

Salari da fame e contratti pirata: come fermare il lavoro sottopagato e aiutare i giovani di Ferruccio de Bortoli

Cgil, Cisl, Uil e le associazioni datoriali trattano nuove regole per misurare la rappresentanza e contrastare i contratti che penalizzano i lavoratori. Sul tavolo anche rinnovi più rapidi e tutela del potere d'acquisto (Fonte: <https://www.corriere.it/> 13 ottobre 2026)



La sintesi politica — un po' brutale lo riconosciamo subito — è una sola. **Se si vuole cominciare veramente a combattere alcuni salari da fame, inaccettabili in un Paese civile, non bisogna riconoscere come interlocutori affidabili le rappresentanze sindacali o datoriali che firmano «contratti pirata».** Soprattutto nei servizi, nel commercio e nel turismo, cioè là dove si crea la nuova occupazione. Sono questi i settori che trainano quel dato del **tasso di occupazione, al 63% in agosto, di cui giustamente va fiero il governo.** Il Terziario copre una quota superiore al 70% del valore aggiunto della nostra economia. Una produttività bassa e le tante dispersioni del mercato del lavoro sono fattori che deprimono le retribuzioni. Cause strutturali, d'accordo. **Ma vi dovrebbe essere, per chi fa *dumping* sul lavoro, anche un costo reputazionale. Questo costo non c'è perché la frammentazione e l'opacità fanno comodo a molti.** Soprattutto in chiave politica (il contrasto alla triplice sindacale) ed elettorale (piccoli bacini di consenso). In alcuni casi, anche clamorosi come la moda, il *dumping* è addirittura un fattore di competitività per le filiere del made in Italy. Questa ambiguità di fondo è foriera di trattamenti ingiusti, in particolare a danno dei giovani. **Non c'è stato di necessità che giustifichi accordi al limite della sussistenza fisica.**

Contrattazione

Ci si dovrebbe semplicemente vergognare. Ma c'è un altro e non secondario aspetto: la libertà sindacale e d'associazione non può essere negata. E ci mancherebbe altro. **Il cosiddetto Decreto Primo maggio del 30 aprile scorso, convertito in legge il 25 giugno, indica la contrattazione collettiva come strumento irrinunciabile per avere un [«salario giusto»](#)** e tentare di realizzare, almeno in parte, il dettato costituzionale (articolo 36) foriero di una retribuzione «proporzionata e sufficiente», in grado di assicurare un'«esistenza libera e dignitosa».

La legge rinvia il compito alle «organizzazioni più rappresentative» in linea con l'evoluzione del diritto sindacale. **Il passo più importante è dunque misurare, pesare la qualità degli attori.** E, anche senza dar seguito alla lettera dell'articolo 39 della carta costituzionale (la registrazione con ordinamento democratico non è mai piaciuta, nemmeno ai partiti), riconoscere le maggiori rappresentanze e porre ai margini la contrattazione peggiore.

La piattaforma

Cgil Cisl e Uil hanno presentato la loro piattaforma e quattordici organizzazioni datoriali, tra cui Confindustria e Confcom, hanno firmato un documento congiunto con le loro proposte. **Il negoziato su rappresentanza, contratti, salari e formazione è appena entrato nel vivo. I più ottimisti puntano a una conclusione per il 28 ottobre, ma probabilmente si andrà oltre.** L'accordo, se ci sarà, dando corpo a un protocollo che in origine risale al 2014, avrà carattere storico. E forse costituirà un primo importante contributo alla difesa dei salari in sintonia, o quantomeno non a troppa distanza, dal dettato costituzionale. Nel 2026!

La Confindustria, per esempio, ha 59 grandi contratti, siglati con le tre grandi confederazioni. Il quarto interlocutore spesso non arriva all'1 per cento. Ovvio che si debba accettare una misurazione della rappresentanza. E questo mette a repentaglio tante rendite di posizione. Non solo sul versante sindacale. Il problema di fondo non è tanto quello di stabilire quali organizzazioni siano legittimate a firmare un'intesa, bensì quale sia il contratto giusto da applicare per ogni specifica attività. **Questo crea tensioni e fratture soprattutto sul versante imprenditoriale, specialmente tra gli [industriali](#) e gli artigiani e per le sigle nella galassia della distribuzione.** Conta il codice Ateco.

Perché questo accordo potrebbe dare una prima risposta all'emergenza dei bassi salari? Perché garantirebbe, in linea di principio, una **maggiore regolarità nei rinnovi contrattuali**, adeguando di conseguenza, prima di quello che accade oggi, le retribuzioni all'aumento del costo della vita attraverso il sistema Ipca (Indice dei prezzi al consumo armonizzato), elaborato dall'Istat.

Il paniere

Il paniere, che viene aggiornato ogni anno, spalma su un arco temporale più lungo le punte d'inflazione dovute soprattutto ai prodotti energetici. «Se alcuni attori che si definiscono soggetti della rappresentanza — spiega Francesco Seghezzi, presidente di Adapt e autore di

Disintermediare stanca (Franco Angeli) — iscrivono pochissime aziende o fasce minori di lavoratori, e a volte persino nessuno, il rischio è quello di snaturare del tutto la funzione di parte sociale lasciando lo spazio al **perseguimento di interessi di altra natura. Non c'è più né credibilità né utilità**». L'ostacolo maggiore è quello di definire i perimetri di applicazione di un contratto. **La domanda a cui tutti gli attori dovrebbero rispondere è se si può accettare di perdere qualche associato, e un briciolo di potere, per migliorare trasparenza, qualità dei servizi e dare maggiore tutela agli interessi veri di aziende e lavoratori.**

Il salario giusto non è in antitesi con quello minimo invocato dal centro sinistra. Anzi. «In quelli che sono i servizi minimi — è la risposta di Marco Leonardi, economista e docente all'Università degli Studi di Milano —. Il salario giusto costituisce un primo passo, importante, ma non esaurisce la necessità di un salario minimo per legge. **L'attuale sistema di contrattazione penalizza l'occupazione più debole. Quella formata dai giovani, la cui metà non si laurea. O dagli immigrati, che facciamo finta di non vedere.** La manifattura e i servizi professionali sono tutt'altra cosa. Due mondi molto diversi. La grande questione sociale che abbiamo davanti è legata soprattutto alla possibilità di **non far pagare ai lavoratori, ancora una volta, il costo dell'inflazione.** Nella precedente tornata, nel 2022-2023 la perdita media è stata del 6%. Un altro pesante drenaggio, nonostante l'intervento del [Decreto del Primo Maggio](#), metterebbe a repentaglio la coesione sociale. **Non vi dev'essere più alcun incentivo al ritardo dei rinnovi.** Clausole di salvaguardia, come quella contenuta nell'ultimo contratto dei metalmeccanici, con adeguamenti immediati senza aspettare la scadenza dei patti, sono estremamente utili. **Meccanismi positivi di recupero del *fiscal drag* sono stati sperimentati in alcuni Paesi come gli Stati Uniti, il Canada, la Germania. Forse potremmo ispirarci di più a quegli esempi internazionali.** Ci rendiamo conto che in alcuni settori, come il commercio per esempio, i margini di redditività aziendale possono essere modesti». **La leva fiscale, purtroppo appare esaurita.** Al di là della promessa, costosa, di alzare a un reddito di 60 mila euro lo scaglione del 33% per dare un segnale soprattutto alla classe media. I margini di bilancio sono ridottissimi.