

Salario giusto o minimo? Almeno adeguato

 ildiariodellavoro.it/salario-giusto-o-minimo-almeno-adeguato

Mimmo Carrieri

May 25, 2026



Ma allora che tipo di salario sarebbe preferibile avere?

In un recente articolo apparso su Adapt (“Quando il pavimento diventa il soffitto”, 18 maggio) Michele Tiraboschi sostiene una serie di cose abbastanza ragionevoli, e per quanto mi riguarda, abbastanza condivisibili relative ai rischi di appiattimento verso il basso (la “trappola dei bassi salari”), che potrebbe produrre una soluzione di sostegno ai salari alla francese : lo Smic il salario minimo legale da tempo adottato da quel Paese

Va detto però che in testa a questa riflessione citandomi mi attribuisce criticamente una posizione che non è la mia : quella del salario minimo legale contro il salario ‘giusto’, che il governo ha messo in campo con il Decreto 1° Maggio .

In realtà vorrei ribadire qui un ragionamento un po’ diverso , che forse non era del tutto esplicito in quel testo del “Diario del lavoro” che lui cita , probabilmente troppo lungo e tortuoso .

L’evocazione del salario ‘giusto’ appare eticamente condivisibile . E d’altra parte chi potrebbe dichiararsi ostile in linea di principio verso un salario ‘giusto’? che naturalmente poi andrebbe non solo richiamato ma specificato.

In realtà la mia tesi verteva sulla necessità di portare verso l’alto i salari , bassi e sovente da fame, percepiti da una parte non piccola di lavoratori, dislocati in prevalenza in varie occupazioni del terziario.

Sarei ben contento che questo si potesse ottenere portandoli al livello di un salario ‘giusto’, che comunque andrebbe quantificato, grazie alla presa a riferimento dei contratti

sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi.

Naturalmente questa strada – puntare sugli attori più forti – appare in generale la più utile e promettente, specie se sarà accompagnata da una seria selezione del numero dei contratti più importanti .

Questa strada per aiutare la crescita delle retribuzioni va però integrata con altre misure, solo in parte presenti nel Decreto (Enel ragionamento di Tiraboschi). Come quella di una indennità di vacanza contrattuale robusta e tale da operare come disincentivo alla mancata chiusura dei contratti (aspetto in parte raccolto dal Decreto). O quella di aggiustamenti rapidi e semiautomatici dei salari davanti a shock inflazionistici improvvisi come quello verso cui stiamo probabilmente entrando (sulla scorta di quanto già previsto da alcuni contratti, come quello dei metalmeccanici).

Insomma uno dei nodi che Tiraboschi pare condividere è quello di spingere verso l'alto i salari mediante strumenti che aiutino ed integrino la contrattazione collettiva, intorno alla quale tutto ruota o dovrebbe ruotare . Quindi in questa logica appare inevitabile utilizzare misure in parte legali ed in parte di natura contrattuale : cosa che fa pensare all'idealtipo di un equilibrio felice tra legge e contratto .

Ma ammettiamo di porre mano effettivamente a queste diverse misure. Avremmo risolto tutti i problemi e saremmo arrivati a definire e generalizzare il salario 'giusto'?

Intanto non viene affrontato un aspetto centrale, che è quello del recupero dei 4-5 punti di salario persi in rapporto all'inflazione nel corso del 2022-4. Questo è il buco principale nella determinazione della caduta delle retribuzioni negli ultimi anni (non nel lungo periodo). Senza contromisure questa perdita diventerà strutturale : e al centro di questa criticità si trovano soprattutto i dipendenti pubblici, la cui dinamica salariale dipende dagli stanziamenti nella legge di bilancio. In mancanza di questo recupero si perde palesemente l'aggancio con l'andamento dei salari nei principali paesi europei (inclusa da ultimo la Spagna).

Inoltre pure completando l'operazione, che è importante e da sostenere, di dare validità generale ai contratti sottoscritti dagli attori rappresentativi, potremmo trovarci davanti ad un paradosso. Quello di fare i conti in relazione ad alcuni di questi contratti, dalla vigilanza alle badanti, con livelli salariali modesti e in ogni caso non sufficienti oltre che distanti dall'auspicato salario 'giusto'.

Quindi bisogna fare di tutto per far funzionare bene l'insieme degli strumenti contrattuali che sorreggono la dinamica retributiva.

Ma bisogna anche prendere atto – diversamente da quello che fa il Cnel – che essi per quanto portanti e necessari non siano più sufficienti da soli a risolvere il nodo dei bassi salari.

I quali dipendono – come ormai sappiamo bene – non solo dalle basse retribuzioni orarie, ma in modo crescente dalle retribuzioni inadeguate percepite da tanti che lavorano pochi giorni la settimana o hanno orari corti (part time involontari) pur avendo contratti stabili, e dunque si collocano ai confini dei *working poor*.

Sono proprio le diverse sfaccettature del fenomeno a richiedere una grande immaginazione contrattuale ed uno sforzo straordinario in grado di tenere conto di tutte queste facce. Ma come è evidente, se si ragiona al di fuori delle convenienze politiche, questo sforzo richiede anche alcuni supporti legali . Non tanto il salario minimo orario di cui si è parlato negli anni scorsi (i famosi e sorpassati 9 euro) , bensì una pluralità di interventi mirati che spostino verso l'alto, non in un colpo solo ma per gradi, i segmenti deboli del nostro mercato del lavoro.

Dunque il mio ragionamento non è centrato sul salario minimo legale, che può aiutare solo se usato all'interno di una costellazione di misure. Non serve pensare ad un tocco di bacchetta magica che risolve d'incanto ogni problema. Piuttosto ad un approccio gradualista e riformista, che mira a portare oltre la logica dei costi, e verso l'alto, almeno una parte di quell' economia dei servizi, che tira già tutta la produttività del sistema.

Ma se lo si vuole sintetizzare, e banalizzare, lo si può definire come: meglio l'uovo oggi (minimi salariali socialmente accettabili ed effettivamente generalizzati: un salario adeguato) che la gallina domani (un salario davvero dignitoso, come dovrebbe essere quello 'giusto').

L'alternativa a questa azione complessa, costruita intorno ad una tastiera varia, ma incardinata sulla contrattazione, consiste in quella miscela che Tiraboschi attribuisce alla Francia "sgravi contributivi fiscalità e trasferimenti": ma è proprio questa la ricetta prevalente nella cucina politica italiana attuale , con l'eccezione notevole dell'assenza del salario minimo legale (che Tiraboschi mette all'inizio di quell'elenco).

Insomma ragioniamo insieme e senza preclusioni su come rendere davvero adeguati i nostri salari : sapendo che questo passaggio fa bene a tutto il nostro sistema sociale e produttivo ed aiuta anche a far ripartire la crescita.

Ma se vogliamo davvero potenziare la contrattazione sarebbe anche necessario un dialogo più serrato con le parti sociali con il fine di trovare le soluzioni più appropriate: a partire da quelle in materia di rappresentatività , che invece non vengono neppure citate.

Mimmo Carrieri