

Aumentano gli occupati mentre diminuiscono disoccupati ed inattivi in Puglia

In vista del 1° maggio, una disamina su giusta retribuzione e salario minimo

Tutti i dati suddivisi per anno, genere, settore e provincia

Aumentano gli occupati mentre diminuiscono i disoccupati e gli inattivi in Puglia.

È quanto emerge dal nuovo studio condotto dall'Osservatorio economico Aforisma. L'aumento del numero degli occupati, nel corso del 2022, di ben 60mila unità (da 1.207.000 a 1.267.000) si associa alla riduzione del numero dei disoccupati di 31mila unità (da 205mila a 174mila) e di quello degli inattivi di 49mila unità (da 1.140.000 a 1.091.000). Il tasso di occupazione (forbice 15-64 anni) sale dal 54,8 per cento al 56,3; mentre quello di disoccupazione scende dal 14,8 per cento al 12,3 e quello di inattività (forbice 15-64 anni) dal 45,2 per cento al 43,7.

I dipendenti in Puglia sono 965mila, pari al 76 per cento degli occupati, mentre gli indipendenti sono 301mila (pari al 24 per cento). La maggior parte degli occupati lavora nel settore dei servizi (679mila); segue il commercio (193mila); l'industria (182mila), l'agricoltura (108mila) e le costruzioni (104mila).

Si tratta di dati positivi che, però, non si traducono in un miglioramento dei livelli di benessere della nostra società. Anzi, spesso celano situazioni di precariato e sfruttamento. Per questo risulta importante affrontare il tema della giusta retribuzione e salario minimo. Nel nostro ordinamento, infatti, non esiste un livello minimo di paghe fissato per legge, ma l'articolo 36 della Costituzione riconosce il diritto, per il lavoratore, ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Tale articolo va letto unitamente all'articolo 39 della Costituzione che attribuisce ai sindacati, previa registrazione, il potere di stipulare contratti collettivi di lavoro vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce e ciò da parte di una delegazione unitaria di tutti i sindacati registrati, ognuno rappresentato in proporzione ai propri iscritti. La mancata attuazione di tale ultima previsione costituzionale ha determinato due criticità: la mancata estensione nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla medesima categoria dell'efficacia dei contratti collettivi e una proliferazione degli stessi.

Secondo l'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva del Cnel, risultano depositati in archivio 946 Ccnl per i lavoratori dipendenti nel settore privato, 18 Ccnl per i lavoratori dipendenti nel settore pubblico, 12 Ccnl per i lavoratori parasubordinati e collaboratori, 31 accordi economici collettivi stipulati per alcune categorie di lavoratori autonomi (dati aggiornati al 7 novembre scorso).

Sotto il primo profilo, alla mancanza di una efficacia generalizzata dei contratti collettivi ha sopperito nel corso degli anni una consolidata giurisprudenza secondo cui i minimi tabellari stabiliti nei Ccnl sono applicabili anche alle imprese e ai lavoratori che non hanno sottoscritto alcun contratto collettivo (tra le altre, Cassazione 31 gennaio 2012, numero 1415; Cassazione 4 dicembre 2013, numero 27138; Cassazione 2 agosto 2018, numero 20452; Cassazione 30 ottobre 2019, numero 27917). In Italia, dunque, trovano applicazione, per i relativi settori, i livelli minimi di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi nazionali per ciascuna qualifica e mansione. Vi sono, tuttavia, settori, qualifiche e mansioni che possono risultare non coperti dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda il secondo profilo, l'elevato numero di Ccnl ha dato luogo al fenomeno del cosiddetto dumping contrattuale, vale a dire l'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali che non risultano maggiormente rappresentative e che applicano minimi tabellari più bassi. Tra le più recenti proposte di legge, si segnalano gli atti camerali numero 141 (Istituzione del salario minimo legale), numero 210 (Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato), numero 216 (Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale), numero 306 (Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva), numero 432 (Disposizioni concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori) e numero 1053 (Istituzione della retribuzione oraria minima) che recano norme in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione.

Ben quattro delle sei proposte di legge (141, 210, 306 e 1053) fanno espresso riferimento alla direttiva europea 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, che deve essere recepita entro il 14 novembre 2024. La direttiva non configura l'obbligo per gli Stati membri di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, né quello di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

Il salario minimo può essere stabilito per legge (salario minimo legale), dalla contrattazione collettiva, o dalla combinazione della fonte normativa con la contrattazione collettiva.

Attualmente, **il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri dell'Unione europea: in 21 Paesi esistono salari minimi legali, mentre in 6 Stati membri (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi.**

Obiettivo della direttiva non è la definizione di un salario minimo unico per tutti gli Stati membri, quanto piuttosto quello di garantire l'adeguatezza dei salari minimi e condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei, nel rispetto delle specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali.

La direttiva interviene principalmente nei seguenti ambiti:

- adeguatezza dei salari minimi legali;
- promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo;
- istituzione di un sistema di monitoraggio.

La direttiva chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di istituire le necessarie procedure per la loro determinazione ed il loro aggiornamento, sulla base di criteri che ne assicurino l'adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto, nonché ridurre il divario retributivo di genere. I criteri per tale aggiornamento, che deve avvenire almeno ogni due anni (quattro per gli Stati che ricorrono ad un meccanismo di indicizzazione automatica) con il coinvolgimento delle parti sociali, comprendono almeno il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita; il livello generale dei salari e la loro distribuzione; il tasso di crescita dei salari; i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

Forze di lavoro e tasso di attività (15-64 anni)	Forze di lavoro			Tasso di attività (15-64 anni)		
	(dati in migliaia e in percentuale)	uomini	donne	uomini e donne	uomini	donne
Bari	293	175	468	72,9	43,5	58,1
Barletta-Andria-Trani	95	40	135	74,4	32,3	53,4
Brindisi	93	68	160	75,7	54,3	64,9
Foggia	135	75	211	68,0	38,5	53,3
Lecce	165	115	280	67,3	45,9	56,4
Taranto	124	63	187	68,6	35,3	51,7
Puglia	904	537	1.441	70,9	42,0	56,3

Occupati e tasso di occupazione (15-64 anni)	Occupati			Tasso di occupazione (15-64 anni)		
	(dati in migliaia e in percentuale)	uomini	donne	uomini e donne	uomini	donne
Bari	274	152	426	67,9	37,7	52,7
Barletta-Andria-Trani	85	35	121	66,9	28,1	47,5
Brindisi	84	56	140	68,4	44,6	56,4
Foggia	114	61	175	57,3	31,2	44,3
Lecce	147	97	244	60,1	38,3	49,1
Taranto	109	53	162	60,3	29,5	44,7
Puglia	814	453	1.267	63,6	35,4	49,4

Occupati per settore di attività economica e posizione	totale	Settore					Posizione	
		Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Dipendenti	Indipendenti
(dati in migliaia)								
Bari	426	24	58	39	67	236	321	105
Barletta-Andria-Trani	121	17	18	7	20	58	94	27
Brindisi	140	16	21	11	19	73	108	31
Foggia	175	19	22	14	27	93	133	42
Lecce	244	12	33	24	39	137	183	61
Taranto	162	20	29	9	22	82	125	37
Puglia	1.267	108	182	104	193	679	965	301

Persone in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione	Persone in cerca di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	uomini	donne	uomini e donne	uomini	donne	uomini e donne
(dati in migliaia e in percentuale)						
Bari	19	23	43	6,6	13,3	9,1
Barletta-Andria-Trani	10	5	15	10,2	12,9	11,0
Brindisi	9	12	21	9,6	17,6	13,0
Foggia	21	14	35	15,8	18,9	16,9
Lecce	17	19	36	10,4	16,2	12,8
Taranto	15	10	25	11,8	16,4	13,3
Puglia	91	84	174	10,1	15,6	12,1



AFORISMA School of Management

via Umbria, 19 - 73100 Lecce - C.F. e P.I. 03118040751

telefono +39 0832 217879

e-mail info@aforisma.org - pec aforisma@pec.it

aforisma.org

