



► Policy brief

Data: Marzo 2024

La fissazione di salari adeguati: La questione del salario dignitoso

Introduzione

Questa nota descrive la prospettiva dell'OIL in materia di salario dignitoso e descrive il modo in cui l'Organizzazione promuove la fissazione di salari adeguati che tengano conto tanto dei bisogni di lavoratori/trici e delle loro famiglie quanto dei fattori economici. Il supporto fornito dall'OIL agli Stati membri e alle parti sociali mira a rafforzare le istituzioni nazionali e a promuovere il dialogo sociale basato sull'evidenza.

Fissare dei salari adeguati è fondamentale per garantire degli standard di vita e un reddito dignitosi per le lavoratrici, i lavoratori e le rispettive famiglie, assicurando al contempo la sostenibilità delle imprese che creano lavoro.

La nota sottolinea inoltre che il reddito minimo dignitoso¹ può essere ottenuto attraverso una serie di strumenti, come i salari, i redditi da lavoro dei lavoratori autonomi e i trasferimenti sociali.

Il mandato dell'OIL

L'importanza di un salario dignitoso è stata sottolineata in diversi strumenti fondamentali dell'OIL sin dalla sua creazione.

Adottata nel 1919, la Costituzione dell'OIL, nel suo preambolo stabilisce che una pace universale e duratura può essere stabilita solo se fondata sulla giustizia sociale e pertanto auspica l'imperativo del miglioramento delle condizioni di lavoro, tra cui la garanzia di un salario dignitoso.

Nel 1944, i Membri dell'OIL hanno adottato la Dichiarazione di Filadelfia² — successivamente integrata nella Costituzione — riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione. Essa sancisce il suo "solenne impegno" di promuovere politiche in materia salariale e retributiva, orari e altre condizioni di lavoro che garantiscano a tutti/e di beneficiare del progresso e di un salario minimo che consenta a tutti i/le lavoratori/trici di condurre un'esistenza dignitosa.

Diversi documenti e dichiarazioni dell'OIL adottati in seguito — tra cui la Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro³ — hanno riaffermato il mandato sancito nella Costituzione dell'OIL e nella Dichiarazione di Filadelfia.

Sebbene la versione attuale della Costituzione dell'OIL non contenga una definizione di salario dignitoso, fino al 1946 essa indicava il salario dignitoso come il "pagamento ai lavoratori dipendenti di un salario adeguato a mantenere un ragionevole tenore di vita, così come questo è inteso nel loro paese e in un determinato periodo⁴".

¹ Il concetto di reddito è più ampio di quello di salario e include di norma, non solo i salari, bensì tutte le entrate percepite da un nucleo familiare o dai suoi membri.

² Si veda [Dichiarazione \(di Filadelfia\) riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'OIL, 1944](#).

³ Si veda [Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, 2019](#).

⁴ Questo era il testo dell'articolo 427 del Trattato di Versailles (la cosiddetta "Carta del lavoro"), diventato successivamente l'articolo 41 della Costituzione dell'OIL. L'articolo 41 è stato poi omesso quando, nel 1946, la Dichiarazione di Filadelfia è stata incorporata nella Costituzione dell'OIL.

⁵ Si veda OIL, [General survey on minimum wage systems](#) (2014).

Questa definizione si avvicina ad altre più recenti, che in generale rimandano all'idea di un livello salariale che permetta ai lavoratori e alle loro famiglie di raggiungere un determinato tenore di vita minimo⁵. La Global Living Wage Coalition (Coalizione mondiale per il salario dignitoso), ad esempio, definisce il salario dignitoso come “la remunerazione per una settimana lavorativa standard, in un determinato luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso al/la lavoratore/trice e alla sua famiglia⁶”.

L'approccio dell'OIL in materia di fissazione di salari adeguati: i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie e i fattori economici

Nel corso degli anni, l'OIL ha adottato diverse norme internazionali del lavoro e ha fornito supporto tecnico ai suoi Membri in materia di politica salariale. Nel fare ciò, essa ha sottolineato l'importanza tanto dei bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie — che è ciò a cui fa riferimento il concetto di salario dignitoso — quanto dei fattori economici.

Quando l'OIL ha formulato la Convenzione (n. 26)⁷ e la Raccomandazione (n. 30)⁸ sui salari minimi per i lavoratori impiegati nei settori a bassa retribuzione e privi di accordi per un'effettiva regolamentazione dei salari mediante contratti collettivi, essa ha sottolineato che i livelli salariali dovevano “tenere conto della necessità di consentire ai lavoratori interessati di mantenere un adeguato tenore di vita”, anche osservando che sarebbe stato controproducente fissare un salario minimo superiore alle capacità finanziarie dell'impresa⁹”.

La Convenzione n. 131 sulla fissazione del salario minimo, adottata nel 1970, invita esplicitamente a tenere conto dei seguenti elementi nella fissazione dei salari minimi¹⁰:

- a) i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, tenuto conto del livello salariale generale nel paese, del costo della vita, delle prestazioni di sicurezza sociale e del tenore di vita comparato di altri gruppi sociali;
- b) i fattori economici, comprese le esigenze per lo sviluppo economico, i livelli di produttività e l'opportunità di raggiungere e mantenere elevati tassi di occupazione.



Analogamente, la Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, (Dichiarazione sulle multinazionali¹¹) fornisce le seguenti indicazioni:

“I salari, le prestazioni e le condizioni di lavoro offerti dalle imprese multinazionali in tutte le loro attività non dovrebbero essere inferiori a quelli praticati da datori di lavoro comparabili del paese ospitante. Nel caso in cui non esistano datori di lavoro comparabili, le imprese multinazionali dovrebbero garantire i migliori salari, prestazioni e condizioni di lavoro possibili. Gli elementi di cui tener conto dovrebbero essere: (a) i bisogni dei lavoratori e delle rispettive famiglie, tenuto conto del livello salariale generale nel paese, del costo della vita, delle prestazioni sociali e del tenore di vita relativo di altri gruppi sociali; e (b) i fattori economici, incluse le necessità in termini di sviluppo economico, i livelli di produttività e l'interesse nel conseguire e mantenere elevati livelli occupazionali. Laddove il datore di lavoro fornisca ai lavoratori servizi essenziali quali vitto, alloggio o assistenza medica, questi dovrebbero essere di un livello adeguato” (articolo 41).

⁶ Si veda Global living wage coalition, “[What is a living wage?](#)”.

⁷ Si veda [Convenzione sui metodi per la fissazione dei salari minimi \(n. 26\), 1928](#).

⁸ Si veda [Raccomandazione sui metodi per la fissazione dei salari minimi \(n. 30\), 1928](#).

⁹ Si veda OIL, [The International Labour Organization and the living wage: A historical perspective](#), Conditions of Work and Employment Series No. 90 (2017).

¹⁰ Si veda [Convenzione sulla fissazione del salario minimo \(n. 131\), 1970](#).

¹¹ Si veda [Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale](#).

Attraverso le sue attività di consulenza tecnica, l'OIL ha supportato e continua a supportare numerosi paesi, in particolare nella fissazione dei salari minimi¹². In quest'ottica, l'Organizzazione mira a rafforzare le capacità delle istituzioni nazionali, come le commissioni tripartite per il salario minimo, di migliorare gli aspetti istituzionali legati al salario minimo — come la sua portata legale, i minimi salariali o la regolarità e la frequenza degli adeguamenti salariali — e di promuovere un dialogo sociale basato sull'evidenza, anche attraverso dati e informazioni affidabili tanto sui bisogni dei lavoratori e delle rispettive famiglie quanto sui fattori economici.

In questo ambito i Paesi Bassi supportano l'azione dell'OIL attraverso progetti di cooperazione allo sviluppo che promuovono un'adeguata definizione dei salari, anche attraverso il ricorso a migliori indicatori sui bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (si vedano i Riquadri 1 e 2).

Riquadro 1: Indicatori sui bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie: un progetto finanziato dai Paesi Bassi

I Paesi Bassi hanno finanziato dal 2018 al 2021 un progetto di cooperazione allo sviluppo che ha supportato l'OIL nello sviluppo di una metodologia per stimare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie e i fattori economici, soprattutto ai fini della fissazione del salario minimo. Tra i paesi pilota del progetto figurano il Costa Rica, l'Etiopia, l'India, l'Indonesia e il Vietnam.

La metodologia utilizza i dati provenienti dalle statistiche nazionali e propone un quadro adattabile alle circostanze nazionali, garantirne il riconoscimento dei singoli paesi e supportare un dialogo sociale basato sull'evidenza tra i governi e le parti sociali.

Inoltre, sono stati condotti diversi studi sui salari e sulle condizioni di lavoro in alcuni sottosettori dell'agricoltura (p.e. coltivazione delle banane, del caffè e del tè). Questi studi mirano a migliorare la comprensione riguardo i salari e le condizioni di lavoro prevalenti, al fine di arricchire la conoscenza in materia di fissazione di salari minimi adeguati nei paesi pilota, siano essi stabiliti per legge o oggetto di contrattazione^a.

^a Per la metodologia utilizzata e i diversi studi, si veda la pagina web del progetto OIL [Indicators and methodologies for setting adequate wages](#).

Recenti iniziative in materia di salario dignitoso

Su scala mondiale sono state avviate diverse iniziative per promuovere il salario dignitoso attraverso diversi strumenti, come i salari minimi stabili per legge, la contrattazione collettiva e altri meccanismi volontari.

La Global Living Wage Coalition (Coalizione mondiale per il salario dignitoso), ad esempio, incoraggia gli sforzi dei diversi attori al fine di introdurre il salario dignitoso nelle filiere globali di fornitura; Fairtrade (Commercio equo) o Rainforest Alliance (Alleanza per le foreste pluviali) realizza programmi di certificazione del salario dignitoso; la Sustainable Trade Initiative (Iniziativa per il commercio sostenibile) promuove il salario dignitoso attraverso la collaborazione tra i rappresentanti dei governi e della società civile; la ACT Initiative (Iniziativa azione, collaborazione e trasformazione) promuove l'adozione del salario dignitoso nell'industria tessile e dell'abbigliamento attraverso la contrattazione collettiva di settore; attraverso la piattaforma Think Lab sul salario dignitoso, il Global Compact delle Nazioni Unite ha attivato uno spazio per lo scambio di idee tra alcune delle sempre più numerose multinazionali che hanno annunciato la loro intenzione di garantire la corresponsione di un salario dignitoso lungo le loro filiere di fornitura. Questi sono solo alcuni esempi.

Per determinare il livello del salario dignitoso in un determinato luogo — e calcolare l'eventuale divario tra quest'ultimo e i salari prevalenti — le multinazionali e le iniziative sul salario dignitoso si basano spesso su "parametri di riferimento" del salario dignitoso. Tali parametri stimano in genere il costo della vita per una famiglia di determinate dimensioni in un dato luogo — computando il costo dei generi alimentari, dell'alloggio, dei servizi sanitari, dell'istruzione e di altri beni e servizi essenziali o di eventi imprevisti. I parametri di riferimento implicano alcune importanti ipotesi sul numero di lavoratori presenti nel nucleo familiare e il numero di salariati. Ad esempio, un determinato salario può essere sufficiente a soddisfare i bisogni di una famiglia se è percepito da due persone, mentre può risultare insufficiente se nel nucleo familiare vi è solo un percettore di salario.

Le sfide nell'uso dei parametri di riferimento sono molteplici e riguardano in particolare il fatto che: ipotesi e metodologie diverse possono portare a risultati estremamente diversi; per molti luoghi non sono disponibili parametri di riferimento recenti; e molte organizzazioni elaborano parametri di riferimento a scopo di vendita che pertanto non sono facilmente fruibili per i lavoratori.

¹² Si veda OIL, [Guida alle politiche sul salario minimo](#) (2022).



e i datori di lavoro nei paesi di produzione. Altri parametri di riferimento possono essere pubblicamente disponibili ma spesso questi sono analizzati senza aver prima consultato i lavoratori e i datori di lavoro nelle filiere di fornitura. Esiste inoltre una preoccupazione diffusa secondo la quale i parametri di riferimento non dovrebbero essere utilizzati come sostituto “tecnocratico” del dialogo sociale bipartito o della contrattazione collettiva nei paesi produttori, quanto piuttosto come informazioni per promuovere il dialogo sociale basato sull'evidenza.

È anche importante tenere presente che il salario dignitoso è un concetto in continua evoluzione. Mentre i bisogni sono spesso stimati attraverso “misure assolute” che definiscono le quantità minime di determinati beni e servizi, le esigenze e le aspirazioni dei lavoratori e delle loro famiglie evolvono in linea con il livello dei redditi e dei consumi del paese in cui vivono. Questo è anche il motivo per cui, con l'aumentare della loro ricchezza, i paesi definiscono la povertà in termini relativi, fissando la soglia di povertà, ad esempio, a una certa percentuale del reddito familiare mediano. Poiché l'inflazione dei prezzi erode il valore reale dei salari nominali, i valori di riferimento esistenti devono essere costantemente aggiornati affinché non perdano la loro rilevanza.

Riquadro 2: Stabilire salari adeguati: un'iniziativa promossa dai Paesi Bassi

Lanciato nell'ottobre 2022 con il supporto del Ministero del commercio estero e della cooperazione allo sviluppo dei Paesi Bassi, il progetto “Stabilire salari adeguati” mira a promuovere un tenore di vita più elevato per i lavoratori e le loro famiglie attraverso una strategia fondata su tre pilastri.

Questo progetto, di durata quadriennale, è finalizzato in primo luogo a coadiuvare i meccanismi di fissazione dei salari, inclusi i salari minimi e quelli negoziati attraverso la contrattazione collettiva, facendo ampio ricorso ai dati e alle evidenze sui bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie e dei fattori economici. Poiché i salari — siano essi definiti per legge o negoziati — possono migliorare il tenore di vita dei lavoratori solo se effettivamente corrisposti, il progetto promuove altresì il rispetto delle norme attraverso studi sull'applicazione di queste norme, la diffusione di informazioni sui minimi salariali stabiliti per legge o negoziati attraverso la contrattazione collettiva, e attività di formazione in materia di servizi di ispezione del lavoro.

Inoltre, il progetto contribuisce all'identificazione dei fattori e delle condizioni nazionali che consentono gli aumenti salariali generali e supportano l'adozione di misure volte ad aumentare la produttività in determinate imprese, basandosi principalmente — ma non in modo esclusivo — sulle filiere di fornitura del settore agricolo e dell'abbigliamento con l'obiettivo di generare un effetto di dimostrazione. In tal modo, il progetto supporta non soltanto i meccanismi di fissazione dei salari, ma anche la capacità dei paesi e delle imprese di corrispondere salari più elevati.

Infine, il progetto svolge attività di ricerca che contribuisce a una migliore comprensione della questione del salario dignitoso, fornisce assistenza tecnica agli Stati in questo specifico ambito e interagisce con le iniziative esistenti in materia di salario dignitoso, promuovendo l'utilizzo dei dati e delle informazioni sia sui bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie sia sui fattori economici, a supporto del dialogo sociale sul salario dignitoso basato sull'evidenza.

A livello nazionale, il Progetto fornisce assistenza tecnica in quattro paesi pilota, ossia Costa Rica, Costa d'Avorio, India e Vietnam. A livello globale, il progetto ha sviluppato una serie di strumenti per supportare l'attuazione delle azioni pianificate all'interno dei paesi. Inoltre, svolge ricerche sulle diverse dimensioni relative al concetto e alla stima del salario dignitoso^a.

^a Per maggiori informazioni, si veda la pagina web del progetto OIL [Setting adequate wages](#).

L'impegno dell'OIL nelle iniziative sul salario dignitoso

In quanto prima istituzione delle Nazioni Unite ad occuparsi di lavoro e di questioni salariali, e poiché dotata del mandato costituzionale di promuovere il salario dignitoso, l'OIL è impegnata in diverse iniziative in materia. Di recente, i suoi Membri hanno esortato l'Organizzazione a "contribuire a una migliore comprensione del salario dignitoso intraprendendo una ricerca soggetta a revisione tra pari (peer review) sui concetti e sulle stime in materia e, se richiesto, fornendo assistenza agli Stati¹³".

Nell'impegnarsi nelle iniziative in materia di salario dignitoso e nel sostenere l'azione verso il raggiungimento di quest'ultimo, l'OIL richiama le buone prassi in materia di fissazione dei salari, tra cui:

Tenere conto dei bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie: Il mandato costituzionale dell'OIL è di promuovere la giustizia sociale e un salario dignitoso. Il salario dignitoso — ossia l'idea che il livello salariale dovrebbe essere sufficiente per permettere ai lavoratori che lo percepiscono di godere di un tenore di vita dignitoso — è quindi un elemento fondamentale dell'agenda per la giustizia sociale e un obiettivo essenziale della politica salariale. L'analisi dei dati sul costo della vita risulta fondamentale ai fini del dibattito sull'adeguatezza dei salari, nonché nell'ambito dei processi di fissazione dei salari definiti per legge o attraverso la contrattazione collettiva.

Tenere conto dei fattori economici: I meccanismi di fissazione dei salari dovrebbero tenere conto dei fattori economici, tra cui la capacità finanziaria delle imprese, così come considerazioni economiche più ampie, come ad esempio la crescita economica, la produttività, i livelli di disoccupazione e di informalità. Come indicato nella Convenzione dell'OIL sulla fissazione del salario minimo (n.131) e nella Dichiarazione tripartita dell'OIL sui principi relativi alle imprese multinazionali e alla politica sociale, nei processi di fissazione dei salari è necessario tenere conto tanto dei bisogni dei lavoratori e delle rispettive famiglie quanto dei fattori economici.

Per colmare il divario con il salario dignitoso potrebbero essere necessarie misure che vadano oltre la politica salariale: La bassa produttività ostacola la crescita salariale. Ciò si verifica in particolare nell'economia informale, dove la stragrande maggioranza delle imprese è costituita da entità di piccole dimensioni nelle quali la produttività è in media più bassa rispetto a quella delle entità simili che operano nell'economia formale.

Per quanto riguarda le filiere di fornitura, la capacità dei fornitori di garantire un salario dignitoso dipende anche dai prezzi pagati dagli acquirenti per i beni e i servizi prodotti.

Pertanto, delle più ampie strategie di promozione del salario dignitoso dovrebbero anche prevedere misure volte a migliorare le capacità dei lavoratori e dei datori di lavoro, aumentare la produzione delle imprese a bassa produttività, promuovere la transizione verso l'economia formale e attuare pratiche sostenibili che consentano ai fornitori di garantire un salario dignitoso. A livello nazionale, dovrebbero essere garantiti aumenti salariali sostenibili attraverso una combinazione di politiche microeconomiche e macroeconomica che contribuiscano a una maggiore crescita economica e a un'equa distribuzione dei frutti di questa crescita¹⁴.

Come indicato nel Rapporto mondiale dell'OIL sui salari (2020-2021), il mancato rispetto dei salari minimi esistenti rimane una delle principali sfide su scala mondiale. Dei 327 milioni di lavoratori dipendenti che, secondo le stime, percepiscono un salario pari o inferiore al salario minimo, le ragioni per i 266 milioni che percepiscono un salario inferiore a quello minimo sono in gran parte ascrivibili alla non applicazione della normativa in materia¹⁵.

Rafforzare le istituzioni nazionali e il dialogo sociale: I governi e le parti sociali dovrebbero assumere un ruolo di guida nell'identificazione di misure e azioni che possano contribuire al raggiungimento di un salario dignitoso. Le istituzioni nazionali preposte alla fissazione dei salari,



¹³ Si vedano la risoluzione e le conclusioni delle discussioni ricorrenti del [Comitato sulle politiche per l'impiego e per l'occupazione](#).

¹⁴ Si veda anche OIL, [Decent work and productivity](#), GB.341/POL/2 (2021).

¹⁵ Si veda OIL, [Global wage report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19](#) (2020).

come le commissioni per il salario minimo o le autorità della contrattazione collettiva, dovrebbero essere rafforzate e dotate di maggiori poteri nell'ambito di tali processi. Ciò implica che i parametri di riferimento e le stime sul salario dignitoso, laddove esistenti, dovrebbero servire a orientare — e non a sostituire — il dialogo sociale basato sull'evidenza, compresa la contrattazione collettiva, e a facilitare la fissazione dei salari che le parti coinvolte considerano adeguati.

Promuovere un reddito minimo dignitoso per tutti attraverso una combinazione di strumenti: Sebbene per molte famiglie il salario rappresenti la principale componente del reddito totale, su scala mondiale circa un lavoratore su due è un lavoratore autonomo o un collaboratore familiare. Nell'economia informale, questo rapporto è addirittura maggiore. Tutti questi lavoratori percepiscono un reddito da lavoro, ma non un salario inteso come remunerazione corrisposta da un datore di lavoro a un lavoratore dipendente. Diverse iniziative che promuovono il "reddito dignitoso" — in contrapposizione al "salario dignitoso" — hanno quindi l'obiettivo di garantire che i lavoratori autonomi, come i piccoli agricoltori, che non percepiscono un salario, possano soddisfare i propri bisogni attraverso una combinazione dei guadagni derivanti dalla vendita dei loro beni e servizi e di altre misure di supporto al reddito.

Per garantire a tutti un reddito minimo dignitoso è possibile ricorrere ad una combinazione di strumenti di diversa natura. Secondo la definizione della Conferenza internazionale degli statistici del lavoro dell'OIL, il reddito familiare può essere misurato come la somma (i) del reddito da lavoro (sia subordinato che autonomo); (ii) del reddito derivante da beni di proprietà; (iii) del reddito da produzione di servizi domestici per l'autoconsumo; e (iv) dei trasferimenti correnti¹⁶. Pertanto, un reddito minimo può essere raggiunto, ad esempio, combinando il reddito da lavoro e i trasferimenti sociali.

Va notato che un determinato livello salariale non garantisce di per sé un tenore di vita minimo, soprattutto perché alcune famiglie potrebbero non avere alcun membro percettore di salario. Inoltre, alcune famiglie possono avere più figli di altre o possono avere delle esigenze particolari e, di conseguenza, necessitano di redditi più elevati per soddisfarle. In tali circostanze, i trasferimenti sociali, come il reddito minimo garantito, i sussidi familiari, le indennità di disoccupazione o di invalidità rappresentano degli strumenti piuttosto importanti.

A causa dell'impossibilità di accedere alla protezione sociale, il reddito da lavoro continua a costituire l'unica fonte di sopravvivenza per miliardi di persone nel mondo.

Il salario dignitoso non deve essere considerato l'obiettivo ultimo delle politiche salariali: La corresponsione di un salario minimo dignitoso non dovrebbe essere il fine ultimo della politica salariale, ma solo uno dei suoi obiettivi principali.



Corrispondere un salario dignitoso che soddisfi solo i bisogni minimi dei lavoratori e delle loro famiglie anche quando i fattori economici consentirebbero la corresponsione di salari più elevati non sarebbe coerente con il principio sancito dalla Dichiarazione di Filadelfia dell'OIL che prevede che tutti partecipino "equamente ai benefici del progresso in materia di salari e remunerazioni, e di avere un minimo di salario che permetta di vivere a tutti i lavoratori". Laddove i fattori economici lo consentano, la contrattazione collettiva o altri meccanismi possono fissare dei livelli salariali superiori al minimo indispensabile, garantendo un modello inclusivo di crescita economica, la nascita di una classe media e la riduzione delle disparità salariali. Diverse edizioni del Rapporto mondiale dell'OIL sui salari hanno evidenziato come la contrattazione collettiva in materia salariale possa garantire degli incrementi di salario che siano allineati agli aumenti di produttività, contribuendo sia alla crescita economica che a un'equa distribuzione dei frutti di questa crescita.

Altri aspetti della politica salariale sono essenziali per garantire un lavoro dignitoso per tutti, tra cui le misure per promuovere la parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore o le misure di protezione salariale che assicurino pagamenti prevedibili, tempestivi, completi e trasparenti.

In prospettiva, l'OIL intende rafforzare il proprio contributo per una migliore comprensione delle questioni inerenti al salario dignitoso, in particolare attraverso attività di ricerca e di sviluppo di orientamenti metodologici in materia, nonché fornendo assistenza agli Stati e alle parti sociali, ove questi lo richiedano.

¹⁶ Si veda il [rapporto della VII Conferenza internazionale degli statistici del lavoro](#) tenutasi a Ginevra nel 2003.