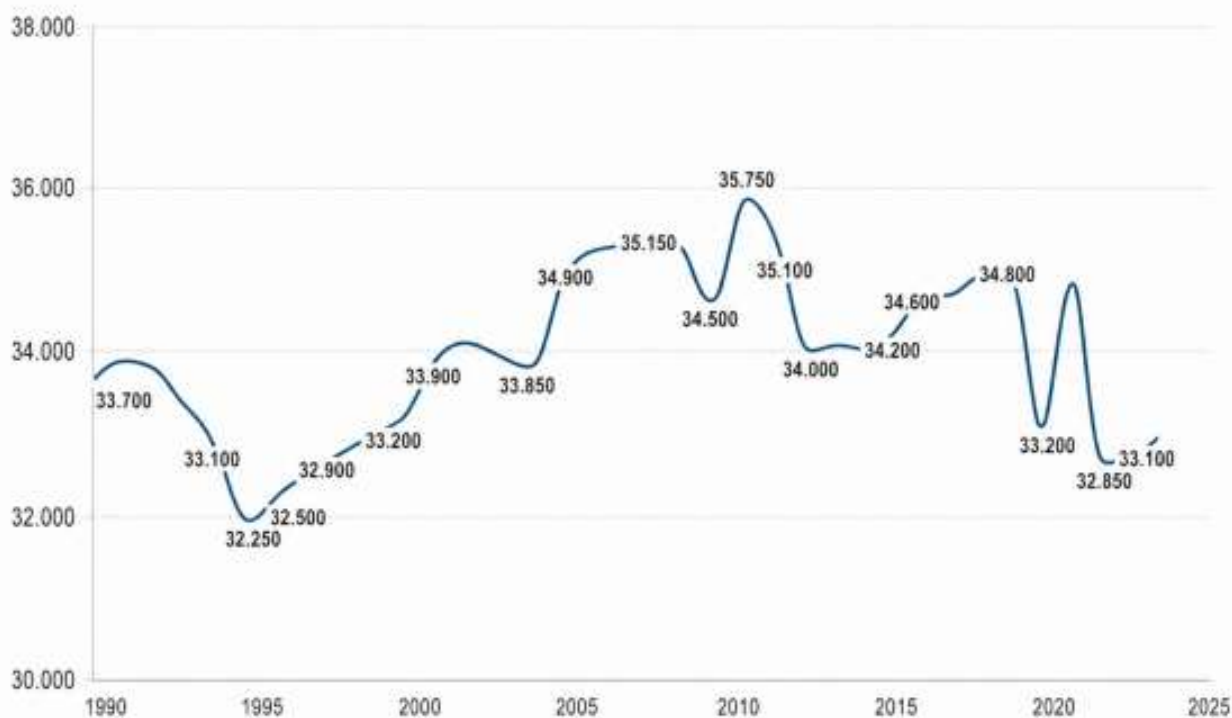


Qual è la differenza tra salario giusto e salario minimo? Cosa cambia per i lavoratori (e quale è meglio) di Gianluca Mercuri

Secondo i dati Ocse 1991-2023, nei grandi Paesi industrializzati le retribuzioni reali sono cresciute in media del 25% (oltre il 30 in Francia e in Germania). In Italia sono scese del 3,4% (Fonte: <https://www.corriere.it/> 8 maggio 2026)

I salari italiani sono ancora sotto il livello del 1990

Retribuzione lorda per dipendente a prezzi costanti (EUR 2024)



Fonte: OCSE, Average Annual Wages.

Lo sappiamo bene, lo scriviamo sempre, lo sentiamo a ogni convegno, ma è bene ripeterlo ogni volta che si parla di salari: **gli italiani sono più poveri di trent'anni fa**. Le loro retribuzioni reali, calcolate al netto dell'inflazione, sono più basse che nel 1996. Secondo i dati Ocse, che valutano il periodo 1991-2023, **nei grandi Paesi industrializzati sono cresciute in media del 25%**, con punte di oltre il 30 in Francia e in Germania. **Da noi sono scese del 3,4%**.

Il gap si è allargato dopo il Covid. Negli altri grandi Paesi europei i salari hanno retto il peso dell'inflazione, con aumenti o con politiche pubbliche che lo compensavano. In Italia, invece, **dall'agosto 2021 i salari hanno perso l'8% del potere d'acquisto** (sempre dati Ocse, ricordati dall'Istat nell'ultima audizione parlamentare del mese scorso).

Marco Leonardi, che è stato capo dei consiglieri economici di **Mario Draghi** durante il suo governo, ha ricordato, in un'intervista alla newsletter Appunti di Stefano Feltri, quali sono state le politiche pubbliche che altrove hanno sostenuto i salari: gli altri Paesi «lo hanno fatto grazie a strumenti istituzionali diversi: **la Francia attraverso il salario minimo**, la Germania tramite i salari pubblici e

una forte moral suasion sui contratti privati, la Spagna con clausole di salvaguardia. Tutti e tre i Paesi sono riusciti a riportare i salari reali ai livelli pre-2019. L'Italia, invece, è rimasta indietro di circa l'8%. **Se dovesse tornare l'inflazione** - per esempio a causa di nuove tensioni geopolitiche legate all'energia - **il sistema italiano non è stato in alcun modo aggiornato».**

La differenza

L'esempio francese, anche per la tipologia simile del mercato del lavoro, è il più calzante, il più utile per noi. Non a caso **Tito Boeri** sottolinea, su [Repubblica](#), che una delle ragioni dell'insopportabile differenza tra le parabole dei salari italiani ed europei «è che in Italia non abbiamo un salario minimo indicizzato all'inflazione».

Ora, ancora una volta, con il «decreto Primo maggio», **il governo ha scelto di non scegliere il salario minimo**, proposto da anni dall'opposizione, **preferendogli il cosiddetto salario giusto**. Proviamo a capire la differenza.

La [proposta di legge per il salario minimo](#) è stata presentata nel luglio 2023 da quasi tutte le opposizioni (allora c'era anche Azione, ma non Italia viva). Senza disconoscere il ruolo decisivo della contrattazione collettiva - cui veniva lasciato il compito di stabilire le tabelle retributive - si introduceva però **l'obbligo di una paga non inferiore ai 9 euro all'ora per il Trattamento economico minimo (Tem), e non inferiore comunque a quanto stabilito dai sindacati** comparativamente più rappresentativi per il **Trattamento economico complessivo (Tec)**, che comprende **tutte le voci** della busta paga: minimo tabellare più indennità, straordinari, premi, superminimo, tredicesima, quattordicesima.

Questo secondo elemento è importante quanto il primo, per capire cosa migliori o cosa non migliori affatto con la scelta del governo. **La scelta del governo è di evitare la soglia minima e di preferire il «salario giusto»**, stabilito non in base ai minimi di retribuzione definiti dai contratti di categoria stipulati da sindacati e datori di lavoro «comparativamente più rappresentativi» (Cgil, Cisl e Uil per i lavoratori e Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, Cna, Confagricoltura e Coldiretti per le imprese), **ma in base al Tec definito dagli stessi contratti**. Quindi, **sulla carta, un trattamento più generoso** (come si è visto, però, la proposta dell'opposizione, stabilendo il salario minimo di 9 euro orari, **imponeva che non fosse comunque inferiore al Tec** stabilito dai sindacati comparativamente più rappresentativi).

Il paradosso

Ma è **la stessa idea di salario giusto** a essere problematica: non vorrà mica dire che, una volta definita la cifra «giusta», non si possa andare oltre? **Tito Boeri** lo dice con ironia, ma il paradosso gli serve per contestare la pretesa stessa «di stabilire per legge l'intera struttura retributiva, non solo un minimo al di sotto del quale nessuna paga può scendere». Il «salario giusto», afferma, è in realtà «una finzione per evitare di affrontare davvero il problema dei minimi retributivi»,

ovvero un escamotage per fare **non qualcosa di meglio del salario minimo, ma per evitarlo proprio.**

Due elementi lo dimostrano: uno è il fatto che la contrattazione collettiva **non fissa affatto il Tec** - «che dipende dalle condizioni specifiche dell'impresa» - ma solo i minimi contrattuali, «in base all'inquadramento del lavoratore».

Il secondo elemento è che il **salario giusto non verrebbe imposto per legge, come il salario minimo, ma solo incoraggiato.** Come? «Permettendo solo alle imprese che lo applicano di fruire dei vari strumenti di incentivazione alle assunzioni introdotti in questi anni». Ma così si ritorna all'eterno problema della mancanza di una legge sulla rappresentanza sindacale che codifichi, una volta per tutte quali sigle siano davvero rappresentative (per la cronaca, due anni fa [Rita Querezè](#) aveva misurato il peso effettivo dei sindacati con numeri che non lasciano dubbi: «Cgil è prima in 23 settori su 26, Cisl in testa per elettrico, ferrovieri e autoferrotranvieri. Per la Uil risultati a doppia cifra in più settori. Le altre sigle? Quasi *dovunque sotto il 3%*»).

Gli incentivi

Già tutta la legislazione sul lavoro degli ultimi anni, ricorda Boeri, **prevedeva fortissimi incentivi** (dalle agevolazioni fiscali e contributive alla detassazione dei premi di produttività), ma li condizionava al rispetto delle condizioni stabilite dai «contratti siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative». Il problema è che «fin quando non si stabilisce cosa voglia dire organizzazioni (o contratti) “maggiormente rappresentative”, **queste norme rimarranno inapplicate**». Ovvero, «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».

Il nodo resta dunque quello di sempre: una legge sulla rappresentanza sindacale che consenta di siglare **contratti collettivi erga omnes**, cioè validi per tutti i lavoratori di un determinato settore e **da cui non si possa derogare.** Senza quella legge, si possono firmare i **famigerati contratti pirata**, peggiorativi rispetto ai contratti nazionali firmati dai grandi sindacati. I piccoli sindacati ottengono quei contratti facendo dumping salariale (accontentandosi di meno soldi), e le aziende che li firmano **non incorrono in sanzioni** (non essendoci la legge sulla rappresentanza), **ma al massimo perdono gli incentivi.** Su quanto questo punto sia decisivo insiste anche il giuslavorista **Enzo Martino** (intervistato da [ilfattoquotidiano.it](#)): «Senza una legge, chi non firma l'accordo potrà continuare a muoversi come vuole».

Potrebbe sembrare un problema minimo, visto che, come ha ricordato [Enrico Marro](#), in base ai dati del Cnel «già ora il 97% dei dipendenti privati è coperto da uno dei 99 contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil mentre **solo il 2%, 350 mila lavoratori, da uno degli 800 contratti firmati da sigle minori**, spesso a scopo di dumping salariale». Ma ancora nel 2023, si legge nella relazione che

accompagnava la proposta di legge sul salario minimo, l'Inps calcolava quasi 2 milioni e 600 mila lavoratori «sotto soglia» considerando un salario minimo di 8 euro all'ora, e quasi 2 milioni e 900 mila considerando un salario minimo di 9 euro all'ora e le mensilità aggiuntive. Detto in parole povere: **milioni di famiglie con paghe da fame**. Un rischio da cui in qualche caso non si è protetti nemmeno dai contratti nazionali firmati dai sindacati davvero rappresentativi, spiega Martino: «Diversi contratti firmati dai “comparativamente più rappresentativi” - penso, ad esempio, al contratto Multiservizi - offrono minimi che non sono in linea con l'articolo 36 della Costituzione, in base al quale la retribuzione deve essere non solo “proporzionata alla quantità e qualità del lavoro” ma anche “sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”. Il che significa anche essere in grado di essere andare a mangiare una pizza ogni tanto».

I contratti collettivi hanno poi un altro punto critico: **non riparano dall'inflazione perché**, spiega Boeri, «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».

È una questione ben sottolineata anche da Marco Leonardi: «La prima cosa da fare è introdurre nei contratti collettivi nazionali **clausole che permettano di recuperare l'inflazione imprevista anche durante la vigenza del contratto**, senza dover attendere la scadenza e i lunghi ritardi nei rinnovi. È esattamente ciò che è mancato nel 2022-2023, quando molte associazioni datoriali hanno evitato di rinnovare i contratti, accumulando **ritardi che non sono stati recuperati**. Queste clausole di salvaguardia esistono già, ad esempio, nel contratto dei metalmeccanici: **andrebbero estese ad altri settori** - commercio, turismo, servizi - che coprono gran parte dei lavoratori, spesso quelli con salari più bassi».

Il decreto

Il decreto Primo maggio si muove in questa direzione? Risposta in una parola: **no**. Risposta articolata di Boeri: «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 conclusione dell'ex presidente dell'Inps è lapidaria: «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».