



Tortuga Brief Reports
Aprile 2024

Per un salario giusto a Milano

TORTUGA

In collaborazione con:

Adesso!





COMPETENZA

Come studiosi, analizziamo con rigore i temi economici d'attualità più rilevanti. Elaboriamo ricerche e proposte basate sui dati e sull'evidenza scientifica, con l'obiettivo di offrire soluzioni concrete.



ESPERIENZA

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, attivo dal 2015. Le solide basi economiche dei nostri soci, combinate a una crescente varietà di competenze e esperienze settoriali, ci permette di impiegare tecniche di analisi e ricerca avanzate e interdisciplinari.



PASSIONE

Siamo convinti che i policy maker abbiano bisogno, ora più che mai, di un supporto nell'elaborare proposte e valutazioni di politiche pubbliche basate su dati, evidenza empirica e analisi rigorose. Per questo motivo forniamo servizi di analisi e ricerca a istituzioni, aziende, associazioni, PA e partiti politici per progetti che ritiene in linea con i propri valori.

Brief Report

La serie "Brief Report" raccoglie i report più accessibili di Tortuga.

Tale format ha l'obiettivo di fornire una descrizione approfondita di un problema o di un'opportunità che interessa il nostro Paese. L'obiettivo di questa serie è quello di mettere a disposizione di tutti un punto di vista originale e basato su evidenze scientifiche, su questioni d'attualità di sicuro interesse.

Policy Report

La serie "Policy Report" raccoglie i lavori più analitici di Tortuga, generalmente svolti su richiesta di policy maker specifici. Nonostante i lavori raccolti in tale collana presentino una certa eterogeneità, essi sono accomunati da una solida analisi tecnica di dati su cui sono basate le proposte di policy.



Non arrivarci per contrarietà

L'AUTORE: IL THINK TANK TORTUGA

CHI SIAMO

Tortuga è un **think-tank** di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, nato nel 2015. Attualmente conta 53 membri, sparsi tra Europa e il resto del mondo.

Scriviamo analisi per approfondire i problemi del Paese con uno stile indipendente e rigoroso ma accessibile a tutti. Forniamo un **supporto professionale** alle attività di ricerca o policy-making a istituzioni pubbliche, imprese e enti privati o a singoli policy makers.

Nel 2020 è uscito il libro **"Ci pensiamo noi - Dieci proposte per far spazio ai giovani in Italia"** - Egea Editore, con prefazione di Tito Boeri e Vincenzo Galasso.

COSA FACCIAMO

Offriamo servizi di **consulenza per il policy-making a istituzioni, aziende e policy maker**. Contribuiamo a costruire proposte concrete di cambiamento per rendere il nostro paese più adatto ai giovani e allo stesso tempo più efficiente e più equo. Tortuga è un **incubatore di idee e politiche per il futuro**.

ABBIAMO COLLABORATO CON:

- INPS
- Deputati ed Eurodeputati
- Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani
- Google Italia
- Algebris investments

...

La lista completa è disponibile [qui](#)

Sommario

1. Il contratto sociale di Milano (a cura di Tomaso Greco - Adesso!)	2
1.1 Il contratto sociale di Milano	2
1.2 Esiste il modello Milano?	3
1.3 Milano, le opportunità e l'ascensore sociale	4
2. Retribuzioni e costo della vita a Milano (a cura di Francesco Armillei - think-tank Tortuga)	7
2.1 Quali dati disponibili	7
2.2 Le retribuzioni a Milano, rispetto alla Lombardia e all'Italia	8
2.3 Il livello dei prezzi a Milano	14
2.4 Le differenze tra il Comune di Milano e il resto della Città Metropolitana	16
3. Salario minimo e contrattazione sindacale (a cura di Camilla Sorrentino - Adesso!)	19
3.1 I contorni del salario minimo	19
3.2 Il ruolo della contrattazione collettiva	20
3.3 Perché parlare di salario minimo	22
4. Il London Living Wage (a cura di Giulio Frey, Federico Giorgi e Tommaso Vaghi - think-tank Tortuga)	25
4.1 Cosa è e come funziona il London Living Wage	25
4.2 I principali dati sul London Living Wage	30
4.3 Considerazioni sull'efficacia	36
5. Conclusioni: è auspicabile un Living Wage a Milano?	38

Il presente report è stato realizzato in collaborazione con [Adesso!](#), associazione di attivismo e movimento di proposta. Per Adesso! hanno collaborato alla stesura del report Tomaso Greco e Camilla Sorrentino. Per il think-tank Tortuga il lavoro è stato curato da Giulio Frey, in quanto socio e coordinatore del progetto, Francesco Armillei e Tommaso Vaghi in quanto soci, e Federico Giorgi in quanto collaboratore dell'associazione.

1. Il contratto sociale di Milano (a cura di Tomaso Greco - Adesso!)

1.1 Il contratto sociale di Milano

Milano sta trasformandosi velocemente. Le diverse - e talvolta antitetiche - analisi sulla città che animano il dibattito pubblico hanno come punto di partenza questa trasformazione. Un processo nel quale Milano non ha solo visto la ristrutturazione radicale di uno o più quartieri, fatto peraltro relativamente frequente nella storia della città, ma dell'intera identità che la ha caratterizzata almeno dal secondo dopoguerra sino a pochissimi anni fa.

Difatti l'elemento di reale novità nel presente - o, se si preferisce, di criticità - è che gli attuali cambiamenti non si limitano a palazzi, strade, viabilità, ma investono la dimensione di Milano come città delle opportunità diffuse.

Se Milano ha sempre chiesto molto a chi vi si trasferiva per ragioni di studio o di lavoro, di converso ha sempre restituito la possibilità di costruire qui il proprio futuro, di diventare milanese a tutti gli effetti, senza discriminare tra chi a Milano è nato e chi invece l'ha raggiunta per scelta o necessità. È sufficiente leggere i nomi sui citofoni o l'elenco dei membri delle varie assemblee elettive per notare una mescolanza di cognomi e origini alla quale il vero milanese, di nascita o d'elezione, non ha mai fatto davvero caso. Nella sostanza raramente Milano ha conosciuto la figura del meteco, lo straniero libero, tutelato e soggetto di diritti, ma escluso dalla cittadinanza attiva, che a partire dalle polis greche si è riproposto in modo più o meno dichiarato nell'organizzazione di molte realtà sociali.

E Milano, come ogni comunità, si è dotata di simboli di appartenenza che codificano - e non istituiscono - il sentire profondo e diffuso dei cittadini. Così la canzone "Oh mia bela Madunina" fotografa a metà degli anni '30 la dimensione operosa della città: se sta mai coi man in man.

In termini odierni si direbbe che la dimensione del diventare milanese è nello scambio più o meno equo tra il lavoro e l'acquisizione dello status di cittadino.

È questo contratto che si è rotto: Milano offre ancora lavoro e opportunità, ma non prospettive. Chi lavora a Milano finisce, in un numero crescente di casi, per non potersi permettere di vivere in città e al tempo stesso risparmiare per costruirsi un futuro.

Così Milano oggi mette una parte consistente di lavoratori di fronte alla scelta tra fare sacrifici per vivere in città e abbandonarla. In una parola: la città da accogliente è diventata respingente. Ed è la principale ragione che ci ha portato ad analizzare delle policies per provare a invertire la rotta.

1.2 Esiste il modello Milano?

In questi anni di trasformazione si è parlato spesso di “modello Milano” come motore - o meglio, fattore abilitante - del cambiamento. Tuttavia si fa fatica a trovare una definizione di che cosa sia e di quali siano le caratteristiche del “modello Milano”. È ora uno schema vincente da esportare in altre città, ora l’oggetto di presunte invidie, ora la malattia di una città diventata improvvisamente meno vivibile. Peraltro secondo l’antica tentazione - ben descritta dal Manzoni - di passare “dal servo encomio al codardo oltraggio” non di rado chi ieri si sperticava in lodi del “modello Milano” oggi ne è un critico severo quando non un aperto detrattore.

Ma queste considerazioni non esauriscono la necessità di delineare le caratteristiche del modello per poter entrare nel merito di potenzialità e criticità: così come presentato dal dibattito pubblico il “modello Milano” lascia sostanzialmente l’opzione tra l’adesione o il rifiuto, ambedue incondizionati.

È chiaro che il dibattito, così configurato, è la premessa per uno scontro tra tifoserie e di nessuna utilità - se non addirittura controproducente - per affrontare i problemi che affliggono la città.

Si prenda allora in considerazione un’ipotesi: e se il “modello Milano” non esistesse affatto?

Detrattori e sostenitori infatti non di rado basano le loro argomentazioni su una costruzione nella quale Milano è una sorta di “Città Stato” nella quale l’amministrazione (o per meglio dire il sindaco) ha il potere di imprimere cambiamenti strutturali e, soprattutto, immediati. In quanto “Città Stato” sarebbe circondata da mura immaginarie che la rendono relativamente insensibile

rispetto a quanto avviene nel resto del Paese a cui è sì legata geograficamente e culturalmente, ma non economicamente. O quantomeno, legata economicamente in misura pari o inferiore di quanto non sia legata all'Alvernia-Rodano-Alpi (la regione di Lione) o alla Baviera (la regione di Monaco). Una Milano dove non è avvenuta la secessione politica auspicata dai leghisti della prima ora, che pure la governarono per una breve stagione, ma quella economica. Naturalmente non è così.

Da un lato la dimensione produttiva e finanziaria che ha da decenni caratterizzato la città ha avuto un'accelerazione che è difficilmente ascrivibile ai meriti (o alle colpe) di Palazzo Marino che, del resto, non ha adeguati strumenti normativi per imprimere una direzione in un senso o nell'altro.

Dall'altro la crisi profonda del sistema Paese degli ultimi trent'anni ha finito per riversare su Milano aspettative e investimenti, lavoratori e imprese. Fino al disequilibrio.

Allora la premessa a questa analisi non può che essere: i problemi di Milano non possono essere interamente risolti a livello cittadino. Senza una ripresa complessiva dell'economia italiana il capoluogo lombardo rischia di collassare e di trasformarsi da potenziale locomotiva a città dei conflitti. Dove, come si vedrà, la secessione praticata non è tra Milano e il resto d'Italia, ma tra milanesi che si possono permettere la città e altri che, progressivamente e inesorabilmente, ne verranno espulsi.

1.3 Milano, le opportunità e l'ascensore sociale

Milano "città delle opportunità" significa, nella sostanza, che chi nasce o viene a Milano può trovare in città opportunità capaci di mutare in modo apprezzabile e relativamente stabile le sue condizioni materiali o quelle dei suoi figli.

A Milano le diverse trasformazioni sociali e produttive si sono nel tempo tradotte in modo pressoché costante in maggiori e più diffuse opportunità. Semplificando si può dire che Milano è una città dove l'ascensore sociale è sempre stato in movimento.

Ma perché abbia ancora senso utilizzare la metafora dell' "ascensore sociale" è necessario rappresentare la società come un palazzo a più piani, dove ai piani superiori ci sono progressivamente migliori condizioni di vita. Senza ascensore ciascuno resterebbe relegato al

piano dove è nato, attraverso l'ascensore invece si possono raggiungere piani più alti. Va da sé che la metafora funziona finché il palazzo è un'unica struttura che si sviluppa in verticale. Diversamente, quando i diversi piani si vengono invece a trovare distribuiti su una superficie di diversi chilometri, l'ascensore diventa inutilizzabile. La separazione e il distanziamento fisico dei piani li rende irraggiungibili.

È un fenomeno non solo milanese, che riguarda molte metropoli europee. Ma che a Milano colpisce con crescente brutalità. La fondazione Jean-Jaurès nel 2018 ha pubblicato un saggio di Jerome Fourquet sulla "secessione delle classi favorite". Dove la questione della gentrificazione assume un ruolo chiave nell'evidenziare le - sempre più divergenti - distanze sociali. La crescita fuori misura dei prezzi delle case non spinge solo al di fuori della città chi non se li può permettere, ma plasma la dimensione sociale e ne ipoteca il futuro. Se il centro di una città diventa un contenitore sociale chiuso e omogeneo si realizza quanto osservato da Fourquet "crescendo in un ambiente modellato sulla base dei loro bisogni, i membri delle classi favorite sviluppano un gregarismo sociale e un sistema di valori progressivamente omogeneo". Ed è quello che sta avvenendo a Milano con crescente rapidità.

Il dibattito cittadino, da questo punto di vista, non si è rivelato all'altezza della sfida. Una posizione frequente nel dibattito sulla città si può riassumere in questo modo: "che problema c'è? Chi non può permettersi di vivere in città può vivere fuori e raggiungerla per lavorare, studiare, per il tempo libero". E del resto già oggi i lavoratori di Milano arrivano non solo da tutta la città metropolitana, cosa per certi versi fisiologica, ma da altre province: Lodi, Monza, Saronno, Bergamo, Brescia e persino Torino. Non ci sono studentati e gli studenti non possono permettersi gli affitti? Gli si risponde: vadano fuori. Stessa cosa si sentono rispondere i lavoratori.

Chi fino a pochi anni fa sosteneva la tesi della "città dei 15 minuti" oggi è un sostenitore del commuting. E l'unico problema pare essere l'inadeguatezza della reti di servizi che indice sulla qualità del commuting, prendendo in considerazione soprattutto sicurezza, puntualità e pulizia dei mezzi extra-urbani. Senza soffermarsi sull'impatto di due ore al giorno di spostamento su persone che già dedicano al lavoro 8 ore o più. E senza neppure considerare l'impatto ambientale di questo esodo e controesodo quotidiano.

Fin qui è un problema serio ma che non scava in profondità nel tessuto sociale quanto la “separazione scolastica”. I figli di chi può permettersi la città e i figli di chi viene espulso non si incontreranno sui banchi di scuola. Difficile dire se questo influenzerà l’ambito didattico e fino a che punto, ma di certo sta già avendo un impatto devastante sull’ambito educativo: la scuola a Milano era una grande cerniera sociale che faceva della disomogeneità un elemento formativo, rappresentando uno dei motori, forse il più efficace, dell’ascensore sociale. Oggi i figli dei cittadini e i figli degli “espulsi” (o dei confinati in quartieri sempre più omogenei) non si frequentano. Se forse non ignorano l’esistenza gli uni degli altri di certo ignorano reciprocamente i bisogni, le speranze, le paure.

La Milano delle opportunità rischia di finire qui.

2. Retribuzioni e costo della vita a Milano (a cura di Francesco Armillei – think-tank Tortuga)

2.1 Quali dati disponibili

Dal punto di vista economico la questione della “Milano delle opportunità” va indagata nella sua doppia natura: da un lato quella relativa alle retribuzioni, dall’altro quella relativa al costo dei beni e servizi. La Città Metropolitana di Milano presenta infatti aspetti peculiari in entrambe queste dimensioni, che hanno generato il dibattito pubblico recente: la percezione di un problema nel “costo della vita” dipende infatti dall’interazione del livello salariale con il livello dei prezzi (giacché invece se ad un elevato livello di prezzi corrispondesse un elevato livello salariale il problema non si porrebbe).

I dati raccolti dall’Istat consentono di far luce su entrambi questi aspetti del problema. Da un lato vi è il Registro statistico tematico Annuale su retribuzioni, ore e Costo del Lavoro Individuale (RACLI), che diffonde a partire dall’anno di riferimento 2014 i dati sulle retribuzioni lorde orarie per ora. In quanto segue, il focus sarà in primo luogo sulle retribuzioni lorde: salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e contributive a carico del lavoratore. Nelle retribuzioni lorde così calcolate sono incluse anche le ore di lavoro straordinarie retribuite. Inoltre, ci concentreremo sulla retribuzione oraria, ovvero il rapporto tra la retribuzione lorda e le ore retribuite. Queste due scelte, la retribuzione lorda e la retribuzione oraria, sono quelle rilevanti infatti nel momento in cui si ragiona di un eventuale salario minimo. Tutti i dati tratti dal RACLI fanno riferimento al 2020, ultimo anno per cui Istat ha elaborato questi dati. Il rialzo importante dell’inflazione che è intervenuto negli ultimi 3 anni potrebbe aver modificato lo scenario dal punto di vista dei valori assoluti. Tuttavia, è bene ricordare che l’obiettivo di questo documento è fornire una base di partenza per un dibattito più ampio, e non delle conclusioni preconfezionate; dall’altro nonostante la variazione nei livelli assoluti, la dinamica relativa tra Milano e il resto della Lombardia e d’Italia si può immaginare come non influenzata dall’inflazione.

Per quanto riguarda la dinamica dei prezzi di beni e servizi, i dati che saranno utilizzati sono quelli raccolti dall’Istat per il calcolo della soglia di povertà assoluta. Le soglie di povertà assoluta rappresentano il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati

essenziali per ciascuna famiglia per evitare gravi forme di esclusione sociale nel contesto di riferimento. A partire dall'ipotesi che i bisogni primari e i beni e servizi che li soddisfano siano omogenei su tutto il territorio nazionale, si è tenuto conto del fatto che i costi sono variabili nelle diverse regioni del Paese. L'unità di riferimento del paniere è la famiglia, considerata rispetto alle caratteristiche dei singoli componenti, dei loro specifici bisogni (ad esempio, per le esigenze di tipo nutrizionale) e delle eventuali forme di risparmio che possono essere realizzate al variare della composizione familiare. I fabbisogni essenziali sono stati individuati in un'alimentazione adeguata, nella disponibilità di un'abitazione - di ampiezza consona alla dimensione del nucleo familiare, riscaldata, dotata dei principali servizi, beni durevoli e accessori - e nel minimo necessario per vestirsi, comunicare, informarsi, muoversi sul territorio, istruirsi e mantenersi in buona salute. Di conseguenza, il paniere si compone di tre macro componenti - alimentare, abitazione, residuale - la cui valutazione monetaria non è stata effettuata al prezzo minimo assoluto, ma al prezzo minimo accessibile per tutte le famiglie tenendo conto dei diversi canali distributivi. Il valore monetario del paniere complessivo è stato ottenuto per somma diretta di quelli delle diverse componenti e corrisponde alla soglia di povertà assoluta. Non si tratta quindi di un'unica soglia, ma di tante soglie di povertà assoluta quante sono le combinazioni tra tipologia familiare (ottenuta come combinazione tra numero ed età dei componenti), regione e tipo di comune di residenza (distinguendo tra comuni centro dell'area metropolitana, periferia dell'area metropolitana e comuni con 50.001 abitanti e più e altri comuni fino a 50mila abitanti diversi dai comuni periferia dell'area metropolitana).

2.2 Le retribuzioni a Milano, rispetto alla Lombardia e all'Italia

La Tabella 1 mostra i numeri essenziali per cominciare a inquadrare i fenomeni rilevanti. Sono state scelte tre aree geografiche: l'Italia nel suo complesso, la Lombardia e la Città Metropolitana di Milano. Abbiamo scelto di concentrarci sul territorio della Città Metropolitana, e non del solo comune di Milano, perché il grado di integrazione economica tra Milano e i comuni limitrofi è tale da rendere necessario un ragionamento complessivo. Per ciascuna aggregazione geografica vengono riportati tre valori: la retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato al primo decile, alla mediana e al nono decile. Il valore più frequentemente utilizzato in questo tipo di

analisi è la mediana, che corrisponde al valore esattamente “a metà” della distribuzione delle retribuzioni. Si è qui scelto di riportare anche il valore al primo decile (quello relativo al segmento del 10% più povero dei lavoratori) e quello al nono decile (quello del 10% più ricco) proprio perché si evidenziano differenze importanti in queste due fasce della popolazione, che guardando solo alla mediana non emergerebbero. Già, infatti, dalla Tabella 1 infatti emerge come alla mediana il salario lordo orario a Milano è di 13,21€, il 9% in più rispetto al resto d’Italia e il 5% in più rispetto al resto della Lombardia. Ma attenzione: quando si guarda invece al primo decile il vantaggio rispetto al resto d’Italia si riduce al solo 2% e addirittura rispetto al resto della Lombardia la Città Metropolitana di Milano registra un meno 1%. Questo vuol dire che la “classe media” milanese ha una retribuzione lorda oraria leggermente superiore al resto della Lombardia e d’Italia, ma la “classe povera” di Milano ha una retribuzione lorda oraria inferiore a quella del resto della Lombardia (e poco superiore a quella del resto d’Italia). Discorso speculare invece quando si guarda al nono decile: qui la differenza rispetto al resto d’Italia aumenta fino al 43% e rispetto al resto della Lombardia fino al 20%. La “classe ricca” milanese risulta molto più ricca in termini relativi rispetto al resto della Lombardia e al resto d’Italia rispetto alla “classe media” milanese. Questa stessa dinamica la troveremo comparire più volte nei prossimi paragrafi, guardando a specifici gruppi della popolazione: alla mediana le retribuzioni lorde orarie nella Città Metropolitana di Milano risultano leggermente più alte del resto d’Italia, ma più ci si sposta verso le fasce più povere più questo gap si riduce (fino a diventare addirittura negativo nel confronto con il resto della Lombardia); più invece ci si sposta verso le fasce più ricche più il gap aumenta. La Città Metropolitana di Milano ha quindi retribuzioni più alte, ma non per tutti è così.

Tabella 1 – Retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato (in euro)

Territorio	1 decile	Mediana	9 decile
Italia	8,27	11,70	21,55
Lombardia	8,57	12,60	25,61
Milano	8,45	13,21	30,82

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat – RACLI; Anno 2020

Le successive Tabelle 2 e 3 mostrano le differenze nelle retribuzioni lorde orarie tra Milano, Lombardia e resto d'Italia (sempre alla mediana, al primo e al nono decile) scomposte per due caratteristiche fondamentali dei lavoratori: l'età e il titolo di studio. Alla mediana il gap tra Milano e il resto d'Italia è positivo per tutte le fasce d'età, e cresce al crescere dell'età dei lavoratori: +1% per i lavoratori tra i 15 e i 29 anni, +2% per quelli tra i 30 e i 49, e +2 % per quelli sopra i 50 anni. Un discorso analogo vale per le differenze al nono percentile, che anche qui si vanno ampliando tra Milano e il resto della Lombardia e d'Italia. Invece, per i lavoratori nel 10% più povero (quelli nel primo decile), il gap rispetto al resto della Lombardia è negativo, a tutte le fasce d'età, ed anzi si va ampliando più sono anziani i lavoratori. Insomma, più si sale lungo la distribuzione dei redditi e più si sale di età, più aumenta in positivo il divario tra Milano e l'Italia o la Lombardia. Nella Tabella 2 ciò si vede spostandosi da in alto a sinistra verso in basso a destra. La classe più in "difficoltà relativa" sono i giovani sotto i 30 anni nel primo decile della distribuzione. Una immagine simile emerge dall'analisi per titoli di studio: anche qui più si sale lungo la distribuzione dei redditi e più si sale con il grado di istruzione, più le retribuzioni orarie lorde a Milano "staccano" le altre, arrivando fino ad un +38% per i laureati nel nono decile rispetto al resto d'Italia. E invece la classe più fragile in questo caso sono gli individui fino alla licenza media e elementare nel primo decile, che a Milano hanno retribuzione orarie lorde addirittura più basse rispetto al resto della Lombardia e addirittura al resto d'Italia: 7,84€ l'ora contro gli 8,18€ della regione e i 7,96€ del paese. Nuovamente emerge come guardare solo alla mediana maschera una specifica difficoltà del territorio milanese, ovvero quella delle fasce di reddito più basse. Per tutte le fasce d'età e per tutti i livelli di istruzione infatti alla media il valore milanese è più alto sia di quello lombardo sia di quello italiano. A ciò fanno eccezione i lavoratori senza diploma di scuola superiore, che a Milano risultano avere retribuzioni lorde orarie inferiori alla Lombardia anche alla media, segnale di una classe particolarmente fragile.

Tabella 2 – Retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato (in euro) per età

Età	Territorio	1 decile	Mediana	9 decile
15-29 anni	Italia	7,46	10,35	15,12
	Lombardia	7,77	10,77	15,94
	Milano	7,73	11,14	17,26
30-49 anni	Italia	8,49	11,92	21,28
	Lombardia	8,82	12,96	25,54
	Milano	8,67	13,81	30,64
50 anni e più	Italia	8,71	12,82	26,43
	Lombardia	9,06	14,17	32,14
	Milano	8,89	15,66	39,95

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat – RACLI; Anno 2020

Tabella 3 – Retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato (in euro) per titolo di studio

Titolo di studio	Territorio	1 decile	Mediana	9 decile
Nessun titolo di studio, licenza di scuola elementare e media	Italia	7,96	11,11	16,70
	Lombardia	8,18	11,67	17,92
	Milano	7,84	11,53	18,85
Diploma	Italia	8,49	11,95	22,07
	Lombardia	8,99	13,01	25,57
	Milano	8,84	13,67	29,09
Laurea e post-laurea	Italia	9,56	14,57	33,05
	Lombardia	10,22	17,00	40,86
	Milano	10,62	18,60	45,64

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat – RACLI; Anno 2020

Da ultimo le Tabelle 4 e 5 presentano dati simili differenziando i lavoratori in base a due caratteristiche chiave relative al proprio posto di lavoro: la qualifica professionale e la classe dimensionale dell'azienda di appartenenza. Per quanto riguarda il primo aspetto, a Milano un

operaio alla mediana guadagna esattamente come nel resto d'Italia (10,91€ l'ora), ma meno che nel resto della Lombardia. Un impiegato o un dirigente, invece, segnano un +21% rispetto al resto del paese (17,74€ l'ora contro 14,67€). Nuovamente le differenze si riducono, fino a cambiare direzione, più si scende lungo la distribuzione dei redditi: al primo decile, un operaio a Milano guadagna il 3% in meno rispetto al resto d'Italia e il 5% in meno rispetto ad un omologo nel resto della Lombardia (mentre dirigenti e impiegati continuano ad avere un leggero vantaggio). Al contrario, quando si sale lungo la distribuzione dei redditi e si arriva al nono decile, un dirigente o un impiegato a Milano guadagna fino al 30% rispetto ad un simile lavoratore nel resto del paese (40€ l'ora contro 30,31€). Interessante notare tuttavia come anche alla cima della distribuzione dei redditi, ovvero al nono decile, un operaio a Milano continui a guadagnare meno che nel resto della Lombardia (16,38€ l'ora contro 16,65€). Per quanto riguarda le differenze sulla base della classe dimensionale dell'impresa vale un ragionamento simile a quanto fatto per le Tabelle 2 e 3: spostandosi verso il basso e verso destra si passa da uno "svantaggio relativo" per Milano ad un grande vantaggio, ovvero più cresce la classe dimensione dell'impresa e il livello di reddito, più i lavoratori milanesi guadagnano rispetto ai propri omologhi nel resto del paese e della regione.

Tabella 4 – Retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato (in euro) per qualifica lavorativa

Qualifica contrattuale	Territorio	1 decile	Mediana	9 decile
Dirigente; impiegato	Italia	9,99	14,67	30,31
	Lombardia	10,43	16,26	35,31
	Milano	10,71	17,74	40,00
Operaio	Italia	7,98	10,91	16,05
	Lombardia	8,07	11,27	16,65
	Milano	7,68	10,91	16,38
Apprendista	Italia	6,29	9,06	12,41
	Lombardia	6,37	9,47	13,03
	Milano	6,71	10,06	13,96

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat – RACLI; Anno 2020

Tabella 5 – Retribuzione oraria lorda dei dipendenti del settore privato (in euro) per dimensione azienda

Classe di dipendenti	Territorio	1 decile	Mediana	9 decile
0-9	Italia	7,83	10,54	15,34
	Lombardia	8,14	11,08	18,04
	Milano	8,01	11,28	21,95
10-49	Italia	8,23	11,48	19,12
	Lombardia	8,57	12,36	23,47
	Milano	8,19	12,72	29,44
50-249	Italia	8,50	12,54	24,03
	Lombardia	8,69	13,44	27,92
	Milano	8,35	13,87	32,62
250 e più	Italia	8,89	13,43	26,24
	Lombardia	8,93	13,62	28,84
	Milano	9,10	14,59	33,16

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat – RACLI; Anno 2020

In conclusione, la Città Metropolitana di Milano solitamente offre retribuzioni orarie lorde più alte rispetto al resto dell'Italia e della regione, ma ciò non è vero per tutti i lavoratori: esistono delle specifiche porzioni di lavoratori che addirittura ricevono meno dei propri simili in altre aree del paese. In particolare, i lavoratori più poveri, i giovani, quelli con un titolo di studio meno elevato, gli operai e i lavoratori nelle imprese più piccole. Il mercato del lavoro di Milano non è quindi come una marea che spinge in alto tutte le barche. Questo, se vogliamo, rende ancora più urgente a Milano che nel resto del paese un dibattito sul livello delle retribuzioni più basse e su un potenziale salario minimo.

2.3 Il livello dei prezzi a Milano

Come accennato in precedenza, l'Istat calcola molte soglie a seconda della zona geografica di riferimento e della tipologia di nucleo familiare: per quanto riguarda la Lombardia, il dato relativo alle aree metropolitane fa quindi sostanzialmente riferimento alla Città Metropolitana di Milano. La Tabella 6 riporta i dati relativi ad una selezione dei principali tipi di nuclei familiari. Per un giovane tra i 18 e i 29 anni che vive solo (pensiamo ad uno studente o ad un giovane lavoratore appena arrivato in città) il costo di un paniere minimo di beni e servizi a Milano è pari a ben 1175€ al mese. Per una coppia composta da due persone tra i 30 e i 59 anni sale a 1541€. La scelta di avere un figlio ovviamente comporta un ulteriore incremento: per una coppia di genitori tra i 30 e i 59 anni con un figlio nella fascia 0-3 si sale a 1700€, per arrivare poi a 2150€ quando si hanno due figli tra gli 11 e i 17 anni, o 2429€ con tre figli nella medesima fascia d'età. Per un single con figli la situazione non è più semplice, anzi, dovendosi trovare con un solo reddito a far fronte alle spese necessarie: 1538€ per un single tra i 30 e i 59 con un figlio tra i 18 e i 29, oppure per esempio 1831€ se si hanno due figli nella medesima fascia d'età.

Tabella 6 – Soglie di povertà assoluta per tipologie selezionate di nuclei familiari, regione Lombardia, aree metropolitane

Single		Coppie senza figli	
1 componente 18-29 anni	1175€	2 componenti 30-59 anni	1541€
1 componente 30-59 anni	1175€	2 componenti 60-74 anni	1397€
1 componente 60-74 anni	1085€	2 componenti 75+ anni	1374€
1 componente 75+ anni	1069€		

Single con figli				Coppie con figli	
1 componente 18-29 e 1 componente 30-59		1538€	1 componente 0-3 e 2 componenti 30-59		1700€
1 componente 30-59 e 1 componente 75+		1457€	1 componente 11-17 e 2 componenti 30-59		1831€

2 componenti 18-29 e 1 componente 30-59	1831€	1 componente 18-29 e 2 componenti 30-59	1835€
2 componenti 18-29 e 1 componenti 60-74	1765€	2 componenti 11-17 e 2 componenti 30-59	2150€
		2 componenti 18-29 e 2 componenti 30-59	2146€
		3 componenti 11-17 e 2 componenti 30-59	2429€
		3 componenti 18-29 e 2 componenti 30-59	2407€

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat; Anno 2022

Per consentire di inquadrare meglio i numeri relativi alla Città Metropolitana di Milano, la Tabella 7 riporta i valori medi tra tutte le regioni d'Italia per un sottoinsieme delle strutture familiari. Per un single tra i 18 e i 29 anni, il costo di acquistare il paniere minimo di beni a Milano è superiore del 23% rispetto alla media delle altre aree metropolitane del paese, del 37% rispetto agli altri comuni sopra i 50mila abitanti e del 39% rispetto agli altri comuni sotto i 50mila abitanti. Per una coppia tra i 30 e i 59 anni la maggiorazione nel costo della vita tra Milano e le altre aree metropolitane del paese è del 22%, del 33% rispetto ai comuni con più di 50mila abitanti e del 35% rispetto ai comuni sotto i 50mila. Da ultimo, per una famiglia con due genitori tra i 30 e i 59 anni e un figlio tra gli 11 e i 17 anni, l'aumento dei costi per l'acquisto del paniere di beni e servizi essenziali a Milano è del 20% rispetto alle altre aree metropolitane del paese, e del 29% rispetto agli altri comuni d'Italia.

Tabella 7 – Soglie di povertà assoluta per tipologie selezionate di nuclei famigliari, media nazionale

	Centro area metropolitana	Comuni con 50.001 abitanti e più	Comuni fino a 50.000 abitanti
1 componente 18-29	952€	855€	843€
2 componenti 30-59	1261€	1159€	1143€
1 componente 11-17 e 2 componenti 30-59	1526€	1420€	1399€

Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati Istat; Anno 2022

A partire dai dati Istat sulla soglia di povertà assoluta è possibile fare un “ragionamento inverso” e risalire a quale salario lordo orario sarebbe necessario per garantire ad un lavoratore quel livello di stipendio netto mensile. Facciamo questo esercizio per un single tra i 18 e i 59 anni, per il quale l’Istat calcola a Milano una soglia di povertà pari a 1175€. Un reddito netto mensile di 1175€ corrisponde a circa 1300€ al lordo Irpef, e circa quindi 1400€ al lordo dei contributi previdenziali a carico del lavoratore. Assumendo che il lavoratore sia impiegato full-time e lavori quindi 40 ore a settimane, per 4,3 settimane al mese, possiamo dedurre un salario lordo orario di circa 8,3€. Rispetto ai numeri riportati nella Tabella 2, questo numero è ovviamente al di sotto del salario lordo orario alla mediana, ma sopra a quello dei lavoratori 18-29. Ancora una volta questo ci fa capire come la platea a cui sarebbe destinato un eventuale salario minimo non sarebbe quindi la totalità dei lavoratori, e neanche i lavoratori della fascia media. Il salario minimo non è uno strumento per innalzare il livello retributivo dei lavoratori tout-court, bensì una politica utile alla fascia dei lavoratori davvero più fragili.

2.4 Le differenze tra il Comune di Milano e il resto della Città Metropolitana

In conclusione, un accenno alle differenze tra Milano e gli altri comuni della Città Metropolitana. Nonostante, infatti, il ragionamento alla base delle precedenti analisi è che l’integrazione economica e sociale tra Milano e i comuni circostanti sia tale da non poter ragionare in maniera

separata delle varie realtà, esistono delle differenze sostanziali sia sul fronte delle retribuzioni che su quello del costo della vita. I dati Istat utilizzati fin qui purtroppo non consentono di indagare i fenomeni ad un livello più granulare di quello della Città Metropolitana. Per quanto riguarda il primo lato della questione, quello delle retribuzioni, utilizziamo qui quindi i dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze sulle dichiarazioni dei redditi Irpef, aggiornati al momento della scrittura di questo report all'anno fiscale 2021. Questi dati consentono di vedere a livello comunale il totale dei redditi dichiarati da lavoro dipendente (ma non solo) e il numero di contribuenti. In questo modo è possibile calcolare il reddito medio a livello comunale da lavoro dipendente imponibile ai fini Irpef. Per il comune di Milano tale valore è pari a circa 35'000€ (si parla di numeri annuali). Per gli altri comuni della Città Metropolitana invece risulta un valore medio di circa 26'000€. La differenza è molto significativa ed è pari al 35%. I comuni con il divario maggiore sono quelli di Baranzate, Cinisello Balzamo e Pieve Emanuele: qui il reddito medio annuo da lavoro dipendente segna un -40% rispetto a Milano. All'opposto capo della classifica ci sono invece 5 comuni che invece segnano valori sopra quelli del capoluogo: San Donato Milanese, Segrate, Arese, Cusago e Basiglio. Ma si tratta per lo più di eccezioni. In generale quindi i dati Istat sulle retribuzioni lorde orarie presentati in precedenza sono una media a livello di Città Metropolitana di valori potenzialmente disomogenei tra di loro sul territorio. Per quanto riguarda i dati sul costo della vita è ancora più difficile trarre delle informazioni sulle differenze tra Milano e gli altri comuni limitrofi dalle fonti attualmente disponibili. Una proxy solitamente utilizzata per calcolare il costo della vita è quella del costo delle abitazioni. L'Agenzia delle Entrate, tramite l'Osservatorio Immobiliare Italiano (OMI), mette a disposizione alcuni dati disaggregati a livello comunale relativi ad alcune misure dell'andamento del mercato immobiliare italiano. Sono disponibili i prezzi minimi e massimi di acquisto e di locazione al metro quadro, per diverse tipologie immobiliari. Prendiamo come riferimento il secondo semestre del 2022 e ci concentriamo sulle abitazioni civili in uno stato di conservazione normale. Da questi dati emerge come nel territorio del comune di Milano il prezzo mediano al metro quadro per l'acquisto di un immobile è di circa 3200€, mentre in media negli altri comuni della città Metropolitana di 1420€: una differenza del 125%. Persino nei comuni con i prezzi più alti (Segrate, 2550€, Basiglio, 2200€, Cernusco sul Naviglio, 2180€) si rimane molto lontani dai valori di Milano. La fotografia che emerge dal costo delle locazioni è simile: a Milano il valore mediano al metro quadro per un affitto è di circa 10€,

mentre negli altri comuni dell'hinterland di 5€: una differenza del 100%. È importante ricordare tuttavia come il costo dell'abitazione sia solo una componente delle spese di un lavoratore. Probabilmente inoltre è la componente che presenta anche una maggiore variabilità tra Milano e il resto del territorio della Città Metropolitana. È possibile immaginare infatti che i prezzi di altri beni e servizi di uso comune (a partire dal "carrello della spesa") presentino una maggiore uniformità sul territorio. Il divario nel costo delle abitazioni, perciò, rappresenta una stima per eccesso di quello che è il vero divario nel complessivo costo della vita.

3. Salario minimo e contrattazione sindacale (a cura di Camilla Sorrentino - Adesso!)

3.1 I contorni del salario minimo

A fronte di questioni molto simili a quelle milanesi, nel dibattito pubblico nazionale si è recentemente imposto come tema di discussione quello del salario minimo. Il salario minimo, centrale nelle discussioni economiche, politiche e sociali, definisce il livello più basso di retribuzione che un datore di lavoro può legalmente pagare ai suoi dipendenti. La sua implementazione e l'importo fissato sono spesso oggetto di dibattito, poiché influenzano direttamente il benessere dei cittadini e le dinamiche del mercato del lavoro. Finalità del salario minimo è contrastare la povertà attraverso una retribuzione che sia adeguata al lavoro svolto.

Per poter entrare nel merito della questione delle retribuzioni nel contesto milanese e riuscire a interpretare i dati di questo capitolo che cercherà di darne una lettura critica con una prospettiva di azione, partiamo da un glossario comune. Il salario minimo fa riferimento di fatto a quello che in termini economici è il salario nominale corrisposto ai lavoratori, valore monetario per il lavoro prestato in una data unità di tempo, e il salario reale di cui i lavoratori dispongono, vale a dire l'effettivo potere d'acquisto che deriva dal salario nominale. Questa prima distinzione terminologica mette in evidenza due principali caratteristiche del tema: la giurisprudenza mette a disposizione strumenti che agiscono sul salario nominale dei lavoratori, stabilendo un minimo; il ruolo fondamentale che il costo della vita ricopre nel determinare la capacità dei lavoratori di acquistare beni e servizi tramite le retribuzioni da lavoro. Da questo nasce una prima riflessione – particolarmente rilevante in Italia e storicamente oggetto di dibattito politico – su come le differenze nel costo della vita a parità di salario nominale possano in realtà determinare un benessere economico diverso in differenti aree geografiche del paese. In un paese con divari territoriali importanti tra Nord e Sud come l'Italia e nel contesto di aree metropolitane ad alta densità abitativa e con una forte componente attrattiva per lavoratori nazionali e internazionali, come la città di Milano, la relazione tra il salario nominale e il costo della vita diventa fondamentale.

Prima di valutare e leggere nei dati la relazione tra salari e costo della vita nel contesto milanese, è essenziale comprendere alcune definizioni economiche chiave e fare chiarezza sullo stato attuale delle tutele sulle retribuzioni presenti nel nostro paese.

Il salario minimo, o salario base, rappresenta il livello più basso di compensazione che un lavoratore può legalmente ricevere. Questo obiettivo è spesso perseguito per garantire che i lavoratori ricevano una retribuzione equa e adeguata alle necessità di base. Il costo della vita è un concetto ampio che incorpora i vari costi associati al mantenimento di uno standard di vita accettabile. Include alloggio, cibo, trasporti, assistenza sanitaria e altri elementi essenziali che variano da luogo a luogo.

In Italia non è a oggi presente un salario minimo. Guardando al panorama UE, tra gli stati membri sono 22 invece quelli che prevedono l'esistenza del salario minimo legale secondo la definizione economica suddetta.

Per i paesi membri che non ne dispongono (Italia, Finlandia, Svezia, Danimarca, Austria) vi sono altri strumenti normativi che possono essere utilizzati per regolamentare i salari nominali all'interno del mercato del lavoro, tra cui la contrattazione collettiva presente sul nostro territorio nazionale.

3.2 Il ruolo della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è un istituto che regola le relazioni industriali e i mercati del lavoro. Il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto dall'ILO (International Labor Organization) e dai paesi che ne fanno parte. Questa pratica consiste spesso in relazioni bipartite tra lavoratori e datori di lavoro, in cui di solito la rappresentanza degli interessi dei lavoratori è mediata dai sindacati o dalle organizzazioni sindacali.

La contrattazione collettiva mira a stabilire regole concordate riguardo alle condizioni di lavoro: i suoi argomenti spaziano dai salari alle procedure da adottare in caso di controversie o dispute. Oltre alla legislazione nazionale che copre il tema della contrattazione collettiva, l'ILO ha emanato diverse dichiarazioni che sanzionano e garantiscono l'esistenza del diritto alla contrattazione collettiva in tutti i paesi membri dell'organizzazione.

Le fondamenta normative in termini di dichiarazioni ILO sono:

- La Dichiarazione di Philadelphia del 1944 prescrive il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.
- La Dichiarazione Tripartita dei Principi concernenti le imprese multinazionali e la politica sociale del 1977 sottolinea l'importanza della contrattazione collettiva nel favorire sane relazioni industriali.
- La Dichiarazione del 1998 sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro delinea quattro principi fondamentali:
 - libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
 - eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
 - abolizione effettiva del lavoro minorile;
 - eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.
- La Dichiarazione ILO sulla Giustizia Sociale per una Globalizzazione Equa del 2008.

L'obiettivo della contrattazione collettiva è raggiungere un accordo collettivo tra le parti coinvolte, in grado di regolare le condizioni dei lavoratori e le relazioni tra categorie di datori di lavoro e dipendenti. Questi accordi collettivi si concentrano principalmente su retribuzioni, orario di lavoro, bonus annuali, ferie, sicurezza sul lavoro e salute.

Un recente ritorno della discussione sul ruolo della contrattazione collettiva potrebbe essere collegato all'aumento dell'ineguaglianza e all'instabilità del lavoro in molti paesi. Questo istituto è generalmente percepito come un modo per equalizzare la distribuzione dei salari proteggendo i dipendenti dalla discriminazione sul posto di lavoro basata, ad esempio, su genere, etnia o disabilità. Secondo il rapporto sull'Occupazione dell'OCSE (2017), dinamiche di cambiamento come la globalizzazione, il progresso tecnologico, nuove sfide demografiche e il declino del settore manifatturiero hanno posto una pressione sull'efficacia della rappresentanza e della contrattazione collettiva nei paesi OCSE. Sulla base di dati disponibili per gli ultimi tre decenni fino al 2015, il rapporto monitora alcune misure importanti legate alla contrattazione collettiva, come

l'evoluzione dell'adesione sindacale, la copertura della contrattazione e il grado di centralizzazione.

Il rapporto stima che vi sia stato un calo dell'adesione sindacale dal 30% nel 1985 al 17% nel 2015 nei paesi OCSE; anche la percentuale di lavoratori coperti da accordi collettivi è diminuita dal 45% nel 1985 al 33% nel 2013. Questa riduzione è stata osservata soprattutto nei paesi dell'Europa centrale e orientale; il fenomeno è presumibilmente motivato dal crollo improvviso dei regimi il cui esito ha radicalmente ridefinito il ruolo dei sindacati ma questa dinamica interessa anche nazioni come Australia, Regno Unito e Nuova Zelanda oggetto di forti riforme in materia nel corso degli anni ottanta.

Al contrario, la copertura della contrattazione collettiva è rimasta abbastanza stabile in quei paesi, in particolare quelli dell'Europa continentale, ad eccezione della Germania, dove gli accordi collettivi sono decisi a livello settoriale o nazionale. Nell'Europa continentale, la forma predominante di accordo collettivo è a livello settoriale, anche se le differenze nazionali in termini di grado di centralizzazione sono spesso marcate e devono essere prese in considerazione.

La differenza tra una bassa adesione sindacale e una maggiore copertura della contrattazione collettiva si osserva perché nella maggior parte dei paesi OCSE un accordo collettivo diventa vincolante anche per quei lavoratori che non aderiscono ai sindacati: ciò avviene generalmente attraverso clausole erga omnes o per estensione amministrativa. Paesi come Islanda, Italia e Spagna prevedono nelle loro normative queste estensioni amministrative per gli accordi collettivi, dove le condizioni negoziate diventano vincolanti per tutti i lavoratori in un'azienda in un determinato settore industriale, e questa estensione avviene per default.

3.3 Perché parlare di salario minimo

Perché quindi parlare di salario minimo se sul territorio nazionale è già presente un istituto di tutela delle retribuzioni nominali – e non solo – da lavoro?

In primis, la differenza tra salario minimo e contrattazione collettiva è un elemento centrale nelle dinamiche del mercato del lavoro. Mentre il salario minimo rappresenta il livello più basso di retribuzione legale che un datore di lavoro può pagare ai propri dipendenti, la contrattazione

collettiva è un processo negoziale in cui sindacati o organizzazioni sindacali e datori di lavoro stabiliscono condizioni di lavoro, comprese retribuzioni e benefici, per un gruppo di lavoratori e non ha dunque valore universale.

In Italia il 95% dei lavoratori è coperto dalla contrattazione collettiva: il 92% con contratti firmati da Cgil, Cisl e Uil. Analizzando i principali accordi firmati proprio da questi tre sindacati, la Fondazione dei Consulenti del Lavoro ne censisce 22 che presentano retribuzioni orarie al di sotto della soglia ipotizzata nel dibattito politico recente per il salario minimo dei 9 euro. Questo dato mostra la prima fondamentale caratteristica del sistema nazionale di contrattazione, in cui le classi di lavoratori sono estremamente frammentate e soggette a diverse tutele salariali, diversamente rispetto a quanto accadrebbe nello scenario di un salario minimo. A questa considerazione è da aggiungersi la preoccupazione per il progressivo indebolimento della forza sindacale, così come testimoniato anche a livello internazionale dal rapporto OCSE, che mina sempre più la capacità di queste associazioni di tutelare adeguatamente le classi di lavoratori rappresentate a fronte anche dei recenti fenomeni inflativi e, soprattutto, delle acute differenze nel costo della vita tra il Nord, il Centro e il Mezzogiorno così come tra le aree metropolitane ad alta densità abitativa e le zone rurali. Questo ultimo punto incide particolarmente sul potere d'acquisto dei gruppi di lavoratori sul territorio nazionale che vedono una parità di trattamento in termini di salario nominale – secondo quanto stabilito dagli accordi collettivi – che spesso non si riflette in una parità in termini di salario reale e in ultimo di potere d'acquisto degli individui.

Alla luce delle precedenti considerazioni circa la parziale efficacia della contrattazione collettiva nazionale – per l'alta frammentazione di accordi, la scarsa reattività dei sindacati nel negoziare condizioni adeguate alle condizioni economiche in mutamento e le differenze territoriali nel costo della vita che determinano una disuguaglianza nei salari reali – di tutelare le retribuzioni dei lavoratori, si inserisce la necessità di avviare ragionamenti su quegli strumenti di policy che possano tener conto delle preoccupazioni esposte.

Non si tratta solo di un dibattito che vede al centro la dicotomia tra le tutele offerte dalla contrattazione collettiva e dal salario minimo, che prevederebbe in ogni caso una retribuzione oraria uniforme in tutte le aree geografiche del paese, ma anche di avviare considerazioni su

come un'omogeneità a livello nominale nelle retribuzioni non possa ritenersi più adeguata alla luce del diverso costo della vita sul territorio nazionale.

Sul territorio nazionale Milano è l'esempio principale di questa dinamica: retribuzioni nominali in linea con quanto stabilito dagli accordi di contrattazione che faticano sempre più a coprire il costo della vita nel capoluogo meneghino, nonché epicentro economico del paese.

4. Il London Living Wage (a cura di Giulio Frey, Federico Giorgi e Tommaso Vaghi – think-tank Tortuga)

4.1 Cosa è e come funziona il London Living Wage

Nel Regno Unito esiste da vari anni un salario minimo a livello nazionale (UK minimum wage). A questo salario, obbligatorio per legge, è affiancato un salario di sussistenza¹ ad adesione volontaria da parte delle imprese. Tra salario minimo e salario di sussistenza vi sono differenze nelle basi legislative, negli obiettivi e nella metodologia di calcolo. Il salario di sussistenza inoltre è calcolato su due livelli: a livello nazionale (lo UK Living Wage) e a livello della città di Londra² (Il London Living Wage).

L'idea di un salario di sussistenza si sviluppa inizialmente negli Stati Uniti. Il movimento a supporto di un salario di sussistenza nasce negli anni Novanta, supportato principalmente da organizzazioni sindacali o religiose³. Una delle prime campagne di successo avviene a Baltimore nel 1994, dove un salario minimo viene richiesto a tutte le aziende che vogliono ottenere appalti pubblici⁴, e successivamente si allarga ad altre città americane con un forte passato industriale. Il movimento trova seguito nel Regno Unito ad inizio anni duemila: uno dei più grandi sindacati britannici (UNISON) insieme alla Organizzazione della Comunità di Londra Est (TELCO) ottengono un adattamento del salario al costo della vita per i lavoratori e relativi appaltatori degli ospedali locali. Nel 2004 il salario di sussistenza si diffonde all'intera area di Londra passando sotto il controllo della Greater London Authority (il governo della regione londinese). Nel suo primo anno, il salario di sussistenza orario viene calcolato a £6.40 contro i £4.20 del salario minimo nazionale.

Il salario di sussistenza della città di Londra ha l'obiettivo di integrare il salario minimo imposto a livello nazionale per adattarlo al costo della vita della città. Le aziende vi aderiscono in modo volontario, seguendo le indicazioni prodotte dalla commissione della [Living Wage Foundation](#). La

¹ Optiamo per la traduzione di 'Living Wage' come 'salario di sussistenza', mentre il termine 'Minimum wage' è tradotto con 'salario minimo'.

² Per città di Londra si intende la Greater London Authority.

³ <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919845768>

⁴ <https://www.plannersnetwork.org/1998/11/labor-and-community-living-wage-live-action/>

fondazione pubblica annualmente il livello del salario orario di sussistenza adattandolo al cambiamento del costo della vita. Riportiamo nella Tabella 1 i valori del salario minimo nazionale, di quello di sussistenza nazionale e londinesi. Osserviamo come il salario minimo londinese integri quello nazionale con un valore superiore del 26%.

Tabella 1: Confronto tra il valore minimo imposto dalle differenti politiche salariali.

Salario minimo nazionale	£10.42 (23 anni e oltre)
Salario di sussistenza nazionale	£12.00
Salario di sussistenza londinese	£13.15

Fonti: elaborazioni think-tank Tortuga su dati Governo UK e Living Wage Foundation

Per non confondere le due diverse politiche pubbliche è bene tenere a mente le differenze tra il salario minimo e il salario di sussistenza. Il salario minimo nazionale è obbligatorio per legge, mentre l'adesione al salario di sussistenza è volontaria: le aziende che soddisfano i requisiti⁵ possono fare richiesta di essere accreditate dalla Living Wage Foundation. Inoltre, il salario minimo è proposto dalla "Low Pay Commission" (una commissione indipendente), ma viene sottoposto al voto del parlamento. Il suo valore finale è quindi il risultato di equilibri politici ed economici. Non ha l'obiettivo di garantire uno standard di vita dignitoso per tutto il Regno Unito, ma si limita a ridurre i casi estremi di povertà lavorativa. Inoltre, le caratteristiche dei *working poor* fanno sì che i minimi salariali obbligatori non siano sufficienti per risolvere il problema⁶. Qui subentra il salario di sussistenza, calcolato da un'autorità indipendente e basato unicamente sul costo della vita.

⁵ *Condizione 1:* Tutti i dipendenti ricevono un salario superiore al livello indicato annualmente dalla fondazione. *Condizione 2:* vi sono piani per pagare lo stesso salario indicato a tutti i lavoratori sotto appalto. <https://www.livingwage.org.uk/faqs>

⁶ È necessario in siano integrati da politiche ad hoc che intervengano sul tempo di lavoro e stabilità contrattuale. Copriamo in dettaglio questo argomento in <https://www.tortuga-econ.it/2023/01/10/introduciamo-il-salario-minimo/>

Tabella 2: Differenze tra salario minimo e di sussistenza nel Regno Unito

	Salario minimo	Salario di sussistenza
Introduzione	1999 Regno Unito	1994 Baltimora, 2005 Londra
Obiettivo	Impostare il minimo salariale	Garantire uno standard di vita minimo
Livello	Regno Unito	Londra e Regno Unito
Ente	Low Pay Commission	Living Wage Foundation Commission

Fonte: D'Arcy e Finch (2019)

La questione fondamentale relativa al salario di sussistenza è quella del metodo di determinazione del suo importo. Originariamente il salario di sussistenza veniva calcolato da due enti differenti per il livello nazionale e il livello londinese. Le responsabilità sono confluite nel 2016 in un unico ente costituito ad hoc, la Living Wage Foundation che tramite una commissione calcola il livello del salario di sussistenza su base annua. A seguito del cambio di ente, è stato effettuato un importante aggiornamento della metodologia, che ha incluso nei tavoli di discussione tutte le parti sociali interessate, tra cui datori di lavoro, governi locali e governo nazionale, sindacati ed esponenti dell'accademia.

La metodologia attuale ha l'obiettivo di essere semplice, trasparente e coerente con la letteratura accademica in materia. Il metodo scelto per il calcolo del salario di sussistenza viene descritto da [D'Arcy e Finch](#) ed è quello del paniere di prodotti. Inoltre, con il rinnovamento del 2016 la parametrizzazione alla linea di povertà viene eliminata. Il paniere di prodotti va oltre la mera sussistenza "nutrimento-abbigliamento-casa". Esso vuole essere rappresentativo di tutti i beni necessari alla partecipazione ad una società moderna. Il paniere viene costruito da un gruppo di individui rappresentativi della popolazione, che tramite un dibattito guidato stilano liste di beni, differenziando quelli fondamentali da quelli che è importante avere. Successivamente gli analisti della fondazione ricercano il prezzo di mercato dei beni identificati dal gruppo rappresentativo. Inoltre, l'attuale metodo riconosce che famiglie diverse fanno fronte a spese diverse. Per questo non viene considerato un unico paniere di beni, ma 17 panieri diversi, uno per ogni tipo di famiglia.

Metodologie alternative proposte nel 2016 ma abbandonate furono le seguenti: una prima basata solamente su dati di consumo, che calcolava il salario di sussistenza come percentuale della spesa media. Questo approccio è stato abbandonato perché troppo slegato dalle necessità

individuali e troppo dipendente dalla percentuale, che era scelta arbitrariamente. Un'altra proposta voleva identificare tramite il parere di esperti come medici, nutrizionisti i beni necessari ad una vita dignitosa. Questa è stata abbandonata sia su pressione dei datori di lavoro, che prevedevano un salario di sussistenza molto alto, sia perché era complicato prevedere la frequenza del consumo dei prodotti necessari.

Il salario di sussistenza, a partire dal 2016, è quindi calcolato facendo la media ponderata tra i costi della vita dei 17 tipi di unità domestiche, che hanno l'obiettivo di essere rappresentative della maggioranza delle unità domestiche di Londra e del Regno Unito. Tra queste compaiono: single, coppie, famiglie monogenitoriali e coppie con figli. Nelle ultime due categorie variano il numero di figli (da uno a quattro) e le classi di età a cui appartengono. Inizialmente, per il salario di sussistenza londinese, venne scelto di associare ad ogni tipo di unità domestica il numero medio di ore effettivamente lavorate, osservato nei dati. Al contrario, nel calcolo del salario di sussistenza del Regno Unito, si assume che ogni adulto abbia un lavoro a tempo pieno (37.5 ore a settimana). Dal 2016, anche per il calcolo del salario di sussistenza londinese, ogni adulto è considerato un lavoratore a tempo pieno. A partire dal 2023, nel calcolo del salario di sussistenza a Londra e nel resto del Regno Unito si adotta un sistema misto: ai genitori single e ai secondi percettori di reddito nelle famiglie con figli viene assegnato un lavoro part-time.

Il livello del salario di sussistenza che viene pubblicato annualmente dalla Living Wage Foundation è dunque un salario orario e unico per tutti i lavoratori, e rappresenta la media ponderata dei salari di sussistenza delle 17 categorie di famiglie. Questi ultimi vengono calcolati attribuendo a ciascuna famiglia un salario di sussistenza mensile, che viene successivamente diviso per il numero di ore lavorate, calcolate secondo i criteri descritti nel paragrafo precedente. Riportiamo nella Tabella 3 il dato delle spese settimanali, usato per il calcolo del salario minimo, suddiviso per tipo di nucleo familiare, relativo all'anno 2023.

Essendo il salario di sussistenza londinese una politica a adesione volontaria, la Living Wage Foundation non ha sistemi coattivi di controllo di conformità. Tuttavia, se un lavoratore di un'azienda che vi aderisce ritiene di ricevere uno stipendio inferiore al salario di sussistenza, può iniziare una pratica anonima di segnalazione (whistleblowing). Se la fondazione conferma un'inosservanza, essa può chiedere all'azienda di condividere un libro paga anonimizzato e in

caso di ulteriore conferma può revocare l'adesione. La fondazione ha comunque il diritto di controllare le aziende che hanno aderito al Salario di Sussistenza anche senza l'iniziativa di un whistleblower.

Tabella 3: Dati di spesa settimanale per il calcolo del Salario di Sussistenza Londinese, 2023.

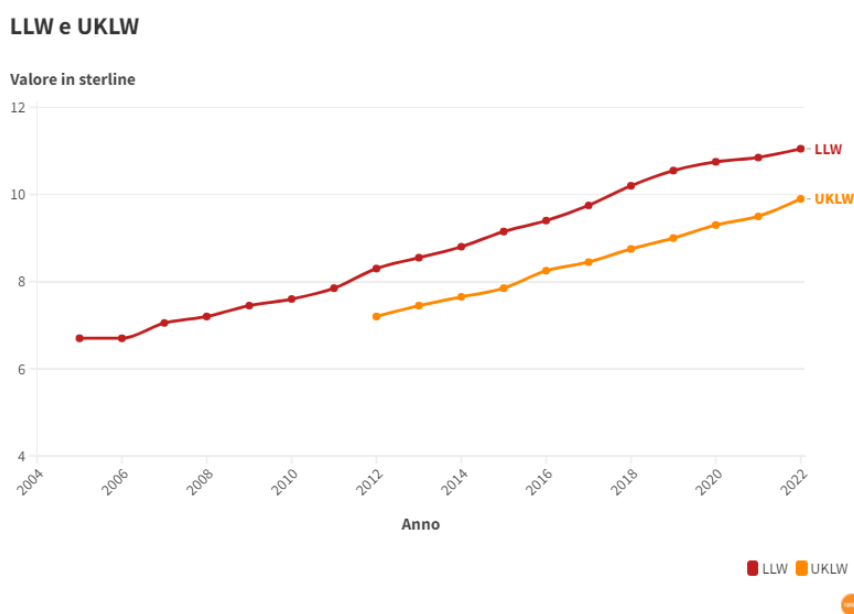
	Paniere principale	Affitto	Tasse	Trasporti	Servizi per L'infanzia	Totale	Salario Orario	Pesi
Single	£207,95	£146,76	£12,91	£35,28	£0,00	£402,91	£12,60	41%
Coppia	£343,43	£226,44	£26,68	£70,57	£0,00	£667,13	£10,40	27%
Famiglia monoparentale con un figlio (anni 3-4)	£290,14	£175,08	£22,87	£35,28	£144,97	£668,34	£14,15	1%
Famiglia monoparentale con un figlio (anni 5-11)	£319,25	£175,08	£22,87	£35,28	£99,79	£652,28	£14,70	4%
Famiglia monoparentale con due figli (anni meno di 3 & 3-4)	£373,77	£210,31	£25,73	£35,28	£409,39	£1'054,48	£28,05	0%
Famiglia monoparentale con due figli (anni 3-4 & 5-11)	£402,86	£210,31	£25,73	£35,28	£244,77	£918,95	£20,65	1%
Famiglia monoparentale con due figli (anni 5-11 & 12-16)	£465,08	£210,31	£25,73	£42,27	£99,79	£843,17	£22,20	2%
Famiglia monoparentale con tre figli (anni 3-4 & 5-11 & 12-16)	£531,49	£210,31	£25,73	£42,27	£244,77	£1,054,56	£38,85	1%
Coppia con un figlio (anni 3-4)	£382,06	£237,24	£30,49	£70,57	£144,97	£865,34	£9,75	4%
Coppia con un figlio (anni 5-11)	£414,83	£237,24	£30,49	£70,57	£99,79	£852,93	£10,30	6%
Coppia con due figli (anni meno di 3 & 3-4)	£454,88	£281,91	£34,31	£70,57	£409,39	£1'251,06	£16,05	1%
Coppia con due figli (age 3-4 & 5-11)	£483,99	£281,91	£34,31	£70,57	£244,77	£1'115,54	£12,60	2%
Coppia con due figli (age 5-11 & 12-16)	£541,29	£281,91	£34,31	£77,55	£99,79	£1'034,86	£13,25	6%
Coppia con tre figli (anni meno di 3, 3-4 & 5-11)	£562,25	£281,91	£34,31	£70,57	£509,19	£1'458,22	£23,50	1%
Coppia con tre figli (anni 3-4 & 5-11 & 12-16)	£617,18	£281,91	£34,31	£77,55	£244,77	£1'255,72	£20,40	1%
Coppia con tre figli (anni 5-11, 5-11 & 12-16)	£645,22	£281,91	£34,31	£84,53	£99,79	£1'145,77	£18,75	2%
Coppia con quattro figli (anni meno di 3, 3-4, 5-11 & 12-16)	£681,38	£281,91	£34,31	£77,55	£509,19	£1'584,33	£25,75	1%

Fonte: Living Wage Foundation

4.2 I principali dati sul London Living Wage

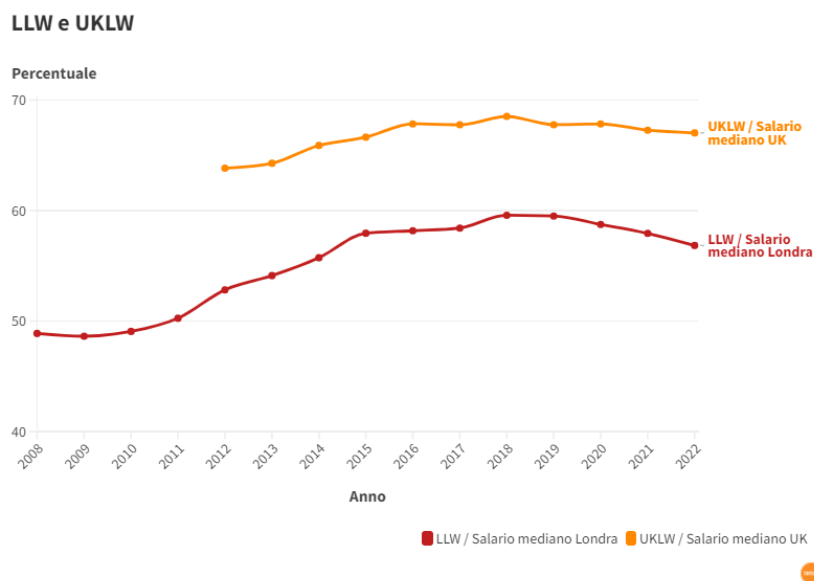
I valori del London Living Wage (LLW) e dello UK Living Wage (UKLW) sono costantemente cresciuti dal momento della loro introduzione. L'andamento dei salari di sussistenza è rappresentato nella Figura 1. Il London Living Wage è quasi raddoppiato, passando da meno di 7 sterline del 2005 a oltre 13 nel 2023; allo stesso modo lo UK Living Wage è cresciuto da oltre 7 sterline nel 2012 a 12 nel 2023. Tuttavia, la Figura 2 evidenzia come, nonostante il London living Wage sia sempre stato maggiore dello UK living Wage in valore assoluto, è minore se comparato al rispettivo salario mediano locale. Infatti, nel 2022, il London Living Wage rappresentava poco più del 55% del salario mediano londinese, nello stesso anno lo UK Living Wage superava il 65%. Questo significa che il londinese mediano ha bisogno di una porzione minore del proprio stipendio per accedere al paniere di beni descritto, rispetto ad un suo concittadino: un segno del maggiore benessere economico che di cui si gode nella capitale.

Figura 1 – Andamento del LLW e del UKLW



Fonte: Rielaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Figura 2 – Andamento del rapporto tra LLW e UKLW e salario medi

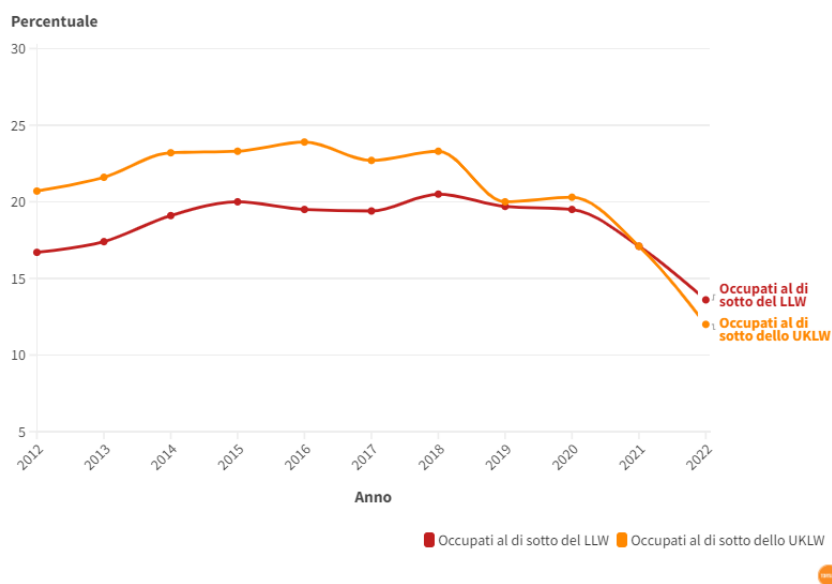


Fonte: Rielaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Inoltre, è interessante osservare come a Londra, soprattutto tra il 2010 e il 2015, il LLW sia cresciuto più velocemente del salario mediano: è aumentata la porzione dello stipendio necessaria per accedere al paniere di sussistenza, segno di una corsa più veloce del livello dei prezzi rispetto al livello degli stipendi. Nella figura 2, infatti, il rapporto tra il LLW e il salario mediano passa dal 50% nel 2008 al 60% nel 2018. Al contrario nel Regno Unito nel suo complesso, UKLW e salario mediano si muovono maggiormente di pari passo.

Nei dati disponibili è possibile indagare quale fascia di popolazione rimanga fuori dal LLW, ovvero quanti lavoratori risultano pagati con un salario inferiore a quello consigliato dalla Living Wage Foundation. A livello aggregato, la percentuale di occupati pagati meno del UKLW e del LLW è cresciuta tra il 2012 e il 2015, solo dal 2019 è iniziata a scendere sensibilmente. Le dinamiche avvenute negli anni successivi al 2020 sono però riconducibili agli effetti della crisi pandemica, che hanno alterato in modo significativo la platea di lavoratori effettivi.

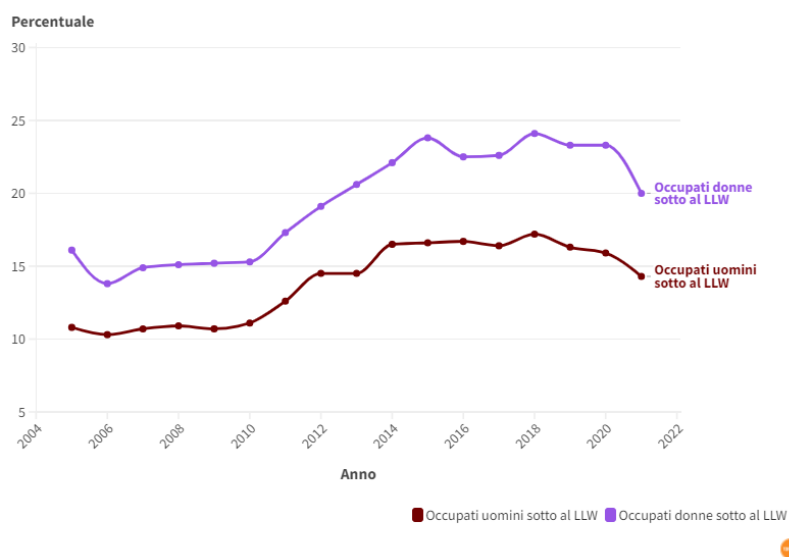
Figura 3 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del UKLW e del LLW



Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

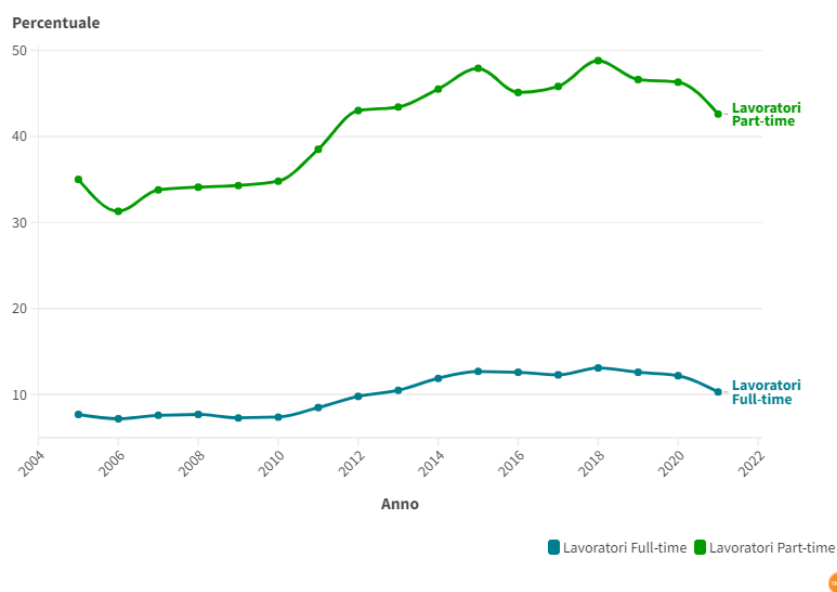
Disparità significative nella copertura del LLW si osservano nel tipo di contratto lavorativo e nel genere: (1) i lavoratori part-time sotto al LLW raggiungono quasi il 50%, quelli full-time superano di poco il 10%; (2) la percentuale di donne pagate meno del LLW (e dello UKLW) è sempre maggiore di quella degli uomini. Tuttavia, questi dati sono il risultato soprattutto di una diversa auto-selezione di uomini e donne all'interno di contratti part-time e full time: il dato sulla disparità di genere si inverte se infatti osserviamo solo i lavoratori a tempo pieno o solo i lavoratori part-time. Il risultato aggregato è dato dal fatto che le donne tendono a svolgere lavori part-time più frequentemente degli uomini.

Figura 4 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del LLW, per genere



Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Figura 5 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del LLW, per tipologia di orario

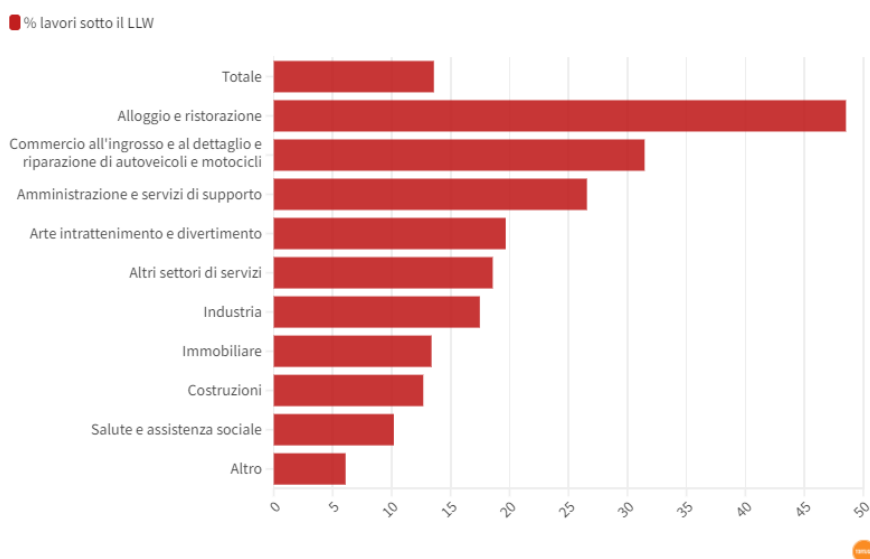


Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Se si va a considerare il settore dell'impresa e i tipi di occupazione emerge come i lavoratori occupati in settori a basso valore aggiunto siano quelli che rimangono più tagliati fuori dal London Living Wage. Per il primo parametro, i settori di impresa con la percentuale maggiore di lavori sotto al London Living Wage sono "ristorazione" e "commercio all'ingrosso", al contrario

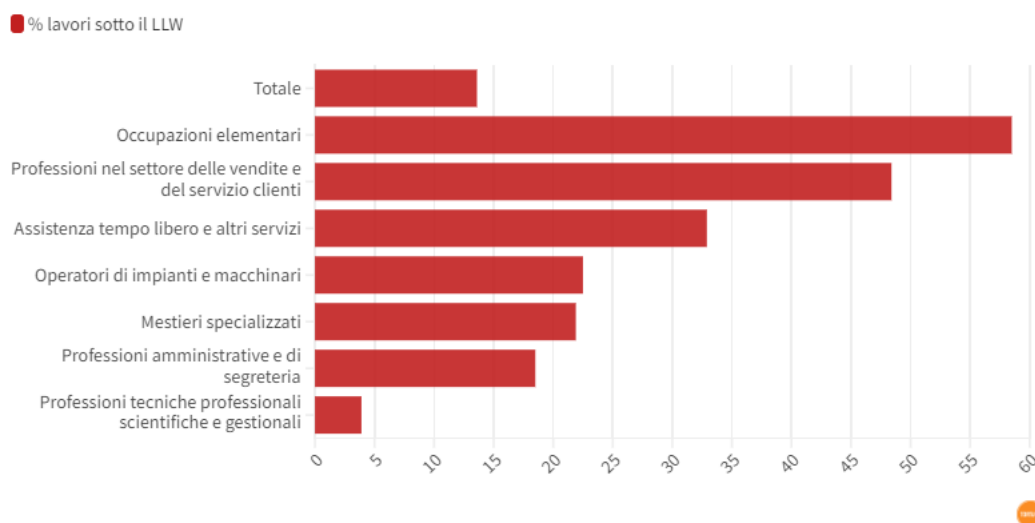
quelli con la percentuale minore sono “attività sanitarie” e “costruzioni”. Quasi la metà dei posti di lavoro nella ristorazione sono retribuiti meno del LLW; mentre, solo 1 posto di lavoro su 10 in attività sanitarie lo è. Bisogna però considerare il volume complessivo dell’occupazione in ciascun settore: gli occupati nella ristorazione rappresentano quasi il 20% dei lavori poco pagati, mentre le attività sanitarie meno del 10%. Analogo ragionamento si può fare per il secondo parametro. Nelle occupazioni elementari e nel servizio clienti rispettivamente quasi il 60% e quasi il 50% degli occupati guadagnano meno del London Living Wage. Al contrario, le occupazioni più specializzate; occupazioni tecniche, professionali, scientifiche e manageriali, presentano una percentuale inferiore alla media di posti di lavoro retribuiti meno del London Living Wage. Nuovamente è da considerare nuovamente il volume complessivo degli occupati; ad esempio, le professioni tecniche e il servizio clienti si equivalgono occupando entrambi quasi il 20% dei lavoratori.

Figura 6 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del LLW, per settore



Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

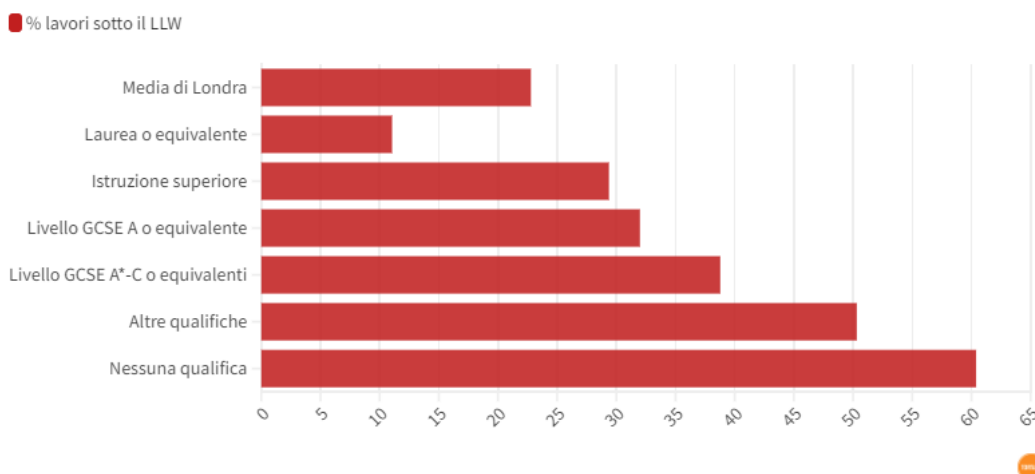
Figura 7 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del LLW, per professione



Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Ci sono notevoli differenze anche guardando i livelli di qualifica; in linea con l'analisi settoriale che ha evidenziato una percentuale maggiore di lavoratori sotto il LLW tra le occupazioni elementari. Quanto più alto è il livello di qualificazione, tanto minore è la probabilità che siano poco pagati. Il 60% dei londinesi senza qualifica sono poco pagati, mentre lo è solo il 10% tra i londinesi laureati.

Figura 8 – Percentuali di occupati che guadagnano meno del LLW, per qualifica



Fonte: elaborazione think-tank Tortuga su dati ONS

Da ultimo, è interessante notare la declinazione geografica degli effetti del London Living Wage, con un occhio specifico alla differenza tra “lavoratori al di sotto del LLW” e “lavori al di sotto del LLW”: nel momento in cui infatti si considerano le dinamiche urbane, il semplice fenomeno del pendolarismo può creare una distribuzione diversa di dove si trovano i posti di lavoro pagati poco e dove risiedono i lavoratori che occupano quei posti di lavoro. C'è un forte divario tra la Inner e Outer London. Generalmente i quartieri nel centro di Londra hanno una percentuale di lavori pagati meno del London Living Wage inferiore alla media di Londra. Con alcune eccezioni: un'elevata quota di posti di lavoro a bassa retribuzione è concentrata nei centralissimi quartieri di Westminster, City di London e Tower Hamlets, che raccolgono oltre il 20% di tutti i lavori a bassa retribuzione.

4.3 Considerazioni sull'efficacia

Secondo uno studio di [Jane Wills and Brian Linneker](#), pubblicato nel 2012, l'introduzione del London Living Wage tra il 2005 e il 2011 ha coinvolto direttamente 11.000 lavoratori, per un aumento di salario totale di 100 milioni di sterline. Il numero dei lavoratori coinvolti tuttavia corrisponde a meno del 3% dei circa 450 mila lavoratori che nel 2005 non raggiungevano il salario di sussistenza. Tra i lavoratori coinvolti compaiono soprattutto donne e lavoratori non sindacalizzati e a basso reddito. [Riguardo le imprese](#), il 70% dichiara che adottare LLW ha avuto un impatto positivo sulla propria reputazione. Inoltre, l'80% delle imprese intervistate dichiara che adottare il LLW ha migliorato la qualità del lavoro svolto dai propri dipendenti. Lo stesso report evidenzia come le imprese che hanno adottato il LLW, hanno osservato un aumento nella motivazione dei lavoratori e una riduzione del turnover, con conseguenti aumenti di produttività.

In un saggio pubblicato nel [2019 da Mathew Johnson, Aristeia Koukiadaki e Damian Grimshaw](#) si mettono in luce le criticità del LLW. Gli autori sottolineano come sia stata l'incapacità di fare leva sulla contrattazione collettiva a limitare il successo del LLW ai lavoratori poco specializzati dei settori ad alto reddito. Il LLW ha avuto un impatto significativo soprattutto tra i lavoratori nel settore delle pulizie, che impiega un grande numero di lavoratori a basso reddito. Il successo è stato però limitato ai casi in cui questo settore lavora in simbiosi con altri settori ad alto reddito e attenti alla propria reputazione, come la sanità, i servizi finanziari e i servizi amministrativi. È stato

proprio in questi settori che i servizi di pulizie hanno avuto maggior successo nella rivendicazione del LLW. Al contrario, il LLW ha avuto meno successo tra le piccole imprese della ristorazione, dell'accoglienza e del commercio all'ingrosso, dove il salario dei lavoratori poco specializzati gioca un ruolo importante nella competitività dell'impresa. Tuttavia, gli autori sottolineano l'importanza sociale e politica del movimento per il salario di sussistenza, che è riuscito a puntare i riflettori del dibattito pubblico sul tema della disuguaglianza.

Complessivamente, il salario di sussistenza londinese rappresenta un'importante iniziativa volta a adattare il salario minimo nazionale al costo della vita della città. Dall'analisi dei dati sulla città di Londra osserviamo come il LLW non cancelli totalmente le disuguaglianze sistemiche del mercato del lavoro, con significative differenze geografiche e di genere.

Tuttavia, questa policy è un importante passo avanti su diversi fronti. Primo fra tutti il London Living Wage è un autorevole punto di riferimento: ogni cittadino londinese è consapevole del salario orario che dovrebbe ricevere o pagare, perché siano garantiti i beni di prima necessità. Inoltre, la letteratura economica ha evidenziato come il LLW sia stato capace di aumentare i salari di diverse categorie di lavoratori, tra cui le donne e gli operai poco specializzati. Infine, il LLW costituisce un marchio di qualità per le aziende che remunerano adeguatamente i propri dipendenti. Questo dà ai consumatori e alle altre aziende uno strumento in più per acquistare beni e servizi in modo più consapevole.

Un salario di sussistenza facoltativo, quando di successo, viene finanziato da tre soggetti: i clienti, i fornitori e i lavoratori stessi. Adottando il LLW, le imprese guadagnano un "bonus reputazionale", con il quale possono ottenere migliori prezzi da clienti e fornitori. I lavoratori invece finanziano il LLW tramite gli aumenti di produttività, causati dal morale e dalla diminuzione del turnover. Tuttavia, essendo l'aumento di produttività prevedibile ad ogni aumento di salario e quindi indipendente dall'istituzione di un salario di sussistenza, dobbiamo prevedere che il bonus reputazionale sia la variabile principale nel determinarne il successo. La policy ha quindi maggior probabilità di successo nei settori in cui i clienti e i fornitori sono maggiormente attenti alla propria immagine e alle condizioni dei propri lavoratori.

5. Conclusioni: è auspicabile un Living Wage a Milano?

Milano non è Londra. La tentazione di semplificare il paragone tra le due metropoli richiederebbe di prendere troppe scorciatoie, di ignorare troppe differenze anzitutto tra Regno Unito e Italia, tra sistemi lavorativi e produttivi certamente comparabili ma distinti, tra problematiche sociali che hanno in comune l'emergere di nuove povertà, ma non come si manifestano.

In sostanza provare a Milano qualcosa che si è fatto oltremarina pur con un successo discreto (ma parziale, come si è visto), solo perché affascinati dal paragone tra le due città, produrrebbe un dibattito fuorviante e soluzioni con tutta probabilità inefficaci.

Il London Living Wage, viceversa, può essere importato - se adattato - per alcune coincidenze che rendono quantomeno interessante e praticabile l'adozione (o quanto meno la sperimentazione) di tale misura anche a Milano.

La considerazione preliminare è che il sindaco di Milano - come quello di Londra del resto - non può intervenire direttamente in materia salariale. Ma può rendersi promotore di un'iniziativa volontaria dialogando con le parti sociali. Cosa che per certi versi ha già un ambito di confronto istituzionale quale il Tavolo per il Lavoro del Comune.

A Milano, in modo analogo a quanto avviene a Londra, una commissione indipendente, composta da parti sociali e atenei, potrebbe annualmente stabilire il salario minimo per poter far fronte al caro-vita milanese. Tale parametro diverrebbe il "living wage" milanese. Le aziende aderenti (la misura è volontaria e non obbligatoria proprio in ragione delle ridotte competenze dell'amministrazione in materia) dovrebbero assicurare stipendi pari o superiori e, con particolare riferimento alle grandi aziende, tale impegno potrebbe estendersi anche all'indotto: approvvigionandosi da fornitori di servizi (es: servizi di guardiana) che riconoscono a loro volta stipendi in linea con il Living Wage. In cambio otterrebbero la certificazione e i relativi benefici in termini di immagine, di relazione con i consumatori e con la pubblica amministrazione, nonché in termini di attrazione e conservazione del talento. A chi obietta che la certificazione sarebbe una leva insufficiente per convincere un numero consistente di aziende ad aderire, è opportuno far presente che il consumatore milanese nel tempo ha mostrato di orientare le proprie scelte anche

sulla base di parametri riconosciuti da certificazioni. Due esempi su tutti: la scelta di alcune grandi realtà della ristorazione (e non solo) di ottenere la certificazione B Corp, la grande rilevanza che ha ottenuto nel tempo la certificazione di Bottega Storica.

Certamente la certificazione del Living Wage insisterebbe su un altro aspetto, quello del lavoro. Pare però difficile pensare che un pubblico attento alla tematica della sostenibilità ambientale e alla preservazione storica della attività commerciali si riveli distratto di fronte alla sostenibilità sociale.

Senza contare che il protagonismo del Comune nelle Week che ormai da anni caratterizzano la città ben si concilia con un meccanismo premiale a vantaggio delle imprese che aderiscono alla misura.

Altro elemento facilitatore della sperimentazione di un Living Wage a Milano è la presenza sul territorio di multinazionali che, presenti anche a Londra, hanno aderito al London Living Wage.

Senza contare che sono diverse le imprese che già applicano stipendi superiori a un ipotetico Living Wage: con tutta probabilità non perderebbero l'occasione di ottenere una certificazione che richiede costi di adeguamento nulli o irrilevanti.

In conclusione vi sono tutti gli elementi per sperimentare una formula che non mostra in partenza criticità.

E il dibattito non si sviluppa certo su un piano meramente teorico: ha già assunto rilievo nell'informazione cittadina e nel dibattito politico. Proprio in quest'ultima sede alcuni interpreti hanno obiettato che sarebbe preferibile utilizzare, viceversa, strumenti come la contrattazione territoriale.

Tuttavia il Living Wage non è incompatibile con la contrattazione territoriale, anzi ne potrebbe rappresentare uno stimolo e, per certi versi, un parametro. Di certo è uno strumento più immediato, dove viceversa la contrattazione territoriale rappresenta uno strumento più complesso e più completo. Se il Living Wage si limita a indicare minimi retributivi, la contrattazione territoriale può insistere con maggior efficacia su elementi diversi e non meno importanti dei rapporti di lavoro. Come ultimo elemento si consideri che la commissione indipendente alla quale verrebbe affidato annualmente il calcolo del Living Wage si compone in larga misura proprio delle

parti sociali firmatarie dei contratti collettivi: vi sono tutte le premesse perché l'elaborazione del Living Wage rappresenti uno stimolo ulteriore per le parti sociali ad adeguare e a sviluppare la contrattazione territoriale.

Contatti

Questo report è stata scritto dal [think tank Tortuga](#).

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali.

Al servizio di istituzioni e policy-makers per creare un'Italia migliore.

È possibile contattarci tramite la nostra mail info@tortugaecon.it, e seguire le nostre attività sui canali social.

 facebook.com/TortugaEcon

 [@TortugaEcon](https://twitter.com/TortugaEcon)

 linkedin.com/company/TortugaEcon

 [@TortugaEcon](https://instagram.com/TortugaEcon)

 [Tortuga Channel](#)

 www.tortugaecon.eu

 **TORTUGA**