

WORKING PAPER

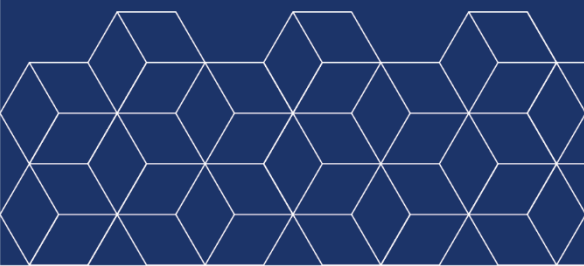
INAPP WP n. 148

La 'giusta misura' della dimensione economica

Emiliano Mandrone

ISSN 2784-8701

DICEMBRE 2025



La collana **Inapp Working Paper** presenta i risultati delle ricerche e degli studi dell'Inapp al fine di sollecitare una discussione informale in attesa di successivo invio dello scritto a una rivista scientifica o presentazione a un convegno. I lavori sono realizzati dal personale dell'Inapp, talvolta in collaborazione con ricercatori di altri Enti e Istituzioni. Tutti numeri della collana sono pubblicati esclusivamente online in open access al seguente link [Inapp Working Paper](#).

Questo WP è stato sottoposto con esito positivo al processo di peer review interna all'Istituto.

Impaginazione e editing grafico a cura di *Valentina Valeriano*

La ‘giusta misura’ della dimensione economica

Emiliano Mandrone

Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
e.mandrone@inapp.gov.it

DICEMBRE 2025

Il presente Working Paper è stato realizzato nell’ambito del PTA 2022-2024, con riferimento alle linee di attività della Struttura Mercato del Lavoro.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell’Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il flusso. – 3. La forma. – 4. Lo stock. – 5. L’adeguatezza. – 6. Considerazioni conclusive – Appendice: l’indagine IRIS 2024. – Bibliografia

INAPP – Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche

Corso d’Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.gov.it

www.inapp.gov.it

ABSTRACT

La ‘giusta misura’ della dimensione economica

La regolazione della distribuzione e redistribuzione delle risorse prodotte dal sistema è oggetto, da sempre, di controversie. Ci sono diverse interpretazioni su quali compensazioni siano necessarie, e diversi approcci sugli equilibri da raggiungere in una dialettica continua, spesso dura. La giusta misura è soggettiva e così le forze tendono ad essere egemoni nel sistema, per massimizzare i propri interessi. Lo Stato, le imprese e le parti sociali concorrono ad alimentare questi processi di assestamento, con alterne fortune. Molteplici comparazioni internazionali mostrano come le retribuzioni minime e medie italiane siano sensibilmente inferiori a quelle degli altri Paesi occidentali e, congiuntamente, il sistema di tassazione dei patrimoni sia particolarmente generoso. Ciò produce disparità economiche che creano tensioni sociali. Con i dati della rilevazione IRIS dell’Inapp si indaga se l’assetto attuale piaccia ai cittadini, se ne comprendano le ragioni e siano in grado di valutare correttamente le dimensioni in campo.

PAROLE CHIAVE: lavoratori poveri, ricchezza, salario, salario minimo

JEL CODES: D3, J3, J5

The regulation of the distribution and redistribution of the resources produced by the system has always been the subject of controversy. There are different interpretations of what compensation is necessary, and different approaches to the balances to be achieved in a continuous, often harsh dialectic. The right measure is subjective, and so the forces tend to be hegemonic in the system, to maximize their own interests. The State, businesses and social partners contribute to fueling these adjustment processes, with varying fortunes. Multiple international comparisons show that Italian minimum and average wages are significantly lower than those of other Western countries, and, at the same time, the wealth taxation system is particularly generous. This produces economic disparities that create social tensions. With the data from the IRIS survey by Inapp, it is investigated whether the current structure is liked by citizens, the reasons are understood, and they can correctly assess the dimensions in the field.

KEYWORDS: *working poor, wealth, wage, minimum wage*

DOI: 10.53223/InappWP_2025-148

Citazione:

Mandrone E. (2025), *La ‘giusta misura’ della dimensione economica*, Inapp Working Paper n.148, Roma, Inapp

1. Premessa

Tardivamente, rispetto agli altri Paesi, anche in Italia il tema del corretto ammontare delle retribuzioni e della giusta tassazione torna attuale.

Sul versante della distribuzione, molteplici evidenze, ricavate da più istituti (ILO, Eurostat, OCSE, Istat), con varie metodologie, molte fonti e più definizioni convergono nel sottolineare una peculiare, profonda e lunga perdita di potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori italiani.

Sul versante della redistribuzione, invece, la tassazione dei patrimoni – e in particolare del loro trasferimento intergenerazionale (eredità e successioni) – sta scalando l'agenda politica per l'enorme impatto sulle disuguaglianze e per l'inibizione che produce sul lavoro come mezzo di affermazione sociale ed economica.

Il principio greco della *katà métron* – secondo la giusta misura – rientra in quella ricerca dell'armonia che porta a equilibri stabili, belli, condivisi in cui le forze sono in uno stato di quiete. La nostra esistenza, e la sua dimensione economica, è sovente esposta a disordine, ingiustizia e disparità. Queste frizioni continue vanno governate con tempismo, equità e giustizia per evitare tensioni sociali. Ovvero serve un bilanciamento tra le istanze delle parti in gioco.

Al fine di istradarci correttamente nel percorso di stima dei valori economici di cui si tratterà nel presente contributo, per ricostruire quale sia la meccanica che concorre alla valutazione di una soglia corretta, recupero il concetto di "valore" mirabilmente reso da Napoleoni e Ranchetti (1990): "il valore è quanto noi teniamo a qualcosa, mentre il prezzo è quanto ci tengano gli altri". Il lavoro non fa eccezione.

È facile comprendere quanto comune sia l'asimmetria nella stima dei valori, ad esempio come differisca il compenso che crediamo di meritarcì rispetto a quello che altri ritengano giusto. Il *mismatch* salariale è una delle chiavi interpretative della 'fuga dei cervelli' o delle opportunità di lavoro non coperte o della produttività ecc.

Nei paragrafi seguenti, pertanto, si tratterà di tre questioni economiche in cui la 'misura giusta' gioca un ruolo importante: 2) il flusso, ovvero la retribuzione, 3) la forma, intesa come la percezione della dimensione economica, 4) lo stock, visto in termini di patrimonio, 5) l'adeguatezza del sistema e le conclusioni, che mettono in fila le principali cause che hanno portato a basse retribuzioni. Nell'Appendice prima si presenta la metodologia della rilevazione IRIS 2024 dell'Inapp.

2. Il flusso

In Europa, il salario minimo orario è regolato principalmente in base alla legislazione nazionale e viene fissato per garantire a tutti i lavoratori il rispetto di un limite inferiore.

Questa soglia dipende da molti fattori: dalla sensibilità della comunità, dalla produttività media del sistema economico, dal costo della vita dei territori, dalla presenza di lavoro nero o di evasione fiscale, dal sistema dei controlli, dal tipo di relazioni industriali storicamente presenti, dal tipo di economia (tradizionale, innovativa, legata al turismo o alla manifattura), dalla forza tra le parti (presenza di rappresentanti dei

lavoratori forti). Insomma, la determinazione del salario minimo è il sedimentato di molti fattori economici, culturali e storici che variano da territorio a territorio.

Il salario minimo orario corrente¹ (Eurostat 2025)² in Lussemburgo è 15,25 €, in Francia è 11,88 €, per i Paesi Bassi è 14,07 €, per il Belgio è 12,11 €, per la Germania è 12,82 €, per la Spagna è 7,91 €, per la Polonia è 7,20 €, per la Bulgaria è 3,45 €.

Come viene definito questo valore? È fissato dallo Stato in Francia, Germania e Lussemburgo, dove il governo stabilisce annualmente il salario minimo orario in base a criteri economici e sociali. È stabilito tramite contratti collettivi in Svezia, Danimarca e Austria attraverso trattative tra sindacati e datori di lavoro. Sebbene non esista un salario minimo legale, i contratti collettivi garantiscono implicitamente un livello di retribuzione adeguata quando sono molto rappresentativi, come in Italia dove coprono il 90% dei lavoratori (Deidda *et al.* 2023). Infine, ci sono sistemi misti: i Paesi Bassi o il Belgio combinano un salario minimo legale con negoziazioni settoriali per determinare le retribuzioni effettive.

Genericamente possiamo ascrivere la presenza di un salario minimo a una tutela maggiore verso il fenomeno del lavoro povero, ovvero mal retribuito. La sua introduzione contribuisce a ridurre i lavoratori che vivono al di sotto della soglia di povertà. Dunque, è uno strumento di contrasto alla disuguaglianza economica e alle cattive condizioni di vita dei lavoratori.

Inoltre, stimola la domanda interna poiché un salario minimo più alto nelle fasce più povere della popolazione con propensione alta al consumo e bassa al risparmio si traduce in un aumento della spesa dei consumatori che stimola l'economia creando un circolo virtuoso. Sostiene un'ampia e stabile partecipazione al mercato del lavoro poiché impieghi stabili e ben retribuiti fanno volgere l'analisi costi-benefici dell'entrare nel mercato del lavoro regolare nettamente per la partecipazione. In un Paese con l'opzione irregolare del lavoro nero acquisisce anche una funzione di bonifica dall'illegalità.

Inoltre, c'è un rafforzamento della giustizia sociale poiché aiuta a garantire che tutti i lavoratori possano accedere a una vita dignitosa, indipendentemente dal settore in cui lavorano. Aumentare le retribuzioni reali basse favorirebbe la riconversione produttiva verso beni e servizi a maggior valore aggiunto (Mandrone 2023a).

Le critiche riguardano un effetto negativo sull'occupazione complessiva: un salario minimo orario troppo elevato può comportare un aumento della disoccupazione, in particolare per i gruppi vulnerabili come i giovani, i lavoratori non qualificati e quelli con contratto part-time (in particolare, involontario) che potrebbero essere sacrificati per contenere i costi del personale e garantire un adeguato margine di profitto all'impresa. Per le piccole imprese, il salario minimo orario elevato potrebbe portare a ridurre l'assunzione di personale o a licenziare alcuni lavoratori, poiché i costi aziendali aumentano e i margini operativi si riducono. Inoltre, l'inflazione potrebbe aumentare, poiché i costi del lavoro si tradurrebbero in aumenti dei prezzi dei beni e servizi al consumo.

Tuttavia, empiricamente, negli ultimi anni numerosi shock esogeni – le guerre, la pandemia, scarsità di materie prime – hanno comportato aumenti dei costi di produzione. Ma la domanda per i beni e servizi che hanno subito gli aumenti relativi era sufficientemente anelastica da non registrare cali nelle vendite. Perché, se aumenta il fattore lavoro, la dinamica dovrebbe essere diversa? In molti Paesi si è verificato

¹ La stima è complessa perché i vari ordinamenti contemplano voci eterogenee (contributi previdenziali, tassazione, benefits, welfare, TFR ecc.) che non consentono una ricostruzione delle retribuzioni perfetta.

² Si veda https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

l'aumento dei costi del lavoro e l'economia ha trovato nuovi equilibri senza innescare spirali inflazionistiche.

Tra l'altro veniamo da un lungo periodo di bassa inflazione. Tanto bassa che è stato artificialmente stimolato un aumento dei prezzi dal lato finanziario. Simultaneamente, le rendite, i patrimoni e le retribuzioni dei top manager sono tutti cresciuti. Infine, Confindustria è a favore di un aumento dei salari minimi³.

Già Keynes lo vedeva come uno stimolo per la domanda interna e poi Becker (1964) suggerì che il salario minimo potrebbe incentivare gli individui a investire più in istruzione e formazione. Card e Krueger (1994) sfatarono molte delle credenze diffuse nell'economia neoclassica con una seria sperimentazione sull'introduzione di un salario minimo nelle imprese dei fast-food in New Jersey. Le evidenze non mostrarono una perdita significativa di posti di lavoro nella ristorazione.

Risultati del medesimo tenore sono ottenuti da Dustmann *et al.* (2022), Dube (2019), Mayneris *et al.* (2018) e Manning (2021). Dube (già nel 2010) in uno studio sulle dinamiche salariali negli USA ha sostenuto che l'introduzione di salari minimi elevati ha ridotto la povertà e le disuguaglianze di reddito senza impatti negativi sull'occupazione.

Non a caso, la Commissione europea ha più volte sollevato la questione dell'armonizzazione dei salari minimi orari, con l'obiettivo di garantire un livello di vita adeguato in tutta l'UE e di evitare concorrenze sleali o, almeno, di limitare il *dumping* sociale, e prevedere un allineamento dei contenuti dei contratti e l'armonizzazione delle tassazioni. Tra queste fughe dal diritto vanno annoverate il lavoro irregolare e, in generale, l'economia sommersa, diffuse nel nostro Paese⁴.

Infatti, per tornare all'effetto percezione, il lavoro nero appare come un'opportunità per chi ha bisogno di lavorare quando, chiaramente, è un illecito per tutti gli altri. A ben vedere, il risparmio che pagare in nero consente, in realtà è un costo per l'intera comunità e un vantaggio solo per chi eroga la prestazione illegalmente. Questi fenomeni di miopia economica concorrono a produrre un disturbo percettivo dei livelli economici giusti, della compattezza delle rivendicazioni contrattuali e salariali e, in genere, alla segmentazione della popolazione tra chi sfugge in parte alla tassazione e chi no.

Conoscere il "salario corrente" – per non usare termini connotati ideologicamente – in quel settore o Paese o qualifica è una garanzia per i più esposti, senza coperture sindacali o in imprese rapaci. Se si conosce la soglia, è da lì che si parte per qualsiasi accordo. La presenza, addirittura, di sindacati che sottoscrivono retribuzioni orarie bassissime è, semmai, lo scandalo del nostro sistema di relazioni industriali, dove emerge il problema – irrisolto – della rappresentatività dei lavoratori.

Nel 2020, la Commissione europea ha proposto una direttiva per migliorare l'adequatezza dei salari minimi e per garantire che tutti i Paesi membri dell'UE abbiano meccanismi efficaci di aggiornamento dei salari

³ Mandrone (2023b), ricorda come molti autorevoli esponenti del grande capitalismo industriale e finanziario italiano dichiararono il loro favore per una crescita della remunerazione del fattore lavoro. "Sostenere che è inevitabile mantenere gli attuali livelli salariali per garantire la sopravvivenza delle imprese, senza chiedersi se sia accettabile avere interi comparti basati interamente sul semi-sfruttamento, forse non è la strategia più opportuna per un Paese solidaristico" si legge nel Rapporto Ambrosetti, che prosegue: "Un intervento sui salari si tradurrebbe in maggiori consumi, dunque più PIL e più gettito fiscale".

⁴ Va rimarcato che "un salario minimo, comunque definito, aiuterebbe i penultimi: i lavoratori privi del sostegno del sindacato, quelli esposti alle peggiori condizioni di lavoro, che lavorano in imprese in difficoltà o che lavorano in ambienti pericolosi. Purtroppo, non servirebbe agli ultimi: quelli che lavorano in nero, in ambienti permeati dalla criminalità, in cui le norme sono disattese e non c'è considerazione per la dignità umana. A loro servono i carabinieri" (Mandrone 2023b).

minimi, sulla base di parametri oggettivi come il reddito medio, la produttività e la crescita economica. Ci si interroga da tempo, dunque, su come individuare la 'giusta quantità' del salario minimo orario.

I salari nominali, notoriamente, sono ingannevoli. Vediamo un indicatore specifico messo a punto dall'OCSE⁵ che unisce le retribuzioni e il potere d'acquisto: il *Purchasing Power Standard*. È una valuta artificiale che certifica lo stesso potere d'acquisto (in tutti i Paesi, per un single senza figli). Il suo valore medio in Europa nel 2023 è stato di 27.500, in Italia vale 24.000, nei Paesi Bassi oltre 38.000, in Germania 35.000, in Francia 28.000 e in Spagna 25.000. Il potere d'acquisto tedesco è il 45% maggiore di quello italiano, quello francese del 18% e quello spagnolo del 2%. L'Italia è il Paese dove si guadagna di meno, anche a parità di costo della vita.

I dati OCSE del primo trimestre del 2025 sottolineano come l'Italia sia il Paese europeo dove gli stipendi devono recuperare più potere d'acquisto rispetto al primo trimestre del 2021: gli stipendi reali sono più bassi del 7,5%. Ciò è dovuto alla dinamica inflattiva e al cosiddetto *fiscal drag*, cioè l'aumento del prelievo fiscale causato dal mancato adeguamento all'inflazione della struttura IRPEF. La Francia è in ritardo dell'1% e la Germania dello 0,2%, la Spagna 4,1%.

L'OCSE ha più volte ribadito (OECD 2025) che in Italia le retribuzioni reali sono addirittura diminuite negli ultimi 30 anni. Perché? La stagione delle riforme per flessibilizzare il mercato del lavoro (Isfol *et al.* 2012 e Baronio 2013) non ha aumentato la produttività (auspicio) ma ha compresso i salari e alimentato il precariato e le disuguaglianze (esito).

Nota Gallegati: "la flessibilità si traduce in Italia nella precarietà dei rapporti di lavoro. I lavori precari si traducono in remunerazioni basse e contributi previdenziali inadeguati" (Isfol *et al.* 2012). Questa lettura di vent'anni fa oggi si è realizzata in maniera plastica e l'OCSE nota che l'Italia ha i giovani che entrano più tardi nel mondo del lavoro e contemporaneamente gli anziani che si ritirano dal lavoro più tardi, con un periodo attivo tra i più contenuti d'Europa.

Come sostenuto da Mandrone e Radicchia (Isfol *et al.* 2012) "la migliore riforma previdenziale è quella del lavoro che consente di entrare rapidamente, con contratti buoni e tutele ampie, con salari decorosi e contribuzioni previdenziali piene". La media europea (Eurostat 2024)⁶ di durata della vita attiva è passata da 34,9 a 37,2 anni, con un aumento di 2,3 anni. L'Italia segue questa tendenza, ma da una posizione di partenza più debole: la vita lavorativa media si è allungata di 2,1 anni, arrivando a 32,8 anni nel 2024. Le donne italiane lavorano in media 28,2 anni, il dato più basso d'Europa.

Lo affermano pure Hoffmann *et al.* (2021): "l'eccessiva flessibilità deprime la produttività, perché se un lavoratore cambia troppo spesso il lavoro e non si specializza come dovrebbe e non produce al meglio".

Nota Roventini (Dalla Luche *et al.* 2024) che dagli anni '80 la fetta del PIL che va alla metà più povera della popolazione è in discesa, mentre l'1% (e ancor di più lo 0,1%) più ricco sta aumentando il reddito posseduto". La quota di reddito nazionale detenuta dal 10%, 1% e 0,1% più ricco è in costante aumento. Inoltre, il sistema fiscale italiano è moderatamente progressivo fino al 95° percentile della distribuzione del reddito per diventare regressivo per il top 5%, con i più ricchi che pagano aliquote effettive inferiori rispetto ad altri, acuendo le disuguaglianze.

⁵ Si veda https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_net_custom_14001303/bookmark/bar?lang=en&bookmarkId=0d713f8b-fa03-427c-8e00-9afd0c520d63.

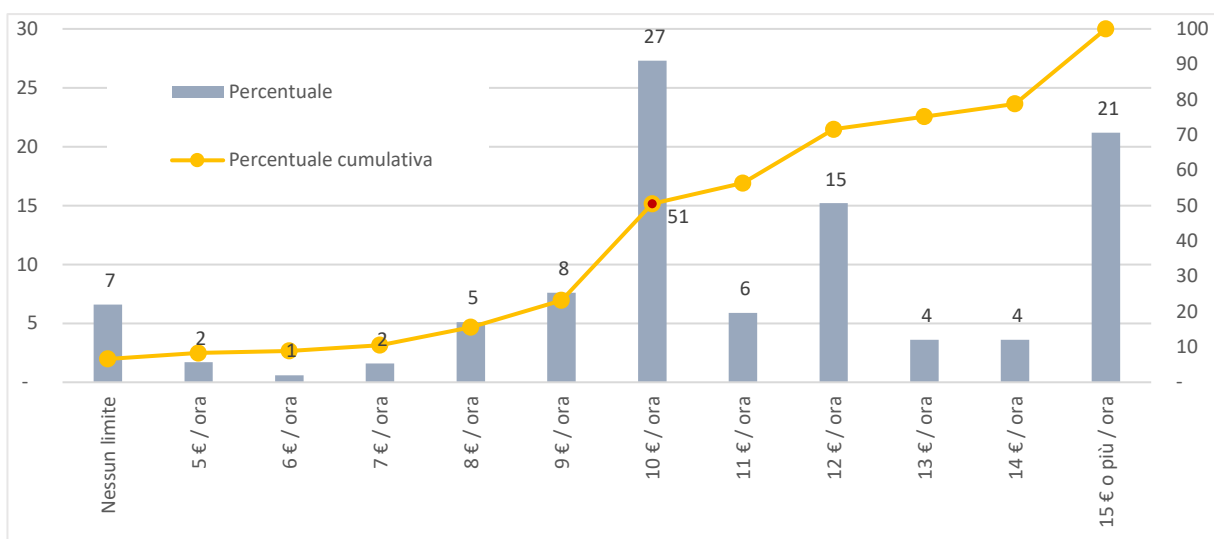
⁶ Si veda https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_mlexpec_custom_11055020/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=8b3120c7-4116-4fa0-8cf0-4d1a45112c74&c=1713969318965.

Al di là di come viene determinato, il livello salariale deve rispondere alla Costituzione che vede il lavoro non come un fattore di produzione ma come fondamento della comunità⁷.

Qual è l'aspettativa sulle retribuzioni minime, al di là di come ciò verrà raggiunto? Si è proposto un quesito sulla retribuzione equa che ricalca semplicemente l'indicazione costituzionale di "sufficienza e proporzionalità" rispetto ai propri bisogni. Per completezza, va ricordato che concorrono a definire la soglia individuale di lavoro correttamente retribuito, la propria sensibilità, il retroterra familiare e culturale, il salario di riserva implicito e quello reputazionale dell'attività svolta⁸.

La figura 1 restituisce le preferenze sulla retribuzione minima da Inapp IRIS⁹. La frequenza modale è 10 € netti all'ora, indicata dal 27% dei rispondenti. Il 50% delle persone ritiene che la retribuzione minima dovrebbe superare i 10 € all'ora. Solo il 17% dei rispondenti ritengono sia accettabile una retribuzione sotto i 9 € all'ora. Il 20% crede che la retribuzione oraria dovrebbe partire da 15 € l'ora.

Figura 1. Qual è la retribuzione minima che ritiene corretta per un'ora di lavoro? (%)



Fonte: Inapp IRIS 2024

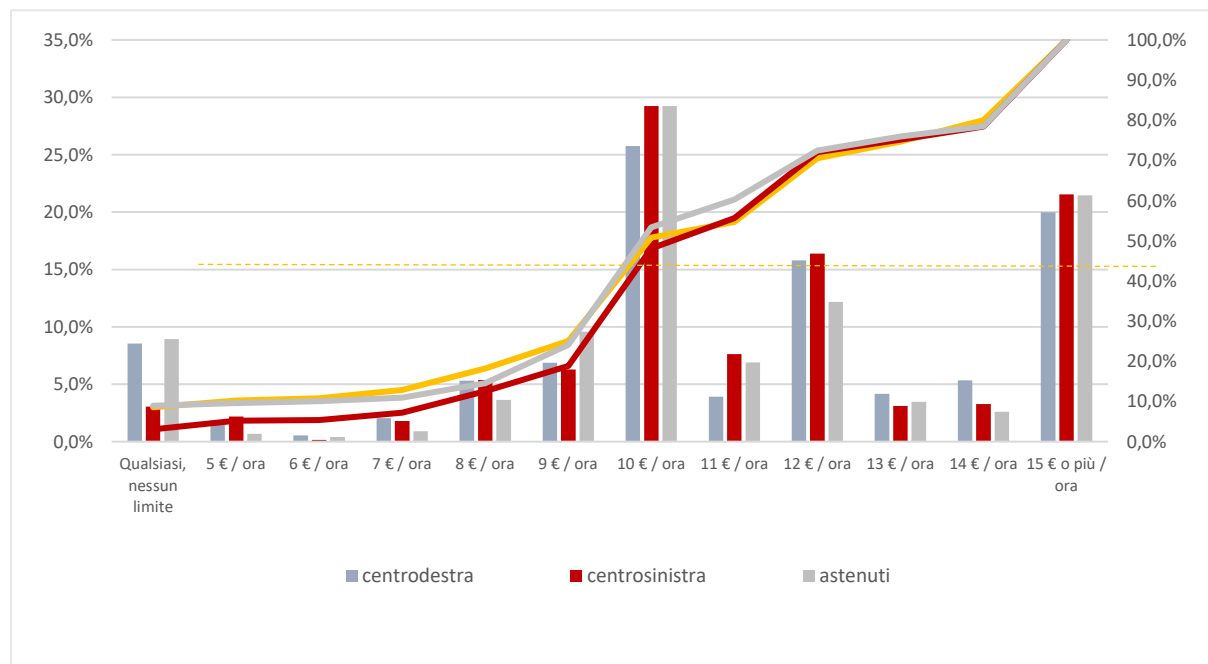
⁷ La Corte di Cassazione (27711/2023) chiarisce "il nostro ordinamento è ispirato a una nozione della remunerazione non come prezzo di mercato in rapporto alla prestazione di lavoro, ma come retribuzione adeguata e sufficiente per assicurare un tenore di vita dignitoso". Ciò sottrae alla contrattazione la possibilità di derogare al principio di retribuzione adeguata e sufficiente, per qualsiasi ragione, rimettendo ai giudici la facoltà di interpretare se la retribuzione sia in contrasto con la Costituzione aiutandosi, in linea con la Direttiva europea, con i dati prodotti dall'Istat e dall'Inps. Questa valutazione apre la strada a un "salario minimo costituzionale", ovvero a una lettura estensiva del mandato dell'art. 36 che non è solo un auspicio generico ma un imperativo da far rispettare. Di diverso avviso è il Cnel che sostiene come il lavoro povero sia una questione marginale nel nostro Paese e la maggioranza dei lavoratori sia coperta dai CCNL. Si potrebbe dire, alla luce di dati, che ciò è necessario ma non sufficiente. Il salario minimo corrente non è solo un numero ma la cifra della civiltà del Paese.

⁸ Nel 2016, l'indagine Inapp Plus, dava una stima del valore reputazione di 8 professioni. La considerazione minore era per il lavoro di badante, considerato il più umile ma al quale si riteneva giusto dare una retribuzione di 1.250 € al mese (7,8 €/h). Il "peso sociale" (considerazione) di alcune attività è una stima indiretta del valore del lavoratore relativo. Nel 2022 il salario di riserva mensile netto per un impiego full-time era mediamente di 1.276 € appena sopra il salario di reputazione più basso (che andrebbe incrementato dell'inflazione 2016-2022) e molto meno del salario mediano pari a 1.500 € netti al mese, 9,38 € all'ora mentre il salario povero è a 5,63 € all'ora. Un salario minimo di poco superiore al salario di riserva, dunque, potrebbe aumentare la – anacronisticamente bassa – partecipazione delle persone non occupate in maniera significativa.

⁹ La rilevazione IRIS è stata realizzata dall'Inapp nella primavera 2024, con tecnica *social-cawi*, per complessive 2.000 interviste realizzate tramite 4 moduli distinti concatenati, in un range d'età tra i 18 e i 65 anni. È una rilevazione sperimentale, propedeutica a un impianto di maggior dimensioni, le analisi hanno lo scopo di verificare la coerenza interna delle relazioni e la capacità degli indicatori di misurare i fenomeni di interesse. Si veda l'Appendice al testo.

La misura del “giusto ammontare” della retribuzione (figura 2) è sostanzialmente analoga per le principali componenti politiche, un'uniformità che stride con la contrapposizione in cui questi temi sono presentati, in cui le convergenze dei cittadini sono assai più ampie di quelle rappresentate dalle parti sociali. La domanda di retribuzioni migliori è ampia e generalizzata.

Figura 2. Retribuzione minima per intenzioni di voto

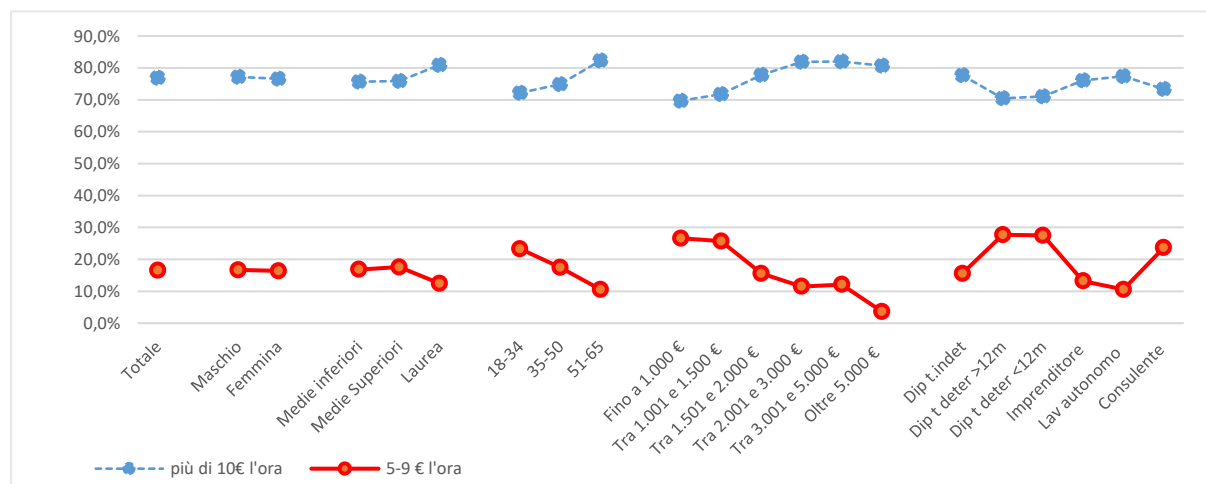


Fonte: Inapp IRIS 2024

Le preferenze dipendono molto dalle caratteristiche socioeconomiche dei rispondenti, figura 3. Le linee rappresentano per i singoli controlli le quote di rispondenti che ritengono accettabile una retribuzione netta rispettivamente nel range 5-9 € e oltre i 10 € all'ora, ovvero sopra e sotto la linea di demarcazione oggetto del dibattito politico corrente.

I cittadini con un profilo professionale più strutturato (retribuzioni medio-alte, contratti stabili e ricerca, laureati) sono favorevoli a un limite inferiore elevato. Il favore per retribuzioni inferiori a 10 € è residuale per tutte le categorie. Siamo in presenza di un paradosso: chi ha retribuzioni e impieghi 'superiori' ritiene necessarie retribuzioni 'superiori'. Invece chi ha basse retribuzioni e modeste professionalità si accontenterebbe di retribuzioni basse. Questa lente distorcente è frutto della percezione economica che non è uniforme nella popolazione, tra settori, tra età, tra livelli di istruzione e tipo di impiego. Ulteriore segnale della solitudine relativa del lavoratore che concorre a una bassa coscienza del suo lavoro e quindi a scarse rivendicazioni salariali. La questione semantica sta diventando un problema di presa di coscienza dei propri diritti, un limite nel fare scelte finanziarie corrette, un rischio di divenire consumatori compulsivi (Mandrone 2025; Gualtieri 2025) ecc.

Figura 3. Limite soggettivo relativo alla retribuzione minima oraria netta accettabile in €, per sesso, educazione, età, reddito familiare e contratto



Fonte: Inapp IRIS 2024

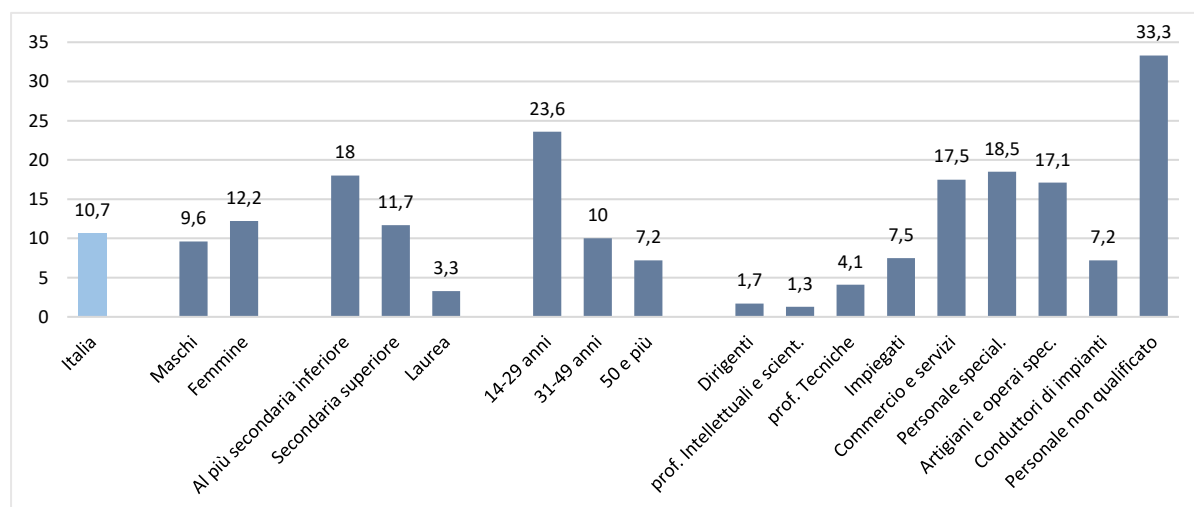
Si tenga presente che il salario lordo orario equivalente a 2/3 della mediana delle retribuzioni, il c.d. 'salario povero', è pari a 8,9 €/h lordi, poco più di 6,5 €/h netti (Istat 2025). Meno di 1/4 dei rispondenti ritiene socialmente accettabile una retribuzione inferiore ai 9 €, in altri termini, il lavoro povero è diffusamente considerato inaccettabile.

Questa domanda di retribuzioni di qualità andrebbe recepita nella stipula dei contratti collettivi, anche dai sindacati compiacenti (sindacati pirata). Il 20% dei rispondenti – bipartisan – ritiene corretta una retribuzione di più di 15 €/h. La domanda di retribuzioni minime decorose è crescente per istruzione e reddito familiare e decrescente per classe d'età.

Queste aspettative sono realistiche? Vediamo i dati Istat RCL-SES sulle retribuzioni orarie lorde riferite al 2022 per i lavoratori dipendenti in imprese di almeno 10 dipendenti. Poiché gran parte dell'occupazione nel nostro Paese è impiegata in imprese piccole o piccolissime, con produttività e retribuzioni inferiori alla media, è ragionevole aspettarsi una sottostima di queste retribuzioni. Premesso che nel periodo c'è stata un'inflazione di circa il 5% e che i dati sono lordi, ovvero vanno diminuiti rispetto al netto del 25%-30%¹⁰, Istat *et al.* (2025) notano come il 10,7% dei dipendenti italiani sia a "bassa retribuzione oraria" (*low-wage earners*)¹¹ ovvero sotto la soglia dei 8,9 € lordi l'ora.

¹⁰ Per fare un esempio, un reddito lordo di 9 €/h equivale a circa 6,5 €/h netti, pari a uno stipendio di 1.280 €.

¹¹ A livello europeo i *low-wage earners* sono definiti come coloro che hanno una retribuzione oraria uguale o inferiore ai 2/3 del valore mediano nazionale. La rilevazione Istat è sotto regolamento Eurostat: si basa su dati di registro e campionari per dipendenti di imprese sopra i 10 addetti comprese le istituzioni pubbliche.

Figura 4. Incidenza dei Low Wage Earners per alcuni controlli (2022)

Fonte: Istat RCL-SES

L'incidenza del c.d. 'lavoro povero' è maggiore tra le donne (12,2% contro 9,6% degli uomini), i giovani (23,6%), i titoli di studio inferiori al diploma (18%), le professioni non qualificate (33,3%) e chi lavora nelle attività commerciali e nei servizi (17,5%).

I riferimenti sono del tutto in linea con i desiderata emersi nella rilevazione sperimentale IRIS dell'Inapp che, in definitiva, produce una domanda di dinamica delle retribuzioni coerente, vorrei dire morigerata, rispetto alla realtà.

Infine, il rapporto ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) del 2025 che compara i Paesi nel tempo sulla base delle retribuzioni reali, restituisce un gap enorme con gli altri Paesi. L'Italia è il Paese del G20 dove i salari hanno subito la più forte perdita di potere d'acquisto dal 2008 ad oggi: -8,7%, in Francia sono aumentati del 5%, in Germania del 15%.

Brilli *et al.* (2024) sostengono, attraverso un'analisi dei dati Inps¹², che un terzo delle donne nel periodo cruciale per la fecondità ha un contratto a tempo determinato, dunque favorire l'accesso delle donne al tempo indeterminato per aumentare la natalità.

¹² Il tasso di fecondità in Italia è tra i più bassi di Europa: nel 2021 ha raggiunto 1,25 figli per donna (pari a 393 mila nati) rispetto a una media europea di 1,53; la Germania è a 1,58 e la Francia a 1,84. Simultaneamente, il 28% dei lavoratori italiani di età compresa tra i 25 e i 34 anni aveva un contratto a termine, il 10% in più della media europea e oltre l'11% in più rispetto alla media della popolazione. Il 33% delle donne tra i 25 e i 34 anni ha un contratto a tempo determinato (40% al Sud). Favorire le opportunità di accesso a contratti a tempo indeterminato per le donne aumenterebbe del 2%-3% la fecondità, innestando un circolo virtuoso che ridurrebbe gli svantaggi lavorativi associati alla maternità (*child penalty*).

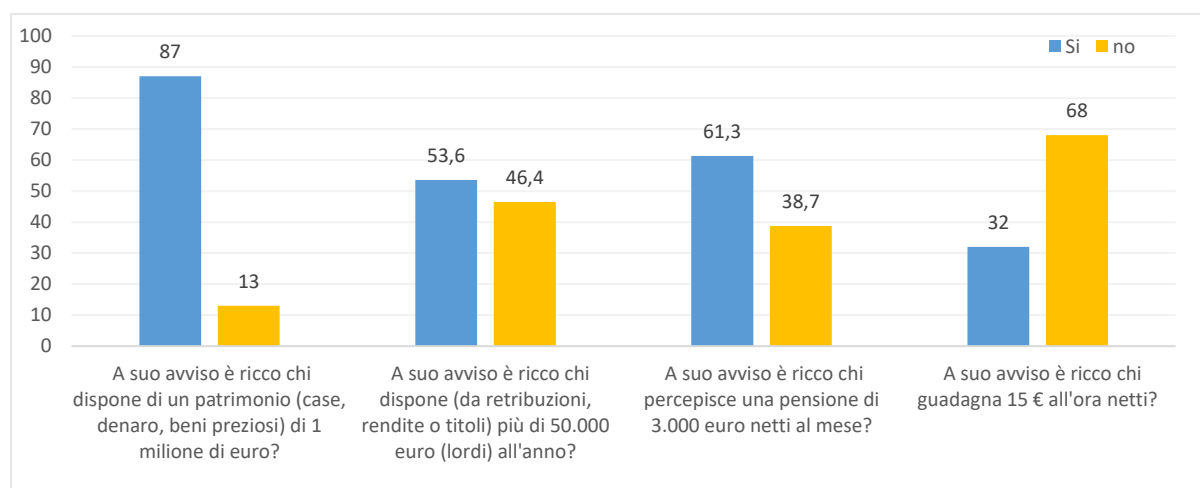
3. La forma

La dimensione finanziaria è percepita in maniera disomogenea. È difficile comparare stock e flussi finanziari, è complesso attualizzare valori futuri (e viceversa), è problematico leggere il dato al netto o al lordo della tassazione.

Le persone ragionano per simmetrie ovvero si pongono in relazione a un riferimento (*benchmark*) che conoscono e approssimano le convergenze con euristiche semplici. Come manca il riferimento o serve un calcolo un po' articolato, si perdono.

L'87% delle persone considerano, figura 5, un patrimonio superiore a 1 milione di euro (case, beni preziosi, denaro) un chiaro segnale di ricchezza mentre una retribuzione di 50.000 annui lordi (circa 33.000 € netti) è considerata una condizione di ricchezza solo dalla metà della popolazione. Un pensionato che percepisce 3.000 € al mese (circa 36.000 € netti all'anno) è considerato ricco da 2/3 della popolazione, mentre solo 1/3 delle persone ritengono che guadagnare 15 € (33.600 € netti all'anno) sia sinonimo di ricchezza.

Figura 5. Percezione della ricchezza per consistenza del patrimonio, entità della retribuzione annuale, assegno pensionistico e retribuzione oraria (%)



Fonte: Inapp IRIS 2024

Come abbiamo visto, il valore di un flusso e quello di uno stock sono percepiti in maniera diversa (figura 6) e quindi la tassazione relativa è anch'essa giudicata in maniera diversa. Una volta ottenuto un guadagno, appare molto minore la disponibilità a correggerlo fiscalmente. Inoltre, la proprietà della casa nel nostro Paese è un investimento non speculativo, un bene rifugio, molto più che negli altri Paesi. Quindi la tassazione sugli immobili sconta un favore minore perché anche chi ha patrimoni non rilevanti tende ad associare la sua strategia di risparmio a chi ha ingenti ricchezze immobiliari, facendo involontariamente più il suo gioco che il proprio interesse.

La miopia o bias sistematico nella conversione tra stock e flusso di una dimensione finanziaria simile attiene alla modesta *economic literacy* degli italiani (Mandrone 2017). Ovvero, parte delle rivendicazioni salariali e fiscali sono inibite da false credenze e meri errori di calcolo.

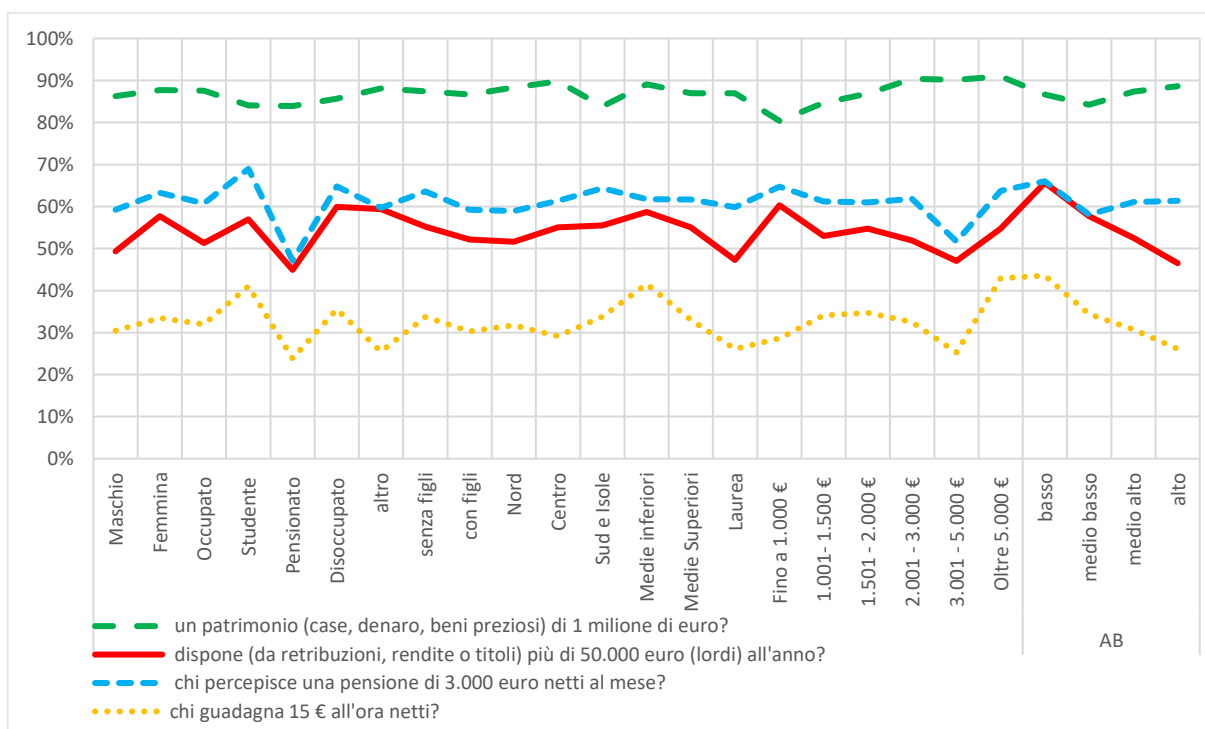
Nella figura 6, ad esempio, sono state messe a confronto le 4 grandezze finanziarie proposte e si è chiesto se rappresentassero una soglia economica tale da far considerare chi ne dispone ricco, in termini relativi. Si è controllato per genere, condizione occupazionale, presenza di figli, area geografica, titolo di studio, reddito familiare mensile netto e alfabetismo funzionale (una misura delle capacità cognitive dell'intervistato).

Si osserva che lo stock di 1 milione di euro appare per la stragrande maggioranza delle persone un patrimonio consistente, tale da fare considerare ricco chi ne dispone. Chi dispone di una pensione di 3.000 € al mese è considerato ricco da circa il 60% dei rispondenti. Chi dispone di uno stock di 50.000 € lordi annui, tra rendite e retribuzioni, è visto come una persona ricca da poco più di 5 persone su 10. Chi guadagna 15 € l'ora è visto come un individuo abbiente solo da 3 persone su 10.

Gli effetti prodotti dalla forma che l'ammontare finanziario assume vengono usati per minimizzare l'effetto redistributivo sul consenso politico.

Si nota come le persone con migliori competenze (istruzione e alfabetismo funzionale, AB) sono meno esposti a questa distorsione.

Figura 6. Diversa percezione della ricchezza: stock e flussi finanziari, risposte affermative



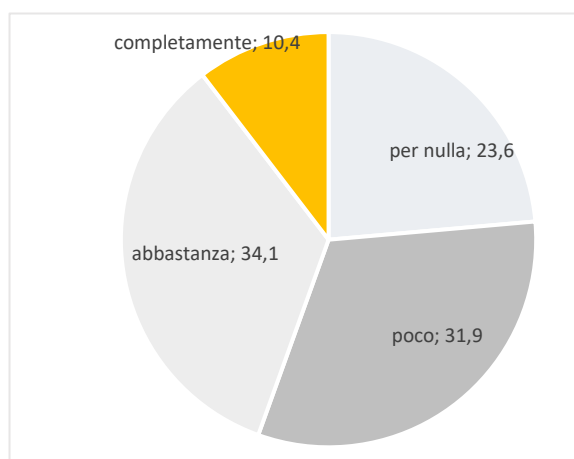
Fonte Inapp IRIS 2024

L'asimmetria informativa viene sfruttata per creare consenso su interessi apparentemente simili ma su scale assai diverse. Così elettori benestanti, magari proprietari di un paio di immobili, assumono i panni di multimiliardari: credendo di fare i propri interessi, fanno i loro. Si viene a produrre un vero e proprio 'effetto transfert' per cui il piccolo artigiano in difficoltà prova simpatia per il grande speculatore che elude il fisco su imponibili assai diverse.

A complemento si è chiesto in che misura la propria considerazione sociale dipenda dalla ricchezza (figura 7) e se si ritiene di avere una retribuzione proporzionale e sufficiente (figura 8). La formulazione del quesito ricalca l'articolo 36 della Costituzione, quanto mai attuale.

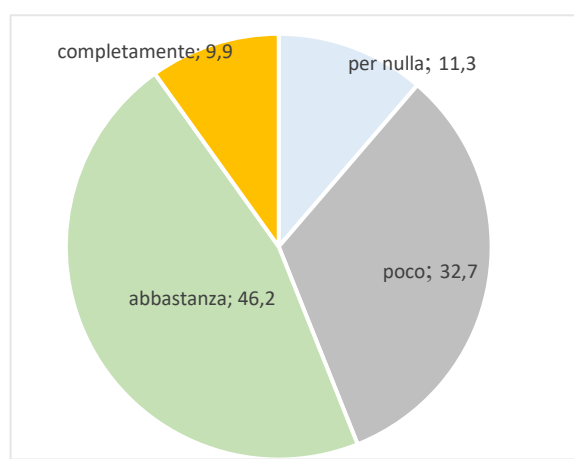
Inoltre, il 45% dei lavoratori vede la propria retribuzione non adeguata e non corretta per le sue esigenze e a quelle della sua famiglia. È inevitabile che ciò alimenti tensioni sociali.

Figura 7. In che misura la considerazione sociale dipende dalla propria ricchezza?



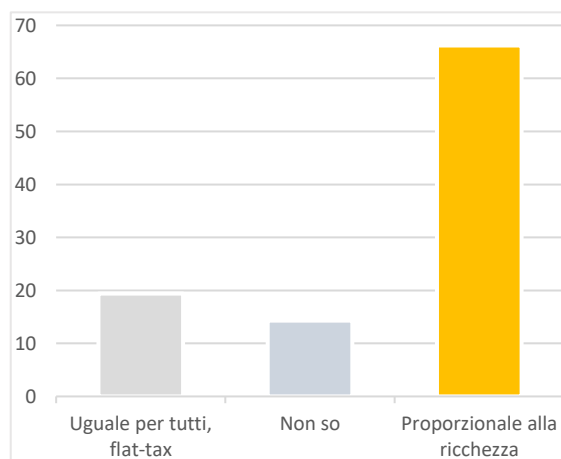
Fonte: Inapp IRIS 2024

Figura 8. Ha una retribuzione "proporzionata e sufficiente" ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa



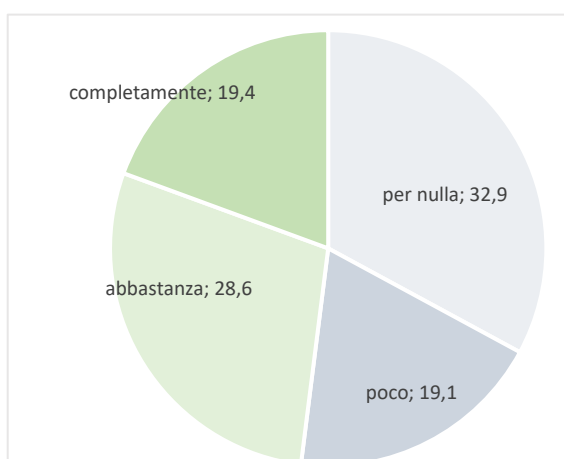
Fonte: Inapp IRIS 2024

Figura 9. La tassazione dovrebbe essere uguale per tutti o proporzionale alla ricchezza, cioè con aliquote crescenti?



Fonte: Inapp IRIS 2024

Figura 10. Per chi ha vissuto un periodo di precarietà lavorativa ed economica, quanto ha pesato nelle sue scelte di procreazione l'incertezza lavorativa??



Fonte: Inapp IRIS 2024

Poco più della metà dei rispondenti ritiene che la propria considerazione, il rispetto sociale, il credito che la comunità gli riserva non siano legati alla ricchezza posseduta. Sintomo di una diversa percezione tra valore sociale e valore economico. Tuttavia, l'altra metà pensa che la propria cifra sociale sia

rappresentata dal successo economico raggiunto, una proiezione del patrimonio (magari ereditato) e del successo sul lavoro.

La nostra Costituzione è fondata sul lavoro, quindi, implicitamente, non disconosce il binomio lavoratore-cittadino, pur con tutte le cautele, le tutele e i contrappesi che promuovono l'individuo, le pari opportunità e la dignità del lavoratore e della sua famiglia. La realizzazione economica dell'individuo non è secondaria per la Carta costituzionale.

La sua capacità di elevare ed emancipare l'individuo – calata nei tempi in cui fu scritta e come alternativa ad altri valori che potevano essere messi a base della casa comune – è indiscutibile, tuttavia, la precarietà lavorativa e le retribuzioni basse non consentono di realizzare questo fine.

Periodicamente si discute di porre fine alla progressività del fisco, adducendo una pressione fiscale tale da scoraggiare l'iniziativa imprenditoriale e la partecipazione lavorativa. Tuttavia, quasi il 70% dei rispondenti è contrario a questa idea, confermando la sua preferenza per un fisco progressivo, figura 9. Un altro tema ricorrente è se un lavoro qualunque sia meglio di nessun lavoro, figura 10. Ciò porta ad accettare la precarietà lavorativa come passaggio obbligato verso la stabilità occupazionale. Ciò alimenta l'ipotesi che sia proprio un'occupazione troppo flessibile e discontinua a comprimere le scelte di procreazione. La metà delle persone che hanno effettivamente sperimentato un periodo di precariato lungo ritiene che non abbia avuto effetto sulla scelta di avere figli, mentre il 28% l'identifica come una delle cause principali della scelta di non avere figli. Se davvero avessero fatto un figlio anche solo una parte delle persone che hanno avuto contratti precari (semplicemente se avessero avuto rassicurazioni lavorative ed economiche), vista la denatalità in cui siamo precipitati, si dovrebbe intervenire su questo aspetto per risollevare la fecondità del Paese, abbandonando il ricorso a bonus estemporanei per introdurre condizioni propizie alla fecondità.

Ma avere simultaneamente salari bassi e tasse di successione basse è socialmente accettabile? Se, spesso, l'imposta sulle successioni è considerata iniqua perché tassa qualcosa che già è stata tassata durante la vita, anche avere la (s)fortuna di nascere in una famiglia povera e non avere pari opportunità è ingiusto. In Francia, non a caso, si chiama *impôt sur la fortune*.

Quando la distribuzione produce eccessive disparità si corregge con politiche redistributive.

4. Lo stock

La ricchezza netta delle famiglie italiane è (Banca d'Italia e Istat 2024) di 10.421 miliardi di euro, intesa come attività finanziarie (titoli, azioni) e non (prevalentemente abitazioni, pari a 5.307 miliardi di euro, in crescita), pari a 177 mila euro pro capite, in lieve diminuzione. Più di 2/3 del totale della ricchezza nazionale è concentrata nelle mani del quinto più ricco della popolazione, mentre il quinto più povero dispone solo dello 0,3% della ricchezza totale (in diminuzione). L'indice di Gini (0 massima distribuzione, 1 massima concentrazione) è a 0,29 per l'UE, per l'Italia è a 0,32, per la Francia è a 0,29 e per la Spagna è 0,32 (Eurostat 2022).

Ma quando la ricchezza passa di mano, cosa succede? Rispetto a noi, i francesi tassano le successioni 15 volte di più, il Regno Unito e la Spagna 7,5 volte in più. Però l'Italia mostra una pressione fiscale su redditi e profitti che supera del 16 % quella di Francia e del Regno Unito e del 35% quella della Spagna. Il gettito dell'imposta su successioni per l'Italia, conseguentemente, è poco meno di 1 miliardo, per la Francia vale 18 miliardi.

Il tema è urgente se si vuole fare un po' di redistribuzione. Infatti, entro il 2045, secondo uno studio di Cerulli Associates, solo negli Stati Uniti, passeranno di mano 90.000 miliardi di dollari. In altri termini, l'1% più ricco dei cittadini nei Paesi del G20 detiene il 31% della ricchezza complessiva (20 anni fa era il 26%) del pianeta.

Un processo enorme, tanto che The Economist parla di "ereditocrazia": quest'anno si prevede che le persone nei Paesi sviluppati erediteranno circa 6 mila miliardi di dollari, pari al 10% del PIL, rispetto al 5% a metà del XX secolo. In Francia, i flussi ereditari annuali sono raddoppiati dagli anni '60, mentre in Germania sono quasi triplicati dagli anni '70.

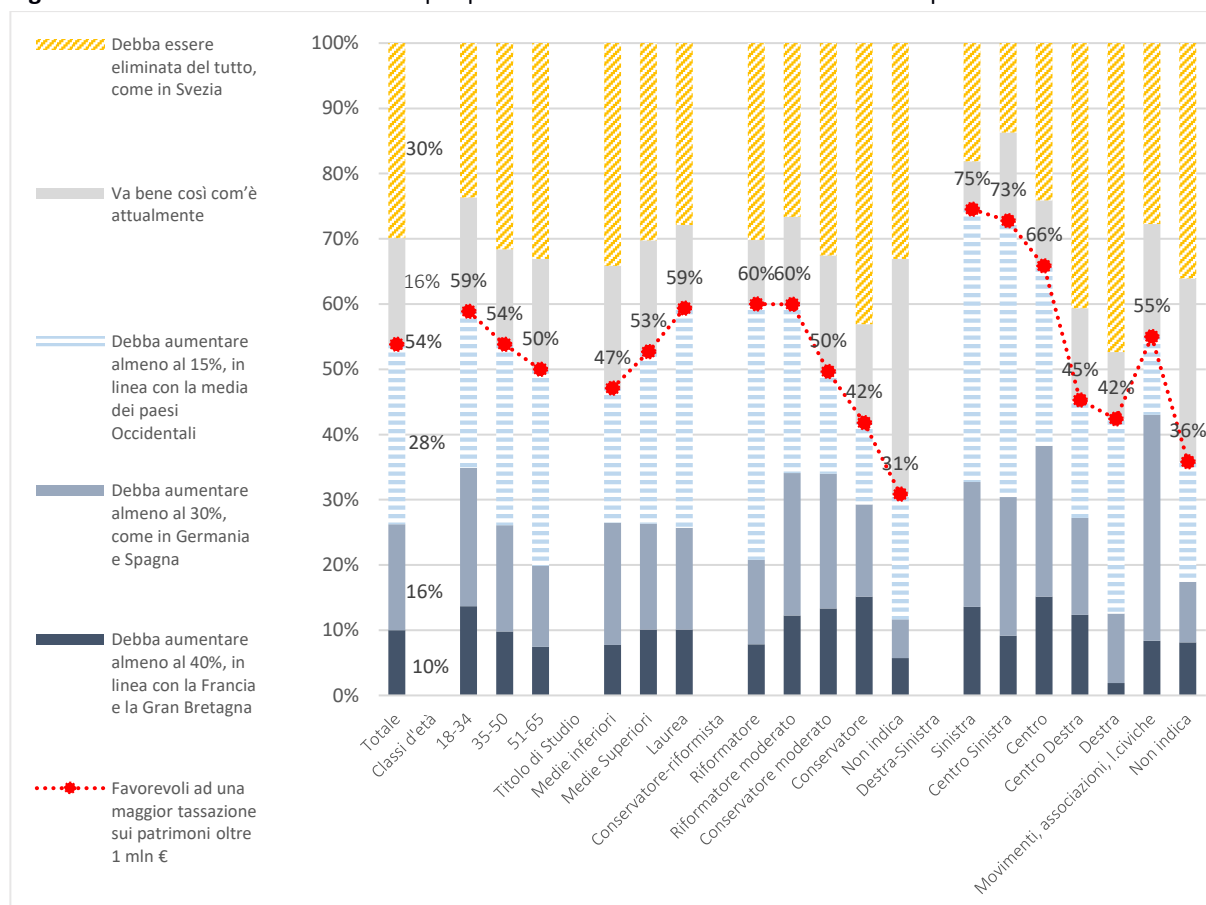
L'Italia fa peggio: secondo l'ultimo Rapporto Oxfam sulle disuguaglianze 2/3 della ricchezza miliardaria (il 63%) nel nostro Paese è frutto di eredità rispetto al 36% a livello globale (inclusi i Paesi emergenti). Il valore totale delle eredità e delle donazioni in rapporto al PIL (Bruni 2025) è cresciuto dall'8,4% nel 1995 al 15,1% nel 2016 e oggi sfiora il 20%. La cifra rappresenta più del doppio della spesa sanitaria in Italia.

Il vertice del G20 Finanze di Rio de Janeiro del 2024 è stato una 'pietra miliare' poiché ha approvato una dichiarazione sulla cooperazione fiscale internazionale, con il fine di creare una tassazione dei super-ricchi e una maggiore equità fiscale. A Bruxelles c'è una proposta di direttiva comunitaria per un'imposta patrimoniale volta a finanziare la transizione ecologica. Il *Tax Observatory* propone una *minimum tax* del 2% da prelevare annualmente sui patrimoni eccedenti 1 miliardo di euro.

Bruni (2025) nota come il fenomeno della concentrazione dei patrimoni sia sostenuto da molteplici processi socioeconomici: a) l'apprezzamento significativo di asset immobiliari e finanziari ha incrementato la ricchezza accumulata (gli immobili in 10 anni sono cresciuti del 40%, i salari sono gli stessi), b) la riduzione del numero di eredi, dovuta al calo della natalità tra i *baby boomer*, ha limitato la dispersione dei patrimoni, c) la riduzione o l'eliminazione delle imposte di successione che ha favorito il consolidamento delle ricchezze ereditate.

Le imposte di successione servono sia a raccogliere gettito sia a ridurre la concentrazione della ricchezza che ad avvicinare i punti di partenza tra individui. Tuttavia, esistono soglie di esenzione che depotenziano molto questo tributo. I dati OCSE mostrano che l'Italia ha una delle franchigie più alte al mondo, pari a oltre 1 milione di dollari per figlio, seguita dal Regno Unito (circa 641 mila) e dalla Germania (circa 457 mila), mentre Francia (114 mila), Spagna (18 mila) e Belgio (17 mila) hanno soglie minori. Oltre alla franchigia elevata si sono le aliquote tra le più basse dell'OCSE. In Francia è il 45%, in Germania il 43%, in Spagna è al 34%, mentre in Italia siamo al 4%. Quindi il gettito relativo sarà particolarmente modesto. In Belgio con le tasse di successione si raccoglie l'1,46% delle tasse, in Francia l'1,38% e in Italia un misero 0,1%. Il nostro sistema tutela molto i passaggi di ricchezza tra genitori e figli.

Qual è il consenso per una riforma della tassazione delle successioni? Esiste un consenso per una revisione dello schema di imposizione nei trasferimenti intergenerazionali? Vediamo la figura 11.

Figura 11. “La tasa di successione per patrimoni oltre 1 milione di € è del 5%. Lei pensa che ...”

Nota: al fine di semplificare il quesito si è indicata l'aliquota del 5%, intermedia tra la prevalente al 4% (coniuge, figli e nipoti) e le più rare al 6% (fratelli e sorelle) e all'8% per gli altri eredi.

Fonte: Inapp IRIS 2024

Il 30% vorrebbe che la tasa di successione venisse eliminata del tutto, il 16% vorrebbe che rimanesse com'è attualmente, il 28% vorrebbe un'aliquota del 15%, il 16% vorrebbe un'aliquota al 30% e il 10% vorrebbe una robusta e incisiva azione redistributiva, con una tassazione del 40% dei patrimoni oltre il milione di euro. La linea rossa indica la percentuale di persone favorevoli, complessivamente, a un aumento del prelievo sulle successioni. Mediamente i favorevoli sono il 54%, più propensi i giovani (59%), le persone più istruite (59%), i riformatori (60%) e le persone che si collocano nel centro-sinistra (75%-73%). Mentre 3 italiani su 10 vorrebbero che fosse eliminata del tutto, in particolare tra i conservatori (43%) e nel centro-destra (41% e 47%).

“Per la prima volta nella storia degli Stati Uniti, i miliardari hanno un'aliquota fiscale effettiva inferiore a quella degli americani della classe operaia”, scrivono Stiglitz e Ghosh (2024). “Negli anni '60, i miliardari americani pagavano più del 50% del loro reddito in tasse, mentre oggi pagano solo l'8%, ovvero lo 0,5% della ricchezza”. Della Luche *et al.* (2024) ribadiscono come pure il sistema fiscale italiano sia assai regressivo nella parte alta della distribuzione del reddito, ovvero al crescere dei redditi si riduce la quota di tasse pagata.

Leonardi e Rizzo (2024) sono più espliciti: più tasse sulle successioni per meno tasse sul lavoro. Se si vuole abbassare la tassazione sui redditi da lavoro dipendente in modo permanente, è necessario

spostare il prelievo sulle cosiddette rendite improduttive. Ad esempio, applicando la tassazione progressiva per classi di patrimonio alla francese si possono ottenere 6 miliardi di euro. Se si abbassassero le franchigie a 350.000 € con i parenti in linea diretta e a 60.000 € per i fratelli, arriveremmo a un gettito di 10 miliardi. In alternativa, si potrebbe adottare lo schema tedesco: identiche franchigie ma un'aliquota del 30% che frutterebbe 3,5 miliardi. Tuttavia, una cosa è la quantità, un'altra la sua percezione¹³.

Liberati e Paradiso (2025) notano brillantemente come

“per temperare gli attuali esiti distributivi in cui primeggiano crescenti e vistose disuguaglianze, nelle democrazie di mercato si riafferma la richiesta di ‘tassare i ricchi’ [...] a tale scopo, si prospettano accordi internazionali per una tassazione globale e persino progressiva dei patrimoni, affermandone il valore etico. [...] Ma per quanto tassare i ricchi possa essere economicamente, socialmente ed eticamente necessario, se ne deve rilevare non tanto la difficoltà pratica, quanto la palese incoerenza con una concezione del mercato che consente – e persino incoraggia – la formazione di disuguaglianze così pronunciate. Una concezione che si fonda sul presupposto che il processo di allocazione delle risorse disponibili tra beni privati e beni sociali compiuto dal mercato non debba essere intralciato dall’azione dello Stato fiscale. [...] Così il mito di una giustizia tributaria (redistribuzione), limitata a correggere gli esiti del mercato (distribuzione), ha potuto consentire, negli anni, la formazione di consistenti disuguaglianze, la riduzione dei salari reali a livelli spesso insufficienti a superare condizioni di deprivazione, l’abbattimento delle protezioni sociali universali nella sanità e nell’istruzione [...]. Quello stesso mito ha consentito di alimentare la retorica dell’imposta come unico strumento di intervento sulla distribuzione della ricchezza. Gli esiti insoddisfacenti che ne sono derivati indicano come nessuna forma di compensazione tributaria possa costituire una soluzione stabile di lungo periodo in assenza del contrasto alle cause che conducono alla creazione delle disuguaglianze”.

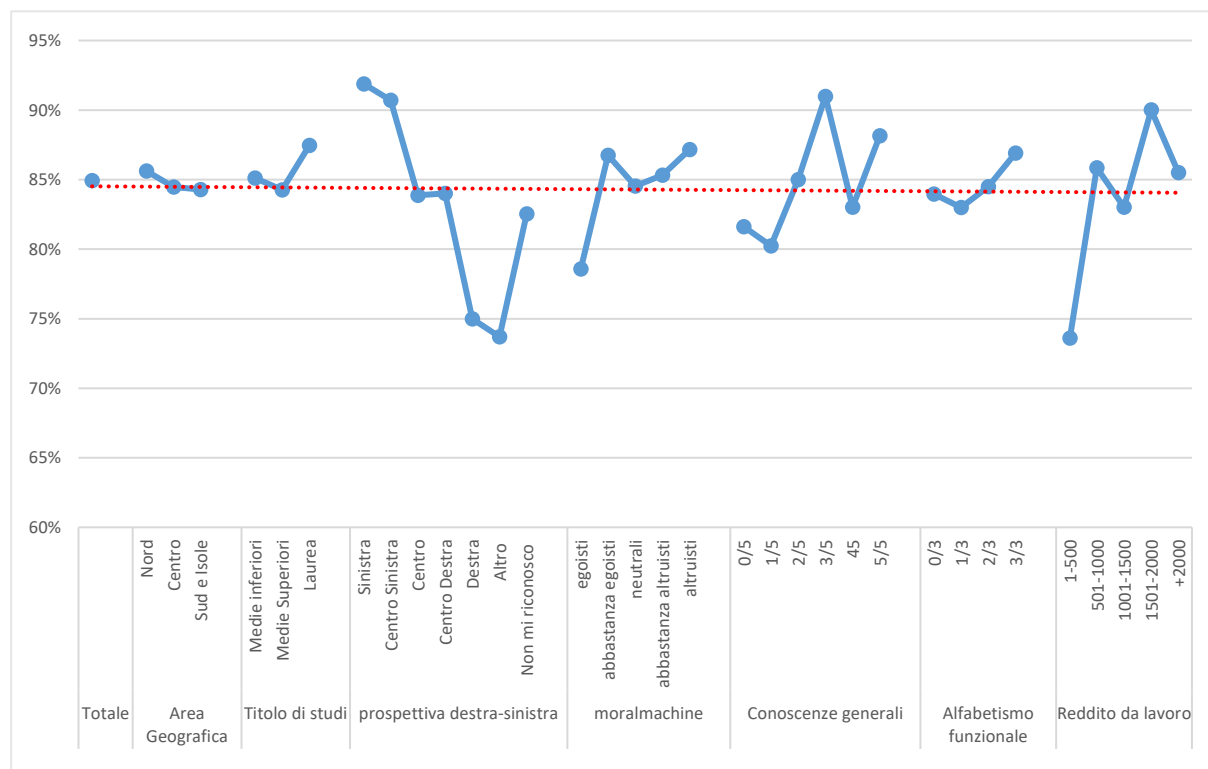
Il giudizio verso chi non paga le tasse (evadere, spostare residenza all'estero o portare i soldi nei paradisi fiscali) è estremamente negativo e intransigente, figura 12, ovvero forte è nel Paese la domanda di equità fiscale e di repressione dei comportamenti evasivi ed elusivi, sebbene con intensità leggermente differenti, ma comunque con un consenso intorno all'85%. Questo per sgombrare il campo dall'ipotesi di un partito degli evasori che, qualora ci fosse, sarebbe decisamente minoritario: il *sentiment* è per un ambiente economico bonificato, in cui i furbi e i disonesti vengano severamente puniti.

Nel dettaglio, i giudizi ricavati dai territori non sono uniformi, leggermente sopra la media la contrarietà dei laureati, gli elettori del centro sinistra sono decisamente più intransigenti rispetto a quelli del centro destra verso l'evasione, sostanzialmente solo gli egoisti sono su livelli inferiori alla media, mentre al crescere dell'alfabetismo funzionale (Mandrone 2025) crescono i giudizi negativi. Meno lineari i controlli sulla conoscenza generale e sul reddito da lavoro. Le oscillazioni, in definitiva,

¹³ L'elasticità al prezzo (del lavoro) è molto inferiore a quella che la teoria economica prevedeva. IRIS 2025 stima per un aumento del 10% della retribuzione un limitato cambiamento nella partecipazione: sotto i 1.000 € netti di retribuzione, un aumento del 10% (pari a 100 €) porterebbe il 30% dei lavoratori a lavorare di più, 'effetto sostituzione', le retribuzioni superiori la quota scende al 20%. È sotto il 10% la quota di quelli che opterebbero per avere più tempo libero, 'effetto sostituzione'. Quasi 'anelastica' è l'offerta di lavoro sopra i 2.000 € netti di retribuzione mensile: il 70% non modificherebbe il suo impegno per una variazione positiva del reddito del 10%.

sono tutte oltre una soglia elevata di indisponibilità all'evasione fiscale e di contrarietà a tutte le opzioni di elusione più o meno legali.

Figura 12. Evadere le tasse, spostare residenza all'estero o portare soldi in paradisi fiscali: giudizi contrari (somma dei giudizi 4 e 5, su una scala che va da 0 tollerabile a 5 intollerabile)



Fonte: Inapp IRIS 2024

5. L'adequatezza

Qual è la "giusta retribuzione" prevista dall'art. 36 della Costituzione Italiana? Esistono parametri extraeconomici che vadano oltre i meccanismi di determinazione dei salari di equilibrio nel mercato frutto dell'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro?

Fino a ieri si riteneva che fosse pragmaticamente la retribuzione prevista dal CCNL firmato dai rappresentanti dei lavoratori per quel settore e livello. Questo principio è stato superato dalle sentenze n. 28230/2023 e n. 27711/2023 della Cassazione che intimano al giudice "qualora un lavoratore dimostri che il proprio stipendio, seppur conforme al CCNL applicato, non gli consente di vivere dignitosamente, di imporre un trattamento economico più elevato".

I giudici si rifanno alla Direttiva UE 2022/2041 sui salari minimi adeguati, non recepita dall'Italia, che stabilisce che la sufficienza della retribuzione non va valutata solo sulla capacità di soddisfare bisogni primari come cibo e alloggio, ma anche sulla possibilità di accedere a beni immateriali, quali "attività culturali, educative e sociali". Si tratta di una concezione molto più ampia e moderna di dignità, che alza notevolmente l'asticella rispetto al passato.

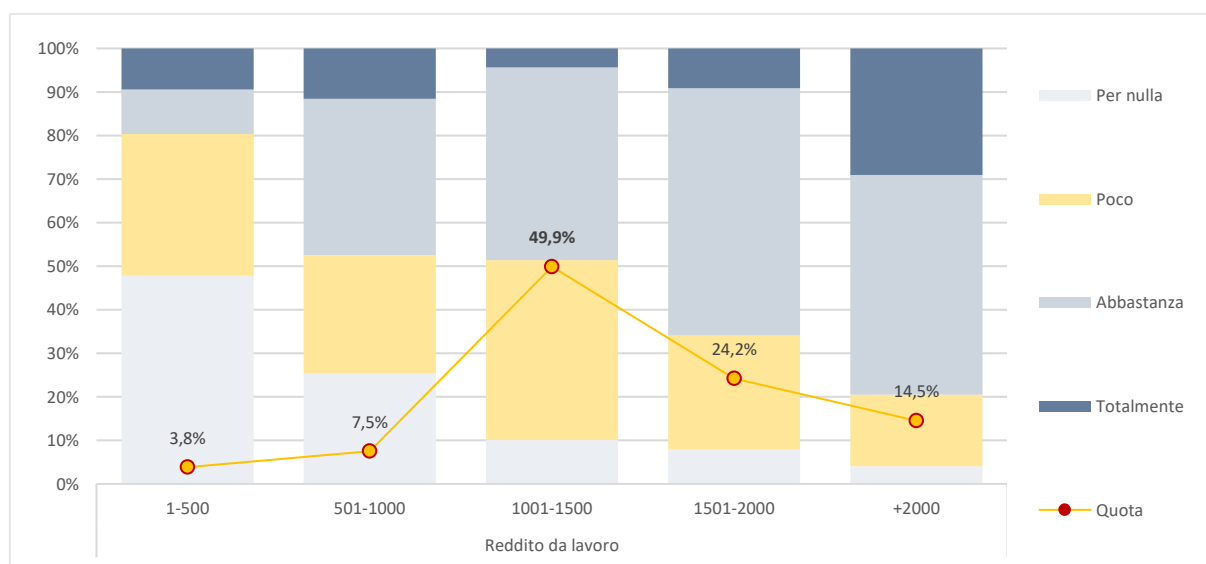
I giudici, inoltre, dopo un'attenta valutazione del mercato del lavoro italiano, lo definiscono in una condizione drammatica. Fanno risalire le cause dei bassi salari (e il fenomeno del 'lavoro povero' in

particolare) alla frammentazione sindacale (con sigle dalla rappresentatività e forza relativa); alla proliferazione dei cosiddetti "contratti pirata" (accordi stipulati per abbassare artificialmente il costo del lavoro), alla specializzazione estrema (946 contratti collettivi nazionali, censiti dal CNEL nel solo settore privato), ai ritardi nei rinnovi contrattuali, alla disparità salariale crescente (lavoratori che svolgono le stesse mansioni nello stesso luogo di lavoro, ma percepiscono stipendi molto diversi) e, infine, all'inflazione elevata degli ultimi anni (che ha eroso il potere d'acquisto).

Come deve regolarsi il giudice? Può selezionare un CCNL diverso da quello utilizzato dal datore di lavoro e usarlo come riferimento per stabilire la retribuzione minima effettivamente dovuta al lavoratore. Questa possibilità è rivoluzionaria perché consente di bypassare completamente i contratti pirata o quelli firmati da sigle poco rappresentative. Oppure può basarsi sulla soglia di povertà elaborata dall'Istat o sull'importo della NASpl o della Cassa Integrazione Guadagni. Dirompente è poi l'effetto della portata applicativa che comprende pure terzo settore e pubblica amministrazione.

L'indagine IRIS, tempestivamente, ha chiesto in che misura ritiene di avere una retribuzione proporzionale e sufficiente. La formulazione del quesito ricalca l'articolo 36 della Costituzione, quanto mai attuale. Il 45% dei lavoratori vede la propria retribuzione non adeguata e non corretta per le sue esigenze e per quelle della sua famiglia. Ciò alimenta tensioni sociali. La nostra costituzione è fondata sul lavoro, quindi, implicitamente, non disconosce il binomio lavoratore-cittadino, pur con tutte le cautele, le tutele e i contrappesi che promuovono l'individuo, le pari opportunità e la dignità del lavoratore e della sua famiglia. La realizzazione economica dell'individuo non è secondaria per la Costituzione.

Figura 13. Ha una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa? Giudizi per classe di reddito da lavoro (%) e quota su occupati (%)



Fonte: Inapp IRIS 2024

Le retribuzioni nette mensili molto basse (0-500 € e 500-1000 € al mese) sono percepite come per nulla adeguate ad avere una vita dignitosa dal, rispettivamente, 50% e 25% degli occupati. Anche le retribuzioni più elevate, fino a 2000 € al mese, registrano una quota rilevante, intorno al 25%, di

lavoratori che ritengono poco adeguata ad avere una vita dignitosa nei termini costituzionali. Lo scenario che si delinea è che il 60% degli occupati percepiscono come molto insoddisfacente la propria retribuzione, non in grado di consentir loro una vita libera e dignitosa.

Ciò che domanda la comunità, infatti, è ridare al lavoro la capacità di affermazione sociale e di emancipazione personale e familiare, mortificate, come abbiamo visto, dall'aumento del costo della vita, e in particolare del costo delle abitazioni, e dalla riduzione dell'offerta dei servizi pubblici, sempre più vincolati a una stringente condizionalità.

La sua capacità di elevare ed emancipare l'individuo – calata nei tempi in cui fu scritta e come alternativa ad altri valori che potevano essere messi a base della casa comune – è indiscutibile, tuttavia, la precarietà lavorativa e le retribuzioni basse non consentono di realizzare questo fine.

Poco più della metà dei rispondenti ritiene che la propria considerazione, il rispetto sociale, il credito che la comunità gli riserva non siano legati alla ricchezza posseduta. Sintomo di una diversa percezione tra valore sociale e valore economico. Tuttavia, l'altra metà pensa che la propria cifra sociale sia rappresentata dal successo economico raggiunto, una proiezione del patrimonio (magari ereditato) e del successo sul lavoro.

Periodicamente si discute di porre fine alla progressività del fisco, adducendo una pressione fiscale tale da scoraggiare l'iniziativa imprenditoriale e la partecipazione lavorativa. Tuttavia, quasi il 70% dei rispondenti è contrario a questa idea, confermando la sua preferenza per un fisco progressivo.

Un altro tema ricorrente è se un lavoro qualunque sia meglio di nessun lavoro. Ciò porta ad accettare la precarietà lavorativa come passaggio obbligato verso la stabilità occupazionale. Ciò alimenta l'ipotesi che sia proprio un'occupazione troppo flessibile e discontinua a comprimere le scelte di procreazione. La metà delle persone ritiene che non abbia avuto effetto sulla scelta di avere figli, mentre per il 28% è stata una delle cause principali della scelta di non avere figli. Se davvero avessero fatto un figlio anche solo una parte delle persone che hanno avuto contratti precari (semplicemente se avessero avuto assicurazioni lavorative ed economiche), vista la denatalità in cui siamo precipitati, si dovrebbe intervenire su questo aspetto per risollevare la fecondità del Paese.

Dunque, si può discutere del come realizzare un aumento delle retribuzioni, ma è evidente che non siano in linea con quelle europee, quindi bisogna trovare una soluzione: che sia il salario minimo legale, contrattuale o costituzionale, poco importa alla gente. Insomma, se per gli addetti ai lavori l'operazione è riuscita, per la gente il paziente è morto!

Una soluzione per sostenere la dinamica della contrattazione potrebbe essere, prima di approdare a un 'salario minimo legale', predisporre un meccanismo di avvio della definizione dei contratti prima della loro naturale scadenza. Un po' come l'inflazione programmata: si potrebbe dare avvio al rinnovo sei mesi prima della scadenza, con una penalità se non si rinnova nei tempi (senza un accordo, si applica il doppio dell'aumento sottoscritto nell'ultimo contratto rinnovato).

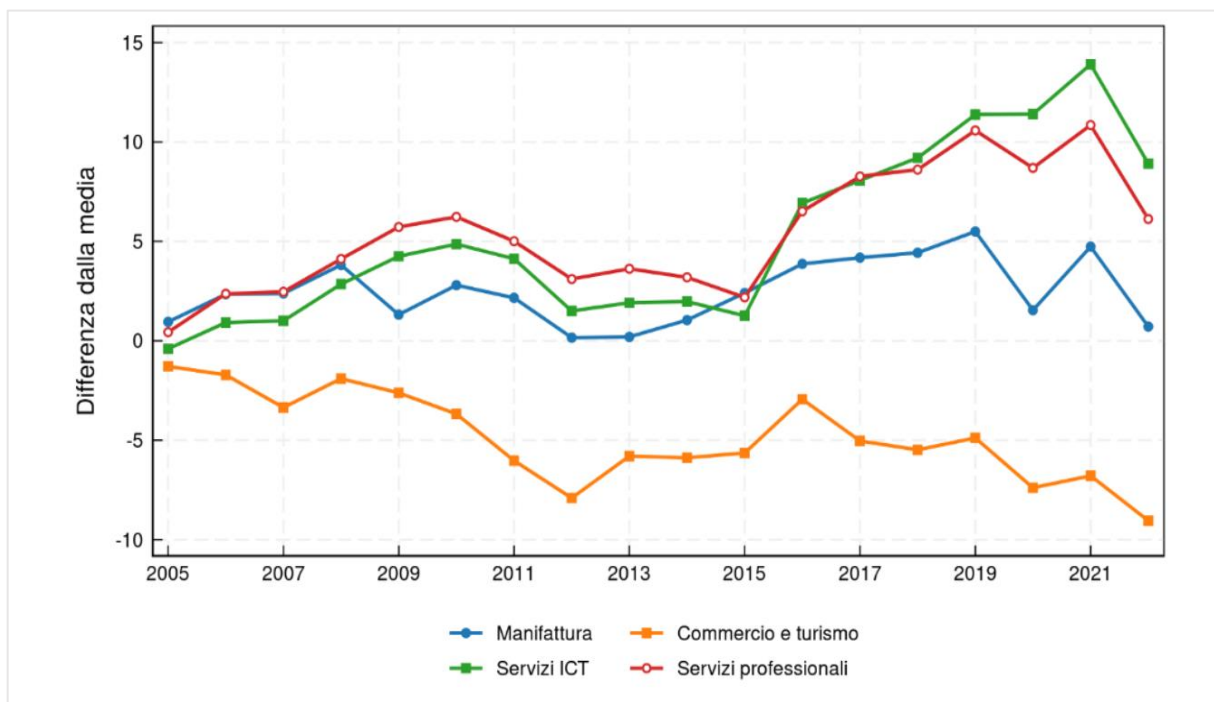
Non a caso l'ILO sostiene nel suo Rapporto del 2025 sulle retribuzioni nel mondo che negli ultimi due anni la produttività è cresciuta più dei salari e quindi ci sarebbe uno spazio per far salire le retribuzioni. Il fatto è che nonostante la diffusione dei contratti nazionali di lavoro, che in Italia coprono la quasi totalità dei lavoratori, il rinnovo degli stessi non si è dimostrato in grado di mantenere i salari almeno in linea con l'aumento dei prezzi.

È l'esito prevedibile di un modello di contrattazione ormai inadeguato: da un lato, prendendo come riferimento un indice d'inflazione, l'IPCA, al netto dei prezzi dei beni energetici importati, non copre una delle voci che hanno gravato di più sui bilanci familiari, e dall'altro, demandando di norma la

distribuzione dei guadagni di produttività ai contratti aziendali, offre questa possibilità solo a una minoranza di lavoratori, in genere quelli delle grandi aziende.

Ciani *et al.* (2025) notano, nella figura 14, come le imprese più remunerative (quelle che pagano salari medi più elevati a parità della qualità della forza lavoro) non hanno mostrato dal 2020 un maggior incremento della domanda di lavoro, ma hanno accresciuto l'intensità del capitale, uno dei fattori cruciali per l'aumento della produttività. Il fenomeno si è associato a un ampliamento dei divari retributivi tra imprese: se nella maggioranza si è osservato un calo dei salari reali nell'ultimo decennio, le aziende al vertice della distribuzione dei salari hanno ulteriormente migliorato le proprie politiche retributive. In altri termini, si è ancor più ampliato il divario tra le imprese 'migliori' e quelle 'peggiori' in termini di retribuzioni medie.

Figura 14. Retribuzioni reali settoriali, differenze logaritmiche rispetto alla media, 2005-2023



Fonte: dati INPS INVID

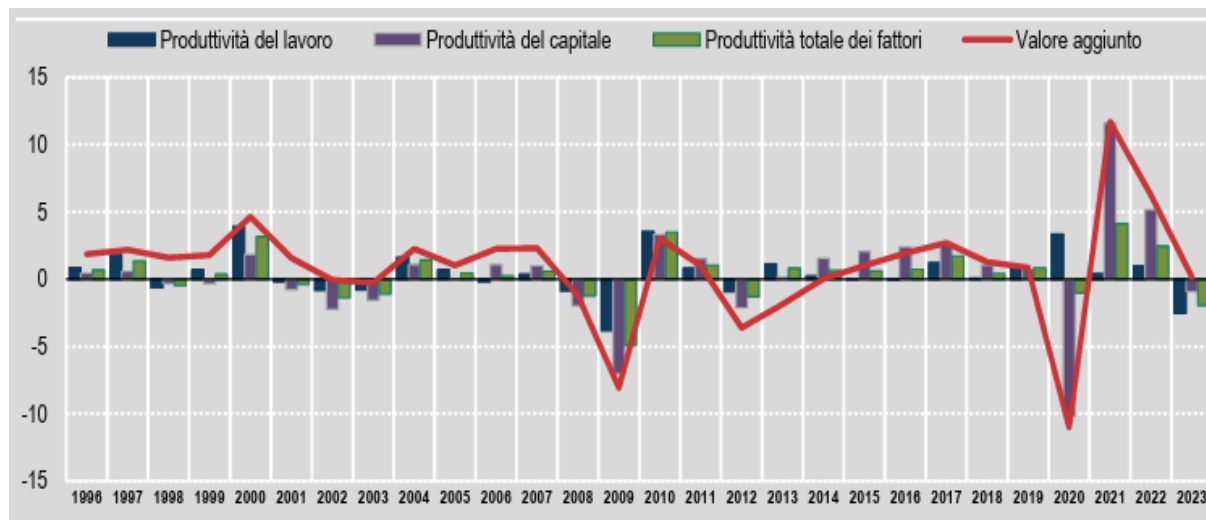
Si dice spesso che la bassa produttività non consente di aumentare le retribuzioni (benché abbia consentito di aumentare i profitti). Forse è il tempo di invertire la questione. Se avessimo retribuzioni più alte, le imprese ridurrebbero le attività labour intensive per cercare i margini nell'innovazione, con conseguente aumento della produttività. Tra l'altro, in uno scenario in cui l'offerta di lavoro sarà bassa negli anni a venire, il momento appare propizio per passare da un sentiero di sviluppo più alto, non essendoci tensioni sociali legate alla disoccupazione.

Possiamo vedere la questione anche in questi termini: in questi ultimi 25 anni i salari reali sono scesi ma la produttività¹⁴ no (figura 15), al massimo è rimasta costante al netto di qualche oscillazione

¹⁴ La produttività è intesa come rapporto tra output prodotto e input dei fattori produttivi utilizzati (lavoro, capitale e complessiva). Misura l'efficienza della produzione di un bene o servizi. È evidente come sia una misura grossolana, che tiene

transitoria; quindi, le imprese e gli imprenditori si sono appropriati di una quota superiore della ricchezza creata rispetto al passato, cioè il fattore lavoro è stato pagato relativamente meno.

Figura 15. Andamento della Produttività e del valore aggiunto, periodo 1996-2023



Fonte: Istat (2025)

L'ILO sostiene nel suo Rapporto del 2025 sulle retribuzioni nel mondo che negli ultimi due anni la produttività è cresciuta più dei salari e quindi ci sarebbe uno spazio per far salire le retribuzioni. Abramovitz (1986) definì la Produttività Totale dei Fattori quella parte della crescita – dal 30% al 50% – che non si spiega né con il capitale né con il lavoro come "la misura della nostra ignoranza".

Buti stima che in Europa solo per il 10% dei casi c'è associazione tra alta produttività e salari elevati. In Italia l'allineamento è del 6% (Esposito 2025). L'eccezione a questa regola-totem è la norma. I salari e la produttività, dunque, non sono in un rapporto lineare come piace far pensare ad alcuni.

Akerlof, notava: "pagare meglio significa creare fiducia, motivazione e cooperazione nei dipendenti, che a loro volta generano impegno ed efficienza". Lo aveva intuito nella pratica Henry Ford già nel 1914, raddoppiando la paga degli operai: non solo ridusse il turnover, ma ampliò il mercato dei suoi stessi prodotti. Una visione simile ebbero anche Valletta e Olivetti da noi.

In Giappone, i sindacati dei lavoratori delle grandi imprese hanno siglato un accordo che prevede l'aumento del 5,5% delle retribuzioni nel 2025, dopo un incremento del 5,1% nel 2024. È seguito un accordo per le medie imprese con un aumento del 5,1%. Non succedeva dal 1992. Inoltre, gli aumenti saranno maggiori per i lavoratori più giovani e per i lavoratori part-time.

È già successo anche nel nostro Paese, si pensi a Valletta che proprio aumentando i salari degli operai della Fiat nel 1955, accese la scintilla di quello che divenne il "boom economico" italiano.

Il sindacato come ha operato in questi anni di perdita di potere d'acquisto generalizzato dei salari?

Quello che emerge è che la misura della dimensione economica non è univoca e quindi le opinioni circa le riforme economiche sono viziata da un'asimmetria interpretativa che rende complesso far

fuori gran parte della complessità e peculiarità di molti beni e servizi, tipici del nostro Paese. La misura, pertanto, è un indicatore, ad avviso di chi scrive, da prendere in molti settori con un certo beneficio d'inventario.

convergere in istanze condivise le posizioni di persone oggettivamente simili ma che rivendicano differenze frutto di una loro sensibilità erronea, almeno dal punto di vista della misura. Le parti in gioco, da sempre, rimangono ognuna per la sua parte. Servono corpi intermedi forti che uniscano i lavoratori, la parte debole del mercato, e concorrano a un'equa distribuzione delle risorse.

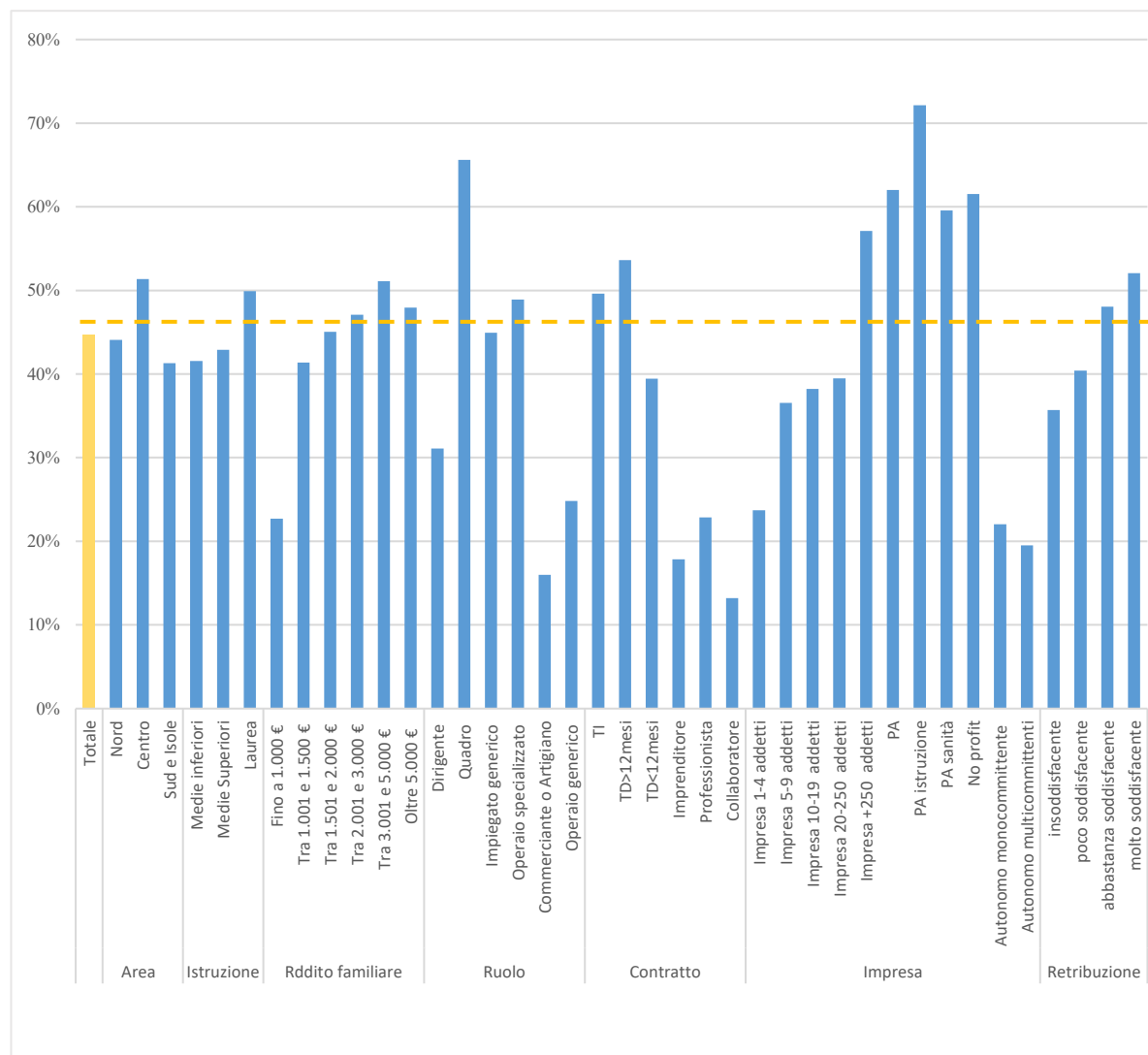
Il sindacato, infatti, ha molte colpe: non ha difeso più il salario, la qualità dell'occupazione e la sicurezza sul lavoro, la parità di genere come avrebbe dovuto, ma si è occupato sempre più dell'erogazione di servizi. In varie fasi ha seguito strategie difensive che hanno diviso i lavoratori tra tutelati e non tutelati, inside e outside, vecchi e giovani in sintesi, dividendo la forza lavoro e perdendo gran parte della *vis pugnandi* connaturata alla loro funzione principale. È come se le relazioni industriali fossero depresse.

Negli ultimi trent'anni il sistema immunitario del corpo sociale non ha fatto il suo dovere, portando a un disequilibrio metabolico che, senza malattie conclamate ed evidenti, ha smesso di funzionare correttamente, producendo scorie quali la precarietà, i bassi salari, il divario di genere e la fuga dei cervelli.

Vediamo nella figura 16 la misura della "solitudine del lavoratore" recuperabile dal quesito "Sul suo luogo di lavoro ha qualcuno (sindacato, associazioni o colleghi anziani) da consultare in caso di problemi con il datore di lavoro", una misura della presenza dei rappresentanti dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Emerge che oltre la metà dei lavoratori lamentano l'assenza di un riferimento qualsiasi, anche informale (quindi il quesito sovrastima la presenza del sindacato), a cui far riferimento in caso di contrasto con il datore di lavoro. Dato prossimo a quello prodotto dall'indagine Inapp Qualità del lavoro 2021 che stima nel 48% la presenza di rappresentanti sindacali.

Premessi tutti i limiti di una piccola e sperimentale rilevazione come IRIS 2024 dell'Inapp, appare una certa coerenza delle evidenze con la percezione diffusa. Ad esempio, risultano più sole le persone più fragili sul mercato del lavoro quali donne, meno istruite, contratti non standard, imprese private di piccole dimensioni, operai e commercianti, chi ha dichiarato di aver corso rischi nello svolgimento della propria mansione, chi ha un CCNL non coerente con il proprio lavoro, chi ritiene di non avere una retribuzione "proporzionale e sufficiente" e chi percepisce retribuzioni basse.

Figura 16. Presenza di sindacati, associazioni o colleghi da consultare in caso di problemi con il datore di lavoro: risposte negative, %, vari controlli



Fonte: Inapp IRIS 2024

Un dato sulla “copertura sindacale”, complementare allo studio di Santini (2023), che considera un ventaglio di stime sulla sindacalizzazione: OCSE/ICTWSS, del 32%; quelle dei Sindacati (CGIL, CISL, UIL) del 40% e dell’Inps (per le imprese che aderiscono a Confindustria) del 25%, oltre a vari sondaggi, intorno al 20%. Il fenomeno è difficile da stimare perché molti si sentono coperti seppur non iscritti, in quanto vivono ambienti lavorativi in cui circolano informazioni sindacali e l’iscrizione, l’attivazione di una tutela legale o l’adesione a un’iniziativa sindacale sono opzioni praticabili facilmente, in qualsiasi momento.

Ovvero c’è una domanda di sindacato inevasa nei settori che accolgono molti lavoratori con impieghi di modesta qualità (in termini di tipologia di contratto, durata, e retribuzioni) e in imprese piccole, tipiche del panorama produttivo nostrano, soprattutto per quei lavoratori con capitale umano basso e posizioni lavorative modeste.

Se si vuol aderire alla lettura che un sindacato forte sostiene le retribuzioni e la qualità del lavoro, allora servirebbe una riforma della partecipazione sindacale che allargasse la copertura e comprendesse proprio i lavoratori negli ambiti lavorativi ora in sofferenza. Si apre lo scenario di una rappresentanza da remoto che consenta la partecipazione e garantisca le tutele anche laddove non c'è rappresentanza fisica, infatti, se non c'è massa critica non c'è potere di deterrenza.

Anche in questo caso qual è la giusta misura tra rivendicazione e collaborazione? La natura del sistema economico e produttivo caratterizzata da attività economiche molto piccole, con la scomparsa della grande azienda degli anni '70, catalizzatore di istanze progressiste, ha contribuito a ridurre la sensibilità dei lavoratori (lasciati soli) rispetto alla loro condizione lavorativa complessiva, con i social-media che incutevano ansia da disoccupazione (tecnologica e da delocalizzazione) e per la concorrenza di un enorme 'esercito di riserva' (la forza lavoro immigrata), tutto ciò rendeva (in particolare) la componente generica della forza lavoro debolissima sul piano della rivendicazione contrattuale, soprattutto se privata dell'aiuto dei corpi intermedi.

Se vogliamo vedere la questione in termini puramente analitici, in una fase come quella attuale in cui c'è carenza di personale (offerta di lavoro bassa) e le imprese cercano personale (domanda di lavoro alta), le leggi di mercato dovrebbero spingere i salari (di equilibrio) verso l'alto. Invece, proprio la contrattazione, paradossalmente, frena le spinte al rialzo delle retribuzioni, in un sistema in cui la 'rigidità salariale' (lento aggiustamento alle leggi di mercato) inibisce le correnti ascendenti che quelle discendenti.

In particolare, il limite fisico del sindacato è la prossimità a lavoratori parcellizzati e dispersi in tantissime unità produttive (ben il 95% dell'occupazione privata è in imprese sotto i 10 addetti) sparse sul territorio, in una relazione "molti (sindacalisti) a molti" (lavoratori) non percorribile. L'esatto contrario della grande fabbrica del '900 che in un solo luogo concentrava tanti lavoratori che diventavano massa critica con una relazione "pochi (sindacalisti) a molti (lavoratori)".

La tecnologia e la comunicazione da remoto potrebbero essere impiegate per virtualizzare questa relazione, creando sia una piattaforma digitale che consenta di ridurre i gradi di separazione tra i lavoratori sia di connetterli con un sistema di tutele e informazioni da cui oggi sono fisicamente separati. Il successo della logistica sta proprio nella capacità di connettere facilmente molti bisogni a molte soluzioni.

Considerazioni conclusive

Nei paragrafi precedenti abbiamo visto le dimensioni economiche principali degli italiani.

Le retribuzioni contrattuali in termini reali in Italia nel 2025 restano inferiori dell'8,8% rispetto ai livelli di gennaio 2021 (Istat). L'Italia si conferma così un caso peculiare nel panorama europeo: salari nominalmente in crescita, ma reali in calo; e un divario che continua ad allargarsi rispetto ai principali partner dell'Unione. Secondo gli ultimi dati di Eurostat e OCSE, lo stipendio medio lordo mensile italiano nel 2023 era di circa 2.729 euro, la media europea di 3.155 euro: i lavoratori italiani, quindi, guadagnavano in media 429 euro in meno al mese rispetto alla media europea, con un divario annuale di oltre 5.000 euro su 12 mensilità. E le cose negli ultimi due anni non sono migliorate. Nel confronto più recente, i salari italiani rimangono fermi, con una crescita più lenta rispetto alla Spagna e alla Francia, dove gli aumenti contrattuali hanno tenuto meglio il passo dei prezzi.

Dietro questo ritardo si nasconde un insieme di cause note ma difficili da correggere. Il primo nodo riguarda la struttura del mercato del lavoro, con un ingresso dei giovani sempre più tardivo e percorsi occupazionali discontinui. La contrattazione collettiva copre ancora la maggior parte dei lavoratori, ma molti contratti sono scaduti da anni e gli adeguamenti arrivano con lentezza. A questo si aggiunge una produttività stagnante, che rende complicato sostenere aumenti significativi delle retribuzioni senza mettere in difficoltà le imprese, soprattutto le più piccole.

Il guasto è sistemico, il problema è, per così dire, metabolico. Tanti occupati in settori tradizionali a scarso valore aggiunto, cuneo fiscale elevato perché presente molto lavoro nero e bassa partecipazione (rispetto agli altri Paesi europei) che costringe il lavoro ad una pressione fiscale notevole. Debellarlo vorrebbe dire aumentare gli occupati e i contribuenti con conseguente riduzione delle tasse e dei contributi sul lavoro. Da dove si parte per bonificare il sistema?

Garnero e Mania (2025) ripropongono il tema della "questione salariale", un flashback dagli anni '70. La singola ora di lavoro negli ultimi trent'anni è aumentata in Italia meno che altrove. Negli ultimi vent'anni, nell'industria il salario è aumentato del 49%, nei servizi del 33%, nella pubblica amministrazione e nella sanità solo del 28%. Meno nel Mezzogiorno e tra le donne e per le professioni apicali, infatti, nel 2021, solo il 9% dei dipendenti superava i 40.000 euro lordi annui. In termini reali, ovvero a parità di potere d'acquisto, ciò ha comportato tra il 1991 e il 2022 una riduzione del 3,4%, contro un aumento medio del 30% tra i paesi OCSE.

Nota in maniera condivisibile Naticchioni (2024) che "in Italia una politica di sostegno salariale è necessaria in quanto i salari sono stabiliti attraverso la contrattazione collettiva che non è riuscita in questi anni ad accelerare il processo dei rinnovi contrattuali per compensare gli aumenti della inflazione" e a dare una dinamica che vada oltre il mero recupero del potere d'acquisto. Come per l'inflazione: c'è stato un tempo per frenare la dinamica salariale, ora è il tempo di riavviarla.

Ma forse la questione centrale è chi debba metterci i soldi. Naticchioni (2024) chiarisce come i vari Governi dell'ultimo lustro abbiano sentito l'esigenza di alleviare la perdita di potere d'acquisto dei redditi da lavoro: ad esempio ben 1/3 dei fondi della legge di Bilancio 2025 sono serviti ad aumentare i redditi da lavoro medio-bassi (erosi dall'inflazione) attraverso uno sgravio contributivo. Quasi tutti i Paesi OCSE hanno ottenuto il recupero del potere d'acquisto dei salari più bassi elevando il salario minimo erogato dalle imprese, ovvero senza impiegare risorse pubbliche.

Lo spartiacque nella storia delle relazioni industriali in Italia fu l'accordo sulla moderazione salariale del 23 luglio 1993, quando il Presidente del Consiglio Ciampi, i Segretari Confederali dei sindacati e Confindustria firmarono un accordo che segnò il punto più alto della concertazione sulle scelte fondamentali di politica economica. Cambiò le relazioni industriali, diede stabilità al modello contrattuale, istituì un doppio livello (nazionale e decentrato) di contrattazione, instaurò una politica dei redditi che spezzò definitivamente la spirale prezzi-salari e pose le basi per il risanamento della finanza pubblica (per stare in Europa a condizioni migliori). La gravità del momento fu compresa: l'accordo venne sottoscritto da 2 lavoratori su 3.

Tuttavia, (Mandrone 2023b) la moderazione salariale da provvedimento transitorio divenne stabile, da un approccio neutrale divenne regressivo, da un contributo simmetrico finì per essere sostenuto più dai lavoratori. Sono stati traditi i sentimenti che lo ispirarono: l'interesse superiore dello Stato sulle parti. Questo patto, implicitamente, come ha sostenuto Sylos Labini (2001), ha alimentato attività tradizionali a bassa produttività. Salari maggiori, invece, avrebbero sostenuto produzioni innovative, stabili e ad alta produttività. Sterilizzare artificialmente le rivendicazioni dei lavoratori è stato un

errore: come ammazzare le api impollinatrici perché ti pungono e poi accorgersi di aver perduto il raccolto. La spirale prezzi-salari è un male se la dinamica diventa compulsiva, se si autoalimenta e può produrre aspettative infondate di crescita, ma non può venir ignorata la perdita di potere d'acquisto reale.

La critica, a posteriori, di quella scelta va fatta considerando il contesto e le aspettative di quel periodo: agli inizi degli anni '90 era imprevedibile lo sviluppo tecnologico che ci sarebbe stato e premeva la questione della bassa partecipazione lavorativa (soprattutto femminile), insostenibile in un quadro comunitario: nel 1992 erano occupati 70 uomini su 100 e 40 donne su 100; dopo trent'anni, nel 2024, sono occupati 71 uomini su 100 e 53 donne su 100. Non è un grande risultato. Se alcune buone ragioni per sostenere uno sviluppo ad alta intensità di lavoro c'erano, semmai, è stato un errore perseverare e non adattarsi tempestivamente alle transizioni in atto.

Tra l'altro, in questi anni, pur in assenza di un disegno organico di politica industriale, si sono sostenute le imprese in maniera diffusa: dandogli molta flessibilità contrattuale, erogando ripetuti sostegni finanziari (decontribuzioni, sgravi alle assunzioni, tempi determinati senza causale), sostenendo la domanda con incentivi al consumo (la c.d. 'bonus economics') creando più effetti distorsivi e concorrenti che percorsi di innovazione e riconversione stabili. Si può riconoscere in questi interventi una preferenza del governo a sostenere le imprese in maniera indifferenziata, anche quelle con funzioni di produzione obsolete o organizzazioni non più adeguate o che ricorrono impropriamente a contratti non standard. Cioè, riprendendo l'immagine di Sylos Labini del "sentiero basso e alto di sviluppo", chi ha investito in attività labour intensive ha cercato di fare margine sui costi e su quelli del fattore lavoro in particolare (aiutato dai governi con molteplici aiuti, sgravi e l'accesso facilitato ad impieghi non standard).

Questo atteggiamento ha abituato molte attività produttive a bassa produttività (o meglio, a bassa creazione di valore) ad ottenere sconti sul costo del lavoro e sui costi accessori di produzione, anziché stimolarle a una crescita dimensionale e di capacità di generare valore aggiunto elevato. Larga parte delle nostre piccole imprese, infatti, non è in grado di aggiornare le funzioni di produzione, espandersi in mercati più profittevoli e, soprattutto, aumentare la dimensione aziendale. Pertanto, solo stare su un sentiero alto di sviluppo (o perlomeno ad elevato valore aggiunto) consente di dare alle retribuzioni una dinamica migliore. O si cambia il sistema produttivo verso beni e servizi innovativi e ad alto valore aggiunto oppure le retribuzioni non avranno una base economica (produttività) che le sostenga.

La "malattia dei costi" delle nostre imprese che frena i salari ha un nome: "morbo di Baumol" (1967): ci sono 2 settori, uno innovativo ed uno stagnante, in cui i salari del primo sono il riferimento anche per il secondo, ma senza l'aumento di produttività necessario. Ciò crea costi del fattore lavoro senza un'adeguata copertura (aumento di produttività).

Tra l'altro, in una fase come quella attuale in cui c'è carenza di personale (offerta di lavoro bassa) e le imprese cercano personale (domanda di lavoro alta), le leggi di mercato dovrebbero sospingere i salari (di equilibrio) verso l'alto. Invece, proprio la contrattazione, paradossalmente, frena le spinte al rialzo delle retribuzioni, in un sistema in cui la "rigidità salariale" inibisce più le correnti ascendenti che quelle discendenti.

Liberati e Paradiso (2025) notano come "la stabilità dei regimi democratici è in profonda relazione con il livello di eguaglianza economica nella società". Il fallimento della democrazia nel rimediare a crescenti disuguaglianze può infatti alimentare il suo stesso dissolvimento, anche attraverso la remissione del potere politico a quelle stesse oligarchie economiche che della disuguaglianza sono

responsabili. Cosicché, quanto più il potere economico si concentra in un numero ristretto di *élite*, tanto più aumentano i rischi per la democrazia. Si tratta di un fenomeno che si è storicamente già manifestato e sembra si stia ripresentando in forme inedite, ma non sorprendenti.

La Storia è caratterizzata da 'corsi e ricorsi', si pensi alle ripetute fasi di regolamentazione e di deregolamentazione del lavoro, di apertura (globalizzazione) e chiusura (dazi) dei mercati, a una presenza leggera dello Stato (liberisti) o pesante (keynesiani), lavoro in presenza o da remoto, contratti standard e atipici e così via. Torna il tema del buon senso, della 'giusta misura' dell'intervento. La percezione, come abbiamo visto, è sovente errata e la prospettiva ingannevole.

Politiche di bonus verso produzioni tradizionali o decotte anziché di incentivazione strategica (come hanno fatto altri Paesi), ovvero da una politica industriale (camuffata per aggirare i vincoli bizzarri di Bruxelles) difensiva e *labour intensive* è stata preferita, per motivi di consenso elettorale e di lobbies, a una politica d'attacco, innovativa, creativa, capital intensive e, complementariamente, foriera di una domanda di lavoro qualificata, quella che serviva per trattenere i nostri cervelli in fuga e la loro produttività relativa, la loro capacità di creare valore aggiunto, innovazione, progresso.

Politiche *labour intensive* avevano un senso con livelli di partecipazione, soprattutto femminili, molto inferiori alla media europea in un contesto di convergenza all'interno del quadro comunitario. Il problema è che questa strategia si è protratta oltre misura, in maniera automatica, senza riconsiderare le transizioni epocali in atto, tecnologiche, ecologiche e sociali. Passando da una strategia a una convenzione, che rapidamente ha mostrato i suoi limiti, colpevolmente ignorati.

Salari bassi, evidentemente, rappresentano un disincentivo per i lavoratori più formati, con maggiori possibilità nel mercato. Ovvero la questione salariale si intreccia con quella del costo della vita eterogeneo a livello territoriale. I differenziali salariali sono necessari per sostenere un'offerta di lavoro in tutti i territori. Se il personale viene pagato in maniera uniforme a livello nazionale ma il costo della vita non è uniforme, qualcuno ci guadagna e qualcun altro ci perde. In particolare, nelle grandi aree metropolitane non sarà facile approvvigionarsi di bravi insegnanti o dirigenti pubblici o medici o poliziotti che hanno una retribuzione che non tiene conto della realtà in cui si vive. Razionalmente queste persone dovrebbero muoversi verso contesti a minor costo della vita per avere una retribuzione reale superiore. Se si vuol contrastare questa forza centrifuga, si deve intervenire sui salari, creando un contrappeso al diverso potere d'acquisto.

Una soluzione per sostenere la dinamica della contrattazione potrebbe essere, prima di approdare a un "salario minimo legale", predisporre un meccanismo di avvio della definizione dei contratti prima della loro naturale scadenza. Un po' come l'inflazione programmata: si potrebbe dare avvio al rinnovo sei mesi prima della scadenza, con una penalità se non si rinnova nei tempi (senza un accordo, si applica il doppio dell'aumento sottoscritto nell'ultimo contratto nazionale rinnovato).

Quindi la dinamica delle retribuzioni è necessaria sia per fini perequativi (i ricchi sono sempre più ricchi, le rendite sono tassate meno del lavoro), che di giustizia sociale (se non si restituisce al lavoro la capacità di affermazione sociale dobbiamo aspettarci tensioni sociali crescenti), che di domanda interna (se non ci sono risorse per sostenere i beni e servizi locali si inceppa il sistema), che in termini comparati (gli altri lavoratori europei hanno livelli superiori che diventano un'attrazione per i nostri cervelli in fuga), e, infine, in termini di meritocrazia (parola orrenda che sottende spesso una giustificazione alle disuguaglianze che, volendo intenderla in termini positivi come la giusta ricompensa a chi si impegna vede nel salario il premio necessario affinché si creino gli incentivi per i lavoratori migliori, con responsabilità maggiori ecc.).

I salari bassi sono una misura relativa rispetto allo spazio, ovvero a parità di retribuzione, a seconda di dove vive, sarà un lavoratore povero in alcune aree del Paese (grandi aree metropolitane in primis e alcune regioni settentrionali) dove il costo della vita è maggiore mentre potrebbe non essere così tanto in difficoltà in altre aree del Paese dove minore è il costo della vita. Ovvero il problema dei differenziali salariali per armonizzare la retribuzione reale torna prepotentemente all'ordine del giorno. Ne è un esempio la carenza di insegnanti e medici nelle città del Centro-Nord, il cui costo della vita (in particolare l'immobiliare, i servizi e la mobilità) e la complessità implicita (congestione, tempi, ecc.) rendono l'impiego pubblico non attraente.

È l'esito prevedibile di un modello di contrattazione ormai inadeguato: da un lato, prendendo come riferimento un indice d'inflazione, l'IPCA, al netto dei prezzi dei beni energetici importati, non copre una delle voci che hanno gravato di più sui bilanci familiari, e dall'altro, demandando di norma la distribuzione dei guadagni di produttività ai contratti aziendali, offre questa possibilità solo a una minoranza di lavoratori, in genere quelli delle grandi aziende.

Didascalicamente, i benefici di un aumento delle retribuzioni sono molteplici:

- un aumento dei salari minimi si tradurrà in maggiori consumi, perché le persone con le retribuzioni più basse hanno propensioni al consumo maggiori e ciò farà crescere il gettito fiscale e la domanda aggregata (Tridico 2021);
- ciò farebbe, da un lato, diminuire la quota di popolazione aiutata da sussidi e, dall'altro, aumenterebbe il gettito fiscale e previdenziale;
- le basse retribuzioni riguardano i giovani, le donne e chi ha bassa istruzione. Se si vuol essere conseguenti il sostegno alla natalità passa da lavori stabili, attraenti e ben remunerati tanto più in presenza di uno scenario di carenza di offerta di lavoro;
- riduce il *gender pay gap* in quanto soprattutto le donne hanno retribuzioni basse;
- sostiene la partecipazione poiché aumenta la convenienza individuale a lavorare (soddisfa il salario di riserva) e familiare (analisi costi-benefici favorevole alla partecipazione);
- consente alle imprese di prendere un "sentiero di sviluppo" più alto (Sylos Labini 1992), in cui le attività tradizionali vengono affiancate da quelle innovative, strategiche in un mondo che corre trainato dalla tecnologia;
- retribuzioni non attraenti non trattengono la forza lavoro più qualificata. Ciò comporta inefficienza, spreco di risorse pubbliche, carenza di innovazione e una PA inadeguata;
- renderebbe, infine, più sostenibile il sistema fiscale e previdenziale;
- sosterrebbe la domanda interna.

Probabilmente, infine, non saranno tanto le istanze dei lavoratori quanto quelle dei consumatori a sospingere verso l'alto le retribuzioni, poiché il potere di mercato si è spostato dai lavoratori ai consumatori. Le relazioni industriali non governano più i salari nei termini che vorremmo, ovvero con una dialettica anche dura tra lavoratori e imprese, mediata dallo Stato. I salari sono transitati da fattori di produzione a leve economiche, come i tassi di interesse o di cambio, il cui valore ha un effetto più macroeconomico e che micro. Dunque, la loro giustificazione va ripensata, la loro dinamica necessita di una struttura di decantazione nuova, anche digitale.

Appendice: l'indagine IRIS 2024

IRIS è un'indagine dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp) condotta da marzo a giugno 2024 su circa 2.000 individui fra i 18 e i 65 anni in modalità *Computer Assisted Web Interviewing* (CAWI). L'obiettivo della rilevazione è quello di comprendere i cambiamenti introdotti dalle transizioni tecnologiche, culturali e organizzative e predisporre nuovi parametri e strumenti di rilevazione.

Il sistema di misura utilizzato prevede la somministrazione di stimoli molto semplici (mappe, grafici, immagini) e accattivanti (tecniche di *gamification*) somministrati attraverso una visualizzazione *multi-device* (notebook, smartphone). La sollecitazione a partecipare è stata veicolata tramite i principali *social* (Facebook, Instagram, X, LinkedIn) sia con pubblicità istituzionale (canali *social* Inapp) sia con sponsorizzazioni. La ricompensa arrivava alla conclusione del percorso, dopo 4 step tematici concatenati (anagrafica e partecipazione, beni pubblici, informazione e scelte) della durata di circa 10 minuti da terminare in tempi comodi (circa 10 giorni) con qualsiasi dispositivo. Ovviamente la autoselezione del campione legata all'interesse delle ricompense, alla tecnica *cawi-social*, oltre che alla notorietà dell'ente (effetto reputazionale) è stata uno scotto da pagare dato il basso *budget* previsto per la sperimentazione, ma, tutto sommato, non ha prodotto una distorsione marcata. La correzione maggiore è legata ai titoli di studio più bassi che hanno partecipato di meno, forse perché meno esposti alle comunicazioni *social* o meno interessati al progetto. Genere, area geografica ed età sono stati equamente rappresentati.

La metodologia utilizzata per bilanciare il campione IRIS con il campione Forza Lavoro Istat (e quindi con la popolazione italiana) è quella proposta da Ferri-Garcia e Mar Rueda (2018), in cui la distorsione del campione IRIS viene contemporaneamente corretta e ricondotta nell'universo (popolazioni note) attraverso una calibrazione delle risposte individuali basata sull'aggiustamento del *propensity score*. In dettaglio, una volta raccolti i dati di entrambe le indagini, la propensione di un individuo a prendere parte all'indagine si ottiene raggruppando i dati e addestrando un modello di regressione logistica sulla variabile dicotomica (z), che misura se l'intervistato ha preso parte all'indagine IRIS o all'indagine di riferimento (Forza Lavoro). Il modello utilizza le covariate (x) che sono state misurate in entrambe le indagini. La formula per calcolare la propensione a partecipare al sondaggio sui volontari (π) può essere visualizzata come

$$\pi(x) = \frac{1}{e^{-(\gamma^T x_k)} + 1}$$

per alcuni vettori γ , in funzione delle covariate del modello.

L'approccio proposto da Schonlau e Couper (2017) può essere utilizzato per ottenere pesi per uno stimatore di tipo Hajek utilizzando i punteggi del *propensity score*. Questo approccio ha la particolarità di adattarsi alla popolazione del campione probabilistico, piuttosto che alla popolazione combinata dei due campioni. I pesi sono definiti come punteggi di propensione inversa, come indicato in

$$w_i = \frac{1 - \hat{\pi}(x_k)}{\hat{\pi}(x_k)}$$

dove $\hat{\pi}(x_k)$ è la propensione alla risposta stimata per il singolo k del campione di IRIS come previsto dalla regressione logistica con covariate x .

Le stime IRIS INAPP e RCFL ISTAT limitate agli intervistati di età compresa tra 18 e 65 anni, 2024, per alcuni controlli standard (sesso, classe d'età, area geografica) risultano simili, tenuto conto delle diverse tecniche utilizzate, notorietà dell'ente e dimensione campionaria. In dettaglio lo scarto per la condizione di "occupato" è del 2%, per la "persone in cerca di lavoro" del 3%, per lo "studente" del 3% e per "altra condizione" del 6%.

Inoltre, i tentativi di stimare dimensioni complesse come la 'collocazione politica', la 'conoscenza generale' o 'l'alfabetismo funzionale' sono esposti a forti limiti epistemologici insiti nella natura dei fenomeni (Mandrone 2025), dai test che si scelgono, dalle tecniche di somministrazione e dalla sempre minore disponibilità della popolazione a partecipare a schemi longitudinali di osservazione.

Bibliografia

- Abramovitz M. (1986), Catching Up, Forging Ahead, and Falling Behind, *The Journal of Economic History*, 46, n.2, pp. 385-406
- Baronio G. (2013), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012, Roma, Isfol
- Becker G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press
- Brilli Y., Fanfani B., Piazzalunga D. (2024), *Quanto incide il contratto di lavoro nelle scelte di fecondità*, *lavoce.info*, 5 marzo
- Bruni F. (2025), L'Italia eredita, ma non cresce, *lavoce.info*, 18 marzo
- Card D., Krueger A.B. (1994), Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, *American Economic Review*, 84, n.4, pp.772-793
- Ciani E., Lattanzio S., Mendicino G., Viviano E. (2025), *L'occupazione in Italia dopo la pandemia*, Questioni di Economia e Finanza n. 962, Roma, Banca d'Italia
- Deidda M., Manente F., Marocco M., Resce M. (2023), Il difficile percorso di crescita dei salari in Italia, *Sinapsi*, XIII, n.2, pp.74-95
- Dalle Luche M., Guzzardi D., Palagi E., Roventini A., Santoro A. (2024), *Affrontare la regressività del sistema fiscale italiano: un quadro di tassazione ottimale con rendimenti eterogenei del capitale*, LEM Papers Series 2024/26, Laboratorio di Economia e Management (LEM), Pisa, Scuola Superiore Sant'Anna
- Dube A. (2019), Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11, n.4, pp.268-304
- Dustmann C., Lindner A., Schönberg U., Umkehrer M., vom Berge P. (2022), Reallocation Effects of the Minimum Wage, *The Quarterly Journal of Economics*, 137, n.1, pp.267-328
- Esposito G.F. (2025), La produttività influenza i salari, o almeno in teoria. E se fosse il contrario?, *Huffpost Blog*, 14 settembre
- Ferri-García R., Rueda M. (2018), Efficiency of propensity score adjustment and calibration on the estimation from non-probabilistic online surveys, *SORT - Statistics and Operations Research Transactions*, 42, n.2, pp.159-62 <<https://raco.cat/index.php/SORT/article/view/347847>>
- Garnero A., Mania R. (2025), *La questione salariale*, Milano, Egea
- Gualtieri V. (2025), *PIAAC - Ciclo 2 - Le competenze cognitive in Italia nel contesto internazionale: i fattori determinanti, i livelli e i rendimenti sociali ed economici*, Roma, Inapp

- Hoffmann E., Malacrino D., Pistaferri L. (2021), *Labor Market Reforms and Earnings Dynamics: The Italian Case*, IMF Working Paper n.21/142, Washington D.C., International Monetary Fund
- Isfol, Mandrone E., Radicchia D. (a cura di), *Indagine Plus: il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza annualità*, Roma, Isfol
- Istat (2025), La struttura delle retribuzioni in Italia Anno 2022, *Statistiche Report*, 20 gennaio
- Leonardi M., Rizzo L. (2024), Più tasse sulle successioni per meno tasse sul lavoro, *lavoce.info*, 30 ottobre
- Liberati P., Paradiso M. (2025), Contro le oligarchie: contratto sociale e finanza pubblica democratica, *Menabò di Etica ed Economia*, n.233, 15 marzo
- Mandrone E. (2025), *La questione epistemologica nella società dell'informazione. Si può essere analfabeti funzionali e consumatori razionali, guidatori affidabili, elettori consapevoli?*, Inapp Working Paper n.140, Roma, Inapp
- Mandrone E., (2023a), Zio Paperone e il salario minimo, *Menabò di Etica ed Economia*, n.201, 14 ottobre
- Mandrone E. (2023b), *La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente? Salario minimo, povero, medio, reputazionale e di riserva*, Inapp Working Paper n.110, Roma, Inapp
- Mandrone E. (2017) Il ruolo sociale dell'educazione economica. Evidenze, strumenti e tutele, *Sinappsi*, VII, n.1, pp.7-33
- Manning A. (2021), The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage, *Journal of Economic Perspectives*, 35, n.1, pp.3-26
- Mayneris F., Poncet, S., Zhang T. (2018), Improving or disappearing: Firm-level adjustments to minimum wages in China, *Journal of Development Economics*, 135, November, pp.20-42
- Napoleoni C., Ranchetti F. (1990), *Il pensiero economico del Novecento*, Torino, Einaudi
- Naticchioni P. (2024), Salario minimo e debito pubblico: perché lo sconto politico rappresenta un costo per il cittadino, *Menabò di Etica ed Economia*, n.225, 13 novembre
- OECD (2025), *Prospettive economiche dell'OCSE. Trovare il giusto equilibrio in tempi incerti*, Paris, OECD Publishing
- Rapporto Ambrosetti (2023), *Rapporto annuale del Paese*, The European house Ambrosetti
- Santini P. (2023), Quanti sono gli iscritti al sindacato in Italia?, *lavoce.info*, 6 ottobre
- Schonlau M., Couper M.P. (2017), Options for Conducting Web Surveys, *Statistical Science*, 32, n.2, pp.279-92 <<https://www.jstor.org/stable/26408231>>
- Stiglitz J., Ghosh J. (2024), *A minimum tax on the super-rich*, 12 june, ICRICT
- Sylos Labini P. (1992), *Un Paese a civiltà limitata*, Roma-Bari, Laterza
- Scinetti F. (2023), L'evoluzione dell'imposta sulle successioni in Italia e un confronto a livello europeo, *Osservatorio Conti Pubblici Italiani*, 5 settembre
- Tullini P. (2016), Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento, *Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, LXVII, n.4, pp.748-764
- Tridico P. (2021), *Relazione per l'audizione informale del Presidente dell'INPS sulla direttiva europea sul salario minimo adeguato*, XIV Commissione Politiche dell'Unione europea, Senato della Repubblica, 11 gennaio

