfredo Roccato su dati ISTAT (RACLI)

Fig. 2 – Retribuzione mediana per area geografica

Come mostra la Fig. 3, basata sugli ultimi dati disponibili del 2023, **la retribuzione oraria, pari in mediana a 11,98 euro** (approssimativamente **2.100 euro al mese**), mostra differenze molto marcate tra generazioni e per titolo di studio.

Retribuzione oraria mediana in Italia per caratteristiche del lavoro (2023)
Settore privato non agricolo (valori in euro/ora)



Elaborazione di Alfredo Roccato su dati ISTAT (RACLI)

Fig. 3 – Retribuzione mediana per caratteristiche del lavoro

Tra i giovani under30 la retribuzione mediana oraria (10,7 euro) è del 14% inferiore a quella di coloro che hanno un'età compresa tra i 30 e i 49 anni (12,2 euro) e del 22,4% inferiore a quella dei dipendenti over50 (13,1 euro).

I dipendenti meno istruiti (con un **titolo di studio** al più secondario inferiore) hanno una retribuzione oraria pari in mediana a 11,4 euro, inferiore del 7% a quella dei dipendenti con istruzione secondaria superiore (tra i quali è pari a 12,2 euro) e del 34,2% a quella dei dipendenti con istruzione terziaria (15,3 euro).

I dipendenti con **contratto a tempo** determinato percepiscono il 19,4% in meno rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato (la retribuzione è rispettivamente di 10,8 e 12,9 euro) e coloro che hanno un regime orario ridotto mostrano una retribuzione oraria che in mediana è inferiore del 20,8% a quella di chi ha un regime orario a tempo pieno.

Infine, la retribuzione mediana oraria aumenta al crescere della **dimensione dell'unità economica**: le più piccole (tra 0 e 9 dipendenti) hanno la più bassa retribuzione mediana oraria (10,8 euro l'ora), mentre le più grandi (con più di 250 dipendenti) hanno quella più alta (13,5 euro l'ora).

La retribuzione oraria degli uomini supera quella delle donne. In Italia, nel 2023, il *GPG (Gender Pay Gap)*, ovvero il **differenziale di genere** nelle retribuzioni orarie mediane, si attesta al 8,8%: la retribuzione oraria mediana maschile è pari a 12,4 euro e quella femminile a 11,4 euro.

Il dato forse più sorprendente (Fig. 4) riguarda il genere tra i laureati: il **divario retributivo tra uomini e donne con laurea** raggiunge il 29,7% – 17,9 euro l'ora per gli uomini contro 13,8 per le donne.

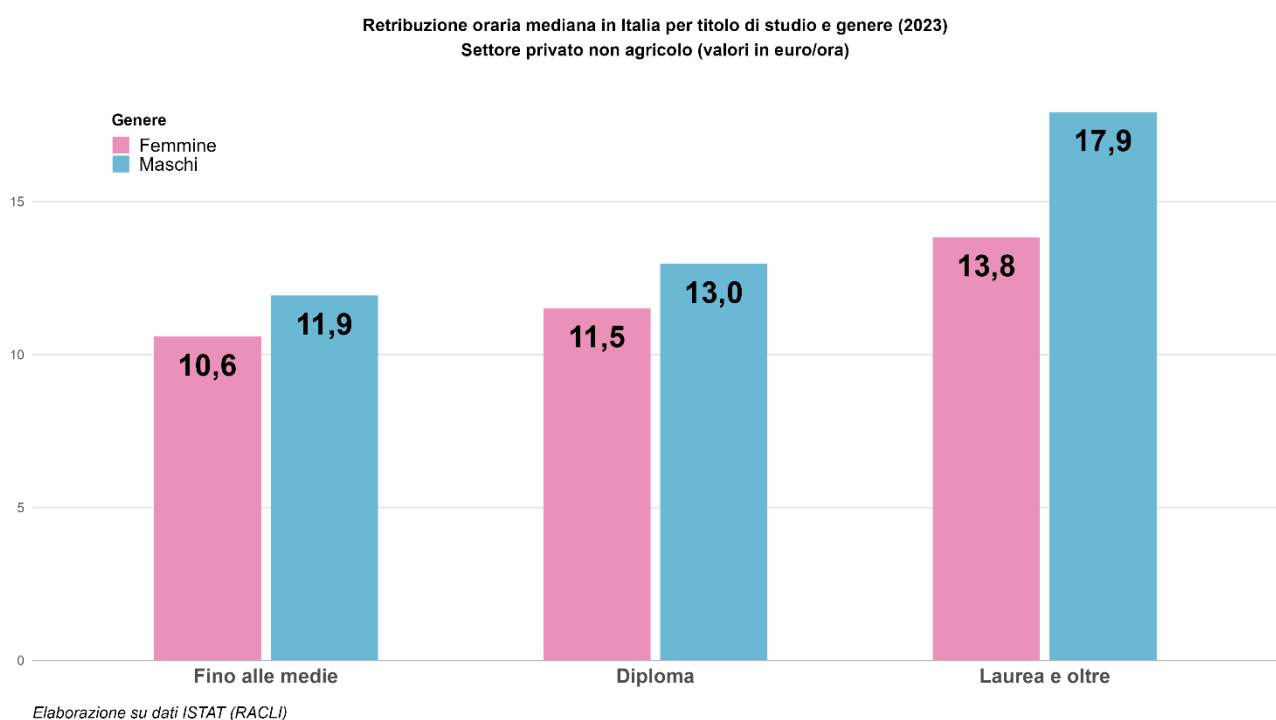


Fig. 4 – Retribuzione mediana per genere e scolarità

Un divario marcato si osserva anche tra i dipendenti con al più la licenza media (11,3%), sebbene su livelli retributivi assoluti molto più bassi (10,6 euro per le donne, 11,9 per gli uomini).

Il GPG più contenuto (13%) riguarda invece i diplomati – la categoria più numerosa sia tra uomini che tra donne – con retribuzioni orarie di 11,5 euro per le donne e 13,0 euro per gli uomini.

È in questo quadro frammentato – per territorio, età, genere e tipo di contratto – che si inserisce il dibattito sul salario minimo: non esiste una soglia unica che risponda bene a tutte queste situazioni.

Argomenti pro e contro il salario minimo nazionale

A favore

Introdurre un salario minimo legale affronterebbe alcune fragilità strutturali del mercato del lavoro italiano.

Sul piano economico, il beneficio più immediato riguarderebbe i *working poor* (coloro che percepiscono un reddito insufficiente a superare la soglia di povertà e a coprire il costo della vita): la metà dei lavoratori percepisce meno di 12 euro lordi all'ora, una soglia che, soprattutto nelle aree a più alto costo della vita, può rendere difficile mantenere un adeguato tenore di vita.

Retribuzioni più alte si tradurrebbero in maggiore potere d'acquisto per le fasce più basse, con effetti positivi sulla domanda interna e meno convenienza a ricorrere al lavoro irregolare.

Sul piano sociale, la misura risponderebbe a un'esigenza di giustizia: i contratti pirata – accordi firmati da sigle sindacali poco rappresentative per abbassare il costo del lavoro – continuano a proliferare proprio in assenza di un limite legale invalicabile, lasciando senza protezione reale una quota significativa di lavoratori.

Contro

Le riserve muovono soprattutto dall'impatto sull'occupazione: una base salariale troppo alta rispetto ai livelli locali potrebbe spingere le imprese – specie al Sud, dove la retribuzione mediana oraria (9,8 euro) è la più bassa del paese – a ridurre il personale o a non assumere.

Sul piano economico esiste però un rischio paradossale, spesso sottovalutato nel dibattito: invece di diventare il “pavimento” sotto cui nessuno può scendere, **il salario minimo potrebbe trasformarsi nel “tetto” oltre cui nessuno si sforza di salire.**

Ad esempio, se la legge fissa 9 euro l'ora, un'azienda che oggi paga 9,50 potrebbe smettere di migliorare ("siamo già sopra il minimo") e un sindacato che tratta potrebbe fare fatica a giustificare l'obiettivo di 11,50 euro quando "c'è già la tutela legale". Il risultato sarebbe paradossale: **una misura nata per alzare i salari che finisce per bloccarli** verso il basso.

È un rischio reale, ma non inevitabile: dipende da come viene aggiornata la soglia. Se viene adeguata regolarmente in base all'inflazione, alla produttività o ai rinnovi contrattuali, rimane un pavimento dinamico. Se invece resta ferma per anni, tende a diventare un punto di riferimento fisso che finisce per trascinare tutto verso il basso.

Sul piano istituzionale, la CISL (vedi Riferimenti) è storicamente contraria, ritenendo che la misura indebolirebbe il ruolo e la capacità negoziale dei sindacati, respingendo l'accusa di corporativismo: in Paesi come Svezia e Danimarca il salario minimo legale è assente proprio perché considerato un segnale di sfiducia verso un sistema di relazioni industriali maturo.

I nodi tecnici irrisolti

Oltre alle contrapposizioni ideologiche, esistono nodi tecnici concreti. Il primo riguarda il **livello a cui fissarlo**: i 9 euro lordi all'ora più citati nel dibattito hanno un impatto reale molto variabile per territorio e settore, rendendo difficile un valore che sia adeguato nelle aree ad alto costo della vita e sostenibile nelle zone più depresse.

C'è poi la **distinzione tra lordo e netto**: data l'entità del cuneo fiscale italiano (la differenza tra quanto costa un lavoratore all'azienda e quanto arriva effettivamente in busta paga), una soglia definita al lordo potrebbe risultare ben meno significativa di quanto appaia in busta paga. Per capirlo concretamente: un **salario minimo di 9 euro lordi l'ora** corrisponde a **poco meno di 1.000 euro netti al mese** per un lavoratore full-time single.

Quanto all'**indicizzazione** (l'aggiornamento automatico del livello minimo nel tempo), legare il salario minimo all'inflazione tutela il potere d'acquisto ma non riflette la produttività.

Infine, rimane aperto il problema della **copertura**: lavoratori autonomi, i parasubordinati (come i co.co.co., collaboratori pagati a progetto senza le tutele del lavoro dipendente) e i lavoratori "*on demand*" (per esempio, i rider) sfuggono alle categorie tradizionali del lavoro dipendente, ma escluderli significherebbe lasciare senza protezione alcune delle fasce più vulnerabili.

Ideologia e pragmatismo nel dibattito italiano

Il dibattito italiano sul salario minimo è spesso **più ideologico che tecnico**: chi si oppone tende a proteggere il modello contrattuale attuale più che a entrare nel merito di cosa cambierebbe davvero; chi lo sostiene tende a privilegiare l'equità distributiva rispetto alle possibili distorsioni occupazionali, specie al Sud.

Vale la pena chiarire un equivoco ricorrente: la direttiva europea sul salario minimo non impone agli Stati membri di introdurre un salario minimo legale. **L'obiettivo della normativa è garantire che i lavoratori siano adeguatamente tutelati attraverso salari equi, lasciando ai singoli Paesi la scelta degli strumenti da adottare.** Il punto critico per l'Italia, quindi, non è tanto l'assenza di un salario minimo legale, quanto la capacità del sistema contrattuale di garantire una tutela reale e uniforme a tutti i lavoratori.

La soluzione sostenuta da molti economisti

Il dibattito sul salario minimo viene spesso presentato come una scelta tra due modelli alternativi: legge o contrattazione collettiva. Molti economisti del lavoro, tra cui Tito Boeri (vedi Riferimenti), ritengono invece che le due soluzioni possano essere complementari: **rafforzare la contrattazione collettiva come strumento principale, affiancandola a un salario minimo legale che funzioni da rete di sicurezza** nei settori dove la contrattazione non arriva o viene aggirata.

L'obiettivo è garantire una tutela effettiva ai lavoratori più vulnerabili senza compromettere occupazione e competitività, combinando i vantaggi di entrambi gli strumenti e limitandone i rischi.

La domanda, alla fine, non è tanto se introdurre il salario minimo, ma se siamo disposti a costruirlo in modo che funzioni davvero.

Riferimenti

Boeri, T. (2023, 25 luglio). *Audizione presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato. Camera dei Deputati.* [Memoria](#)

CISL (2026, 15 maggio). *Audizione presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato. Camera dei deputati.* [Memoria](#)

Fonti dei dati

ISTAT, Registro statistico tematico annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro individuale (RACLI), disponibile su esploradati.istat.it

Eurostat, Minimum wages (tps00155), [Monthly minimum wages - bi-annual data], disponibile su ec.europa.eu/eurostat/databrowser.

Contatti

studio roccato
Data Science Training & Consulting 

e-mail: [alfredo.roccato\[at\]fastwebnet.it](mailto:alfredo.roccato[at]fastwebnet.it)

www.alfedoroccatto.it