

La finzione del salario giusto

Tito Boeri La Repubblica 30-4-26

I lavoratori italiani non meritano di essere presi in giro. Dall'agosto del 2021 i loro salari hanno perso circa l'8% del potere d'acquisto, come ricordato martedì dall'Istat nell'audizione presso le Commissioni Bilancio congiunte di Camera e Senato. Secondo l'Ocse siamo l'unico grande paese europeo in cui i redditi da lavoro non hanno tenuto il passo dell'aumento dei prezzi nel periodo post-Covid.

Una delle ragioni per cui tutto questo avviene è che in Italia non abbiamo **un salario minimo indicizzato all'inflazione**. Questo permette paghe da fame tra i lavoratori non coperti dalla contrattazione collettiva e indebolisce l'intera struttura della contrattazione collettiva in periodi di alta inflazione. **In 30 paesi su 38 dell'area Ocse** esiste un salario minimo, fissato per legge in termini di paga oraria al di sotto della quale non si può scendere, a tutela dei lavoratori più deboli.

Noi da martedì, unici al mondo, abbiamo un «salario giusto». Cosa significhi in realtà a nessuno è dato saperlo. Il salario si contratta il che dimostra che ci sono visioni quantomeno discordanti su cosa sia giusto o sbagliato. Non essendo un trattamento minimo, verrebbe da pensare che sia sbagliato retribuire un lavoratore non solo meno, ma anche di più del «salario giusto». **Al di là dell'ironia sul termine, la pretesa è di stabilire per legge l'intera struttura retributiva, non solo un minimo al di sotto del quale nessuna paga può scendere.**

Che il «salario giusto» sia in realtà una finzione per evitare di affrontare davvero il problema dei minimi retributivi, lo si capisce da due cose.

Primo, il salario giusto verrebbe fissato, prendendo come riferimento la contrattazione collettiva, in termini di «*trattamento economico complessivo*» (*tec*), vale a dire comprensivo di premi di produttività, superminimi, indennità, etc., anziché come paga oraria. Ma la contrattazione collettiva fissa i minimi contrattuali in base all'inquadramento del lavoratore, non il *tec*, che dipende dalle condizioni specifiche dell'impresa.

Secondo, il salario giusto verrebbe non imposto per legge, come il salario minimo, **ma incentivato** permettendo solo alle imprese che lo applicano di fruire dei vari strumenti di incentivazione alle assunzioni introdotti in questi anni. Peccato che una norma che limita la concessione di agevolazioni fiscali e contributive al rispetto delle condizioni stabilite dai «contratti siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative» esista in praticamente tutti gli incentivi al lavoro introdotti negli ultimi anni, dalla detassazione dei premi di produttività, ai potenti incentivi alla conversione dei contratti a tempo determinato in contratti permanenti istituiti con il Jobs Act.

Il problema è che fin quando non si stabilisce cosa voglia dire organizzazioni (o contratti) «maggiormente rappresentative», queste norme rimarranno inapplicate.

Esistono criteri oggettivi - ad esempio basati sul numero di trattenute sindacali e sui voti per le elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) - che permetterebbero di misurare il grado di rappresentatività dei vari soggetti negoziali. In assenza di una legge sulla rappresentanza, le norme che condizionano gli incentivi al rispetto dei contratti rappresentativi rimangono lettera morta perché le amministrazioni pubbliche non hanno basi oggettive per decidere a chi concedere le agevolazioni e a chi no.

Un'altra ragione per cui in Italia i salari non hanno tenuto il passo dell'inflazione è che, per evitare le spirali salari-prezzi-salari che ci avevano condannato all'inflazione a due cifre degli anni '70 e '80, i contratti collettivi stabiliscono aumenti in base all'inflazione attesa, futura, anziché guardando indietro. Il problema è che quando i contratti vengono siglati in ritardo, come avviene sistematicamente da noi, non si recupera più l'inflazione intercorsa tra la scadenza del contratto e il

suo rinnovo. Quando l'inflazione è elevata i datori di lavoro hanno così interesse a lasciar scadere i contratti perché i prezzi di vendita dei loro prodotti aumentano ma non i salari.

Il decreto interviene su questo aspetto stabilendo che nei periodi di «vacanza contrattuale» (tra la scadenza di un contratto e il suo rinnovo), i datori di lavoro debbano comunque concedere ai lavoratori incrementi retributivi legati alla dinamica dei prezzi. Peccato che l'adeguamento previsto sia solo del 30% dell'aumento dei prezzi. Bene ricordare che dall'agosto del 2021 all'ultimo trimestre 2025 **i prezzi (misurati con l'indice dei prezzi al consumo armonizzato) sono aumentati in Italia del 21,7% mentre i salari dell'11,9 %.**

In altre parole poco più del 50% dell'aumento dei prezzi è stato recuperato dai salari. Il decreto, con l'adeguamento al 30%, sembra voler fare ancora peggio. La crisi energetica scatenata dalla guerra in Iran rischia di alimentare nuove fiammate inflazionistiche. Così è stato in occasione di passati shock petroliferi. Non possiamo permetterci di affrontare nuovi e sostenuti aumenti dei prezzi senza avere riformato il nostro sistema di determinazione dei salari. Non saranno certo i bonus estemporanei e costosi per le casse dello Stato o norme così confuse, pasticciate e inattuabili a risolvere il problema. __