

NUOVI LAVORI

NEWSLETTER INFORMAZIONI n. 354 del giorno 09 04 2025

"Nuovi Lavori è partner di Wecanjob"



wecanjob

ESPLORA
SCEGLI
REALIZZA

NEWSLETTER:

L' INSCINDIBILITA' DEL SALARIO E LA DIGNITA' DEL LAVORO

Indice

1. Morese Raffaele: La lunga marcia per risalire la china salariale
2. De Nardis Sergio: Le radici dei bassi salari
3. Damiano Cesare – Megale Agostino: Salari in crisi: l'emergenza continua
4. Mascini Massimo: Basta con il darsi all'IPCA
5. ILO: Per un futuro di riduzione delle disuguaglianze salariali
6. Fontana Giorgio: Il rompicapo dei salari poveri
7. Bendetti Maurizio: E sul fronte delle pensioni, un reddito da oro alla patria
8. Brenna Ambrogio: Dopo i dazi, poche domande per grandi questioni

1. La lunga marcia per risalire la china salariale

- di Raffaele Morese
- [9 Aprile, 2025](#)



Se scorrerete gli articoli di questa newsletter, troverete una costante: i salari delle lavoratrici e dei lavoratori italiani hanno avuto una erosione costante nel loro potere d'acquisto nel corso di questi ultimi 10 anni. Nell'insieme della manifattura la discesa è stata più lieve. Negli altri settori (agricoltura e servizi privati e pubblici) ha picchiato più duro. Nell'industria c'è stata una buona vivacità della contrattazione nazionale e aziendale. Negli altri comparti, la contrattazione ha stentato a produrre risultati che soddisfacessero almeno la tutela dei salari reali e soprattutto è stata ritardata nel tempo, rispetto alle naturali scadenze contrattuali.

Ma questo scenario non spiega tutto. Se si tiene conto che in altri Paesi, anche a bassa capacità di pressione del sindacato, c'è stata una contrazione del potere d'acquisto ma decisamente inferiore a quella italiana, la questione non si circoscrive unicamente alla qualità delle relazioni sindacali, alla loro incisività, alla forza dell'iniziativa del sindacato.

Certamente, in Italia c'è anche il loro zampino e qualche errore lo dovrebbero ammettere. Uno fra gli altri: aver creduto che la bassa inflazione dei primi anni del nuovo secolo fosse un fenomeno strutturale, che potesse prolungarsi nei tempi futuri, accettando così di scontare dalla misurazione dell'inflazione da recuperare, i riferimenti ai prodotti energetici e subendo che i rinnovi contrattuali nei servizi privati e in quelli della Pubblica Amministrazione potessero slittare abbondantemente rispetto alle scadenze previste.

Ma se fosse solo una questione di tecnicità negoziale e quindi di responsabilità delle parti sociali e del sindacato in specie, gli aggiustamenti ipotizzabili, per quanto innovativi possano essere, non rappresenterebbero una definitiva soluzione per il recupero sia dell'inflazione e anche della produttività. Purtroppo così non potrà essere. La faccenda è molto più intricata e si snoda lungo ostacoli che, se non vengono presi di petto, non si troverà mai il bandolo della matassa.

La prima è che la struttura produttiva del nostro Paese è fortemente frantumata. Stanno scomparendo le grandi imprese e con esse i massicci agglomerati di occupati. Prevale e si consolida una dimensione d'impresa di piccola dimensione senza distinzione settoriale. Questo nanismo ha il suo brodo di coltura in altre valutazioni gestionali, che vanno dal familismo accentratore alla maggiore flessibilità nel governo degli occupati, dal privilegio della compressione del costo del lavoro all'allergia ad investire il valore aggiunto prodotto nell'innovazione tecnologica e organizzativa.

La politica economica e industriale dei Governi degli ultimi trenta anni si è posta in questa scia del sistema di imprese. Dire che sia stata lassista è dir poco. C'è stato un neutralismo arrendevole sui destini delle grandi imprese (ce la ricordiamo la svendita della STET, ora TIM, ai "capitani coraggiosi") che ha consentito, lentamente ma costantemente, il loro ridimensionamento produttivo o l'internalizzazione della proprietà. Oggi, per dirla con Draghi, occorre ragionare in termini di "pilastri" settoriali di dimensioni europee. A questa costruzione l'Italia ha pochissime possibilità di esercitare egemonie.

La grande impresa è stata anche il terreno principale della costruzione di un sistema contrattuale degno di questo nome, è stata sempre determinante nelle conclusioni negoziali a livello nazionale, è stata laboratorio della crescita di una cultura di governo consensuale delle grandi e piccole scelte relative al lavoro. Scemando il loro ruolo di primazia, è diventato palese che medie e piccole imprese non hanno la forza di definire strategie industriali degne di questo nome.

La media e piccola impresa non scommette sulla forza del dialogo sociale, dei Patti di concertazione. Privilegia rivolgersi alla politica e all'azione del Governo per assicurarsi

convenienze di corto raggio, per ottenere politiche fiscali che alla lunga hanno reso del tutto residuale sia il riferimento costituzionale della progressività delle tasse, sia la praticabilità del criterio egualitario del "pagare meno, pagare tutti". Ormai lo Stato sociale è finanziato soltanto dai prelievi sui redditi dei lavoratori e dei pensionati. Con il risultato che i primi arrancano, cercano soluzioni tampone che non cambiano la qualità della situazione. Sono ormai tante le leggi di bilancio che si concludono con qualche aggiustamento che non svolta rispetto alla realtà sempre più sconcertante sul piano sociale. I secondi, assistono all'erosione delle loro pensioni sia per l'inflazione non recuperata, sia per il carico fiscale in aumento, sia per il declino del welfare pubblico. Il fisco è una pietra enorme sulle possibilità di recupero di spazi anche per il miglioramento delle pensioni.

In questo contesto, il mercato del lavoro si è disgregato. Fasce di professionalità minoritarie ma altamente qualificate non solo spuntano retribuzioni largamente sopra la media e in molti comparti sono anche introvabili. Fanno da contraltare fasce di qualifiche di bassa professionalità, che hanno come riferimento l'azienda di piccole dimensioni a bassa produttività, con una struttura organizzativa debole e arretrata, produttrice di scarso valore aggiunto. In mezzo, una miriade di aziende medie e grandi che, al netto di lodevoli esperienze, utilizzano la selva dei contratti in corso e la massa delle leggi sul lavoro, fra le cui maglie si annida spesso il connubio tra lavoro legale e lavoro nero, incontrollato. La risultante, dal punto di vista salariale, di questo panorama è la crescita del lavoro povero.

Puntare all'introduzione del salario minimo non è la soluzione di questa problematica. Occorre prendere atto che la vigente legislazione del lavoro non garantisce il lavoro dignitoso a tutto tondo. Bonificarla significa ricondurre il rapporto di lavoro a due figure contrattuali: quello a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, riconoscendo a quest'ultimo un carico contributivo maggiore per la maggiore rischiosità, ai fini previdenziali, che comporta per il lavoratore e soprattutto per la lavoratrice che lo accetta, spesso più per necessità che per scelta. In questo modo la politica salariale contrattuale può diventare più trasparente e più efficace.

In definitiva, un recupero da parte del salario di posizioni pari o superiori a quello esistente in Paesi a noi paragonabili sarà tanto più possibile quanto più convintamente si mettono in campo politiche che affrontino un riequilibrio della struttura produttiva, puntando su imprese che sappiano creare valore aggiunto attraverso innovazioni tecnologiche e organizzative. Sarà meglio praticabile se il fisco non alliscerà più il pelo di quanti vorranno continuare a fare profitti soltanto riducendo il costo del lavoro ed evitando di contribuire al mantenimento dello Stato sociale. Sarà tanto più efficace quanto più la legislazione del lavoro sia semplificata e rinviata alla contrattazione collettiva la gestione di possibili flessibilità, per meglio governare il rapporto tra domanda e offerta del lavoro.

Di contro, soprattutto il sindacato deve perseguire l'obiettivo che sia regolamentata legislativamente la rappresentanza dei lavoratori, una volta per tutte. Soltanto così, la struttura salariale resterà di competenza della contrattazione collettiva, sviluppata dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. L'autorevolezza del sindacato resterà salda soltanto se saprà indicare valori ideali di solidarietà e di uguaglianza e li trasformerà in obiettivi contrattuali significativi, a partire dalla dignità salariale della gente che rappresenta.

2. Le radici dei bassi salari

- di Sergio De Nardis*
- [9 Aprile, 2025](#)



Il rapporto sui salari dell'ILO ha riaperto i riflettori sulla bassa dinamica retributiva dell'Italia. Pur dedicando spazio al caso italiano, esso non aiuta però a inquadrare origini ed evoluzione del fenomeno.

Vale la pena quindi ricordare che l'abbassamento dei salari reali per dipendente (potere d'acquisto) prende avvio in una fase precisa, nel 2010.

Prima di allora la dinamica italiana è simile a quelle tedesca e spagnola.

Dopo il 2010, sia Italia che Spagna comprimono i salari reali.

Il motivo è la crisi dell'euro (o dei debiti sovrani) che impone il recupero competitivo nei paesi che hanno subito l'improvviso inaridimento dei finanziamenti esteri.

L'atipicità italiana emerge, però, negli ultimi anni: la compressione del potere d'acquisto si interrompe infatti in Spagna nel 2018-19, quando i salari reali iberici riprendono a crescere; da in Italia invece la moderazione prosegue pur essendosi concluso il riallineamento competitivo. È per queste dinamiche post-2010 che il potere d'acquisto dei lavoratori italiani è nel 2024 sceso del 5% sotto il livello del 1995, mentre quello spagnolo è sopra del 4% e quello tedesco del 13%.

In tutto ciò, la competizione dei Paesi emergenti, come fattore di depressione salariale, non ha ruolo: è una storia esclusivamente intra-euro.

Un'ulteriore rilevante qualificazione delle evoluzioni italiane degli ultimi anni riguarda l'aspetto settoriale.

La compressione del potere d'acquisto dopo il 2010 è nel terziario.

Sono i salari nei servizi a cadere in termini reali e a tirare giù la dinamica italiana.

Nella manifattura il potere d'acquisto invece cresce.

I salari reali nei servizi sono nel 2024 del 10% sotto il livello del 1995, quelli nella manifattura sono sopra del 10%.

Ma l'aumento del potere d'acquisto dei lavoratori dell'industria non ha impedito il recupero competitivo della manifattura, grazie a un andamento della produttività del lavoro, dal 2010, più forte di quello delle retribuzioni reali (deflazionate, in tal caso, con l'indice di prezzo del settore).

A riflesso di questi andamenti, la quota del salario nella manifattura è scesa in Italia nell'ultimo decennio più che in Germania, a indicare il recupero di competitività di costo nei confronti della manifattura tedesca.

In definitiva, gli opposti andamenti del potere d'acquisto nell'industria e nel terziario mostrano che la chiave dell'aumento delle retribuzioni reali italiane è certamente nel miglioramento della produttività dei servizi: i ritardi sono lì.

Tuttavia, emerge pure una tendenza italiana a perseverare nel contenimento salariale al di là di quanto richiesto dai passati motivi di recupero competitivo.

Tale tendenza è stata probabilmente favorita anche dalle politiche degli ultimi anni, volte a sostenere le retribuzioni nette dei lavoratori attraverso la decontribuzione del costo del lavoro.

*da Riparte l'Italia, 28/04/2025

3. Salari in Crisi: l'emergenza continua

- di Cesare Damiano, Agostino Megale*
- [9 Aprile, 2025](#)



Quasi un italiano su quattro è a rischio di povertà o esclusione sociale. Questo il dato allarmante dell'Istat che ci fornisce una fotografia drammatica dell'Italia. Un paese che si sta impoverendo sempre di più, a partire dai salari.

In Italia il salario lordo annuale medio nel 2024, sulla base dei dati OCSE, è stato pari a 31.700 euro annui, equivalente a 2.438 euro lordi mensili; il netto, nello stesso anno, è stato di 1.780 euro.

Se esaminiamo, invece, la retribuzione contrattuale media lorda certificata dall'Istat per il 2024, esclusi i dirigenti, essa è di 28.711 euro, pari a circa 2.200 euro lordi mensili; il netto arriva a 1.540 euro mensili.

Confrontando questi dati col 2010, sempre secondo l'OCSE, a parità di potere d'acquisto, il lavoratore a tempo pieno guadagnava all'epoca 33.536 euro lordi annui: basta fare una banale sottrazione per scoprire che, oggi, il salario reale lordo annuo vale circa 1.800 euro in meno di 15 anni fa.

Il salario netto media mensile a gennaio 2025, per mantenere il valore reale del 2010, dovrebbe essere di circa 1.900 euro netti. Ma, come è evidente, così non è.

La statistica ci racconta la realtà della vita quotidiana delle famiglie italiane e di chi lavora.

Se vogliamo aggiungere ulteriori elementi di valutazione, esaminiamo l'ultimo rapporto Istat del maggio 2024 che ha preso in esame la dinamica delle retribuzioni, sia contrattuali che di fatto, nel triennio 2021-23, mettendo in evidenza come l'inflazione si sia attestata al 17,3% e le retribuzioni siano cresciute del 4,7%, con un crollo dei salari nel triennio pari al 12,6%. Una perdita così pesante non ha precedenti nella storia degli ultimi 50 anni. Questi dati, insieme al quadro generale delle dinamiche delle retribuzioni in rapporto all'inflazione, alla produttività e al rinnovo dei contratti, fanno parte del Rapporto della Fondazione di Vittorio. In questi dati emerge in tutta la sua criticità l'emergenza salariale italiana.

Chi ha pagato e sta pagando il costo reale delle crisi multiple degli ultimi tre anni è il mondo del lavoro, insieme ai pensionati. Le basse retribuzione, poi, sono appannaggio dei giovani e delle donne.

Un importante ruolo positivo è affidato alla contrattazione che rappresenta un argine e, nel corso degli ultimi tre anni, la situazione è migliorata per effetto dei rinnovi contrattuali. Le stime ISTAT di dicembre 2024, grazie al rinnovo di importanti contratti nazionali e ai congruagli previsti, indicano una crescita dei salari contrattuali del 3,1%.

I Contratti nazionali continuano a rappresentare il punto più avanzato nel nostro sistema di relazioni industriali, nel quale l'efficacia dell'azione sindacale e i suoi risultati si misurano concretamente nella quantità degli aumenti salariali in rapporto all'inflazione reale. Resta comunque la perdita salariale nel periodo '21-'24 di 10, 6 punti percentuali.

Certo, va registrato come dato su cui riflettere, a parità di modello contrattuale, almeno nel privato, che i salari nell'industria tengono bene il rapporto con le dinamiche inflattive. Così non è per commercio e servizi, settori nei quali cinque anni di ritardo nei tempi di rinnovo, come È capitato, pesano tantissimo.

Proprio in questi settori, compreso ristorazione e turismo, si annida il lavoro povero. Non è un caso che nel turismo e nella ristorazione la retribuzione media oraria di fatto sia il 30% in meno rispetto a quella di altri settori. Così è per i 3,5 milioni di dipendenti pubblici, per i quali, dal blocco contrattuale del 2011, deciso dal Governo Monti, alla politica del Governo Meloni che, col 18% di inflazione, programma aumenti per il rinnovo dei Contratti del 5,8%, realizzando così la riduzione di circa 12 punti di perdita salariale.

Questi numeri ci aiutano a capire come non basti rinnovare i contratti, ma come questi vadano rinnovati entro le loro scadenze. I tempi dei rinnovi sono fondamentali per tutelare il salario reale: da questo punto di vista sarebbe necessario che il Governo adottasse una misura di detassazione degli aumenti salariali quando questi rinnovi contrattuali avvengano alla loro scadenza naturale, come da tempo richiesto dai sindacati.

Altrettanto importante, ai fini della tutela del salario reale, è il recupero dell'inflazione reale e non più di quella depurata dal costo dall'energia. In verità sarebbe necessario aumentare i salari oltre l'inflazione, redistribuendo una quota di produttività nei Contratti nazionali.

La perdita cumulata di salario reale nel periodo 2021-24 è stimata in 8.482 euro; gli sgravi contributivi e fiscali, chiesti unitariamente dai Sindacati Confederali sin dall'epoca del Governo Draghi, hanno ridotto la perdita cumulata a 5.700 euro. Soldi persi e non recuperabili che hanno pesato e pesano sui bilanci delle famiglie italiane.

Eppure, la narrazione del Governo Meloni è opposta alla realtà. L'esecutivo sostiene di avere agito per sostenere il lavoro e i redditi più bassi. Il risultato è questo: il lavoro dipendente ha una perdita salariale superiore ai 5mila euro in quattro anni .

La realtà ci dice che, se il quadro non cambia, sulla base delle previsioni del Governo Meloni contenute nel piano strutturale di Bilancio presentato a Bruxelles, la perdita salariale cumulata dei lavoratori dal 2021 al 2029 sarà pari a 16.384 euro.

Si perderanno, mediamente, altri 2000 euro ogni anno da qui al 2029. Perdite salariali non recuperabili che si aggiungono alle precedenti.

Negli ultimi anni, qualunque sondaggio o ricerca rende evidente che, per la stragrande maggioranza degli Italiani, l'emergenza salariale é in cima alle preoccupazioni. Eppure, chi ha potere decisionale sembra non occuparsene. Quando si parla di un mondo del lavoro senza rappresentanza politica, o che rinuncia ad andare a votare, pesa, e non poco, la questione salariale.

Insomma, è indispensabile rimettere al centro dell'agenda politica l'emergenza salariale e la lotta alle disuguaglianze.

La proposta di introdurre un salario minimo legale nel nostro Paese parte dal presupposto di migliorare le condizioni economiche dei lavoratori delle categorie più basse o non tutelate dalla contrattazione collettiva. Ovviamente l'introduzione di questo istituto non risolve tutti i problemi. Sappiamo bene che una variabile essenziale che produce il lavoro povero, oltre alla bassa retribuzione oraria, è il numero di ore lavorate oltre alla precarietà dell'occupazione.

E' dunque importante adottare un approccio globale di promozione del lavoro di qualità. Approccio fondato su una contrattazione che preveda retribuzioni adeguate, lavoro stabile, contrasto agli infortuni e alle morti sul lavoro e governo dei nuovi processi produttivi che derivano dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale.

Cesare Damiano, *già Ministro del Lavoro e Presidente dell'Associazione Lavoro&Welfare*

Agostino Megale, *già Segretario nazionale CGIL*

4. Basta con il darsi all' IPCA

- di Massimo Mascini*
- [9 Aprile, 2025](#)



Non mancano gli argomenti validi a spiegare perché in Italia i salari stagnino. Anzi, diminuiscano, perché la verità è che, progressivamente, ma nemmeno tanto, le retribuzioni stanno perdendo potere di acquisto impoverendo i lavoratori. Ci sono state le tante crisi economiche, c'è stata la pandemia, ci sono le guerre e c'è l'esplosione dell'inflazione, che tutti credevamo sopita e che invece ha prepotentemente rialzato la testa.

Giustamente Nunzia Penelope su Il diario del lavoro ha ricordato come i sindacati, stretti in tante difficoltà, per salvare l'occupazione e il lavoro, siano stati costretti alla moderazione salariale. Il problema è che la moderazione salariale porta le imprese a competere sul basso costo del lavoro, a disinvestire nella ricerca, a finire così nella parte bassa della catena della produzione. Maurizio Del Conte ci ha spiegato molto bene in una recente intervista che in questo modo si cade nella bassa produttività, nei bassi salari, avvicinando sempre più questi ultimi alla soglia della povertà. Al punto che il confine è sempre più stretto e l'insofferenza cresce. Ormai è a rischio la tenuta sociale, certamente è in crisi la coesione sociale.

Non c'è bisogno di insistere sul pericolo che corre la democrazia per capire che forse è arrivato il momento di mettere le mani nei meccanismi della contrattazione, perché sono questi che ci conducono verso la povertà. Sarebbe ora, per esempio, di rimediare a un errore di fondo commesso dalle parti sociali qualche anno fa. Per la precisione nel 2009, quando si raggiunse un accordo tra governo e parti sociali per regolare la crescita salariale. Compito affidato ai contratti nazionali di categoria che dovevano far aumentare i salari sulla base dell'inflazione secondo il parametro dell'Ipca.

Quell'accordo non fu firmato dalla Cgil, ma le intese successive, che quel parametro accettavano, portavano la firma della sua segretaria generale Susanna Camusso. Di moderazione salariale si parlava anche prima, ma la grande intesa del 1993, che chiuse l'era

della scala mobile, affidava la crescita dei salari ai contratti nazionali, con un'importante apertura però, perché era previsto che gli aumenti salariali indicati dai rinnovi contrattuali potessero essere anche superiori all'inflazione, per consentire così una distribuzione dei proventi della produttività.

In realtà i rinnovi contrattuali successivi al 1993 non andarono mai al di là dell'inflazione e l'intesa del 2009 stabilì che quella linea non doveva mai essere superata. E andò anche oltre, perché, riferendosi all'Ipca, stabilì che l'aumento dei minimi salariali doveva seguire l'andamento dell'inflazione e che nel computo non si doveva tener conto degli aumenti dei prezzi dei prodotti energetici importati. In questo modo si condannarono i salari a una progressiva perdita di potere di acquisto. Probabilmente non si dette allora molto peso a questa esclusione, ma gli anni successivi hanno dimostrato che la decrescita sarebbe stata anche molto forte. Il Patto della fabbrica del 2018 confermò il meccanismo.

Eliminare quel riferimento sarebbe oggi un gesto importante. Anche perché la crescita dei salari è affidata anche alla contrattazione aziendale, ma questa interessa solo una parte ristretta dei lavoratori. Forse il 30% del totale, quelli occupati in aziende grandi (poche) e medie (nemmeno tante). Tutti gli altri si devono accontentare di una somma stabilita nei rinnovi contrattuali, una specie di risarcimento, sempre però molto contenuta, spesso anche contestata. E in questo modo emerge un'altra occasione di disparità, oltre a quella di genere e a quella che penalizza giovani e immigrati, quella cioè tra i lavoratori delle grandi aziende e quelli delle piccole, a tutto danno di questi ultimi.

Eliminare il riferimento ai prodotti energetici importati sarebbe allora un atto di giustizia e di unità. Certo non facile, perché si tratterebbe di riprendere l'intero discorso sul ruolo delle parti sociali, sul valore del lavoro, sulla realtà della rappresentatività. Temi che nessuno al momento è in grado di affrontare, alcuni tentativi avviati negli scorsi anni sono sempre abortiti. Troppo ampie le distanze tra le parti sociali e tra queste e il potere politico, quest'ultimo più incline alla disintermediazione che al rafforzamento delle rappresentanze sociali, ritenute potenziali concorrenti nella corsa al potere. Certo, se ci fossero classi dirigenti degne di questo nome, le difficoltà potrebbero essere superate in nome degli interessi generali. Ma non accade. Non accade un po' in tutto il mondo, ma questo non ci consola e non ci toglie dai guai.

*da Il diario del Lavoro, 04/04/2025

5. Per un futuro di riduzione delle disuguaglianze salariali

- di ILO
- [9 Aprile, 2025](#)



Le questioni salariali sono fondamentali per la riduzione delle disuguaglianze e per la realizzazione della giustizia sociale.

La riduzione delle disuguaglianze e della povertà lavorativa sono un traguardo fondamentale per la realizzazione della giustizia sociale. Affrontare le disuguaglianze di reddito nel mercato del lavoro, compresi i divari retributivi di genere e i divari retributivi subiti dai lavoratori in situazioni di vulnerabilità, è un percorso necessario per ridurre le disuguaglianze e la povertà lavorativa. Il reddito da lavoro è la principale, se non l'unica, fonte di reddito per la maggior parte dei lavoratori e delle loro famiglie. Già nel 1919, la Costituzione dell'OIL richiama la necessità di formulare delle "politiche in materia di salari ... per dare a tutti la possibilità di godere equamente dei frutti del progresso e per garantire un salario minimo dignitoso a coloro che hanno bisogno di siffatta protezione". Anche la Costituzione della Repubblica italiana sancisce il diritto del lavoratore "a 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". Il ruolo dei salari nel contrastare la disuguaglianza è stato riaffermato più di recente dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, incluso l'Obiettivo di sviluppo sostenibile 10 che chiede di ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi.

La crescita economica trainata dai salari e accompagnata da politiche redistributive, da incrementi del salario minimo e dalla contrattazione collettiva si traduce in una maggiore domanda di consumi e una maggiore crescita della produttività, che a sua volta porta a maggiori investimenti.

Quando i salari aumentano, i lavoratori hanno più reddito disponibile e consumano di più. La maggiore spesa per consumi spinge le aziende a produrre di più e potenzialmente ad assumere più lavoratori che, a loro volta, spendono i loro guadagni e stimolano ulteriormente l'economia. Questo effetto domino legato ad un aumento dei salari e accompagnato dall'effetto del moltiplicatore porta ad un aumento complessivo dell'attività economica e del reddito nazionale.

L'andamento negativo dei salari del 2022 è stato seguito da un ritorno a valori positivi su scala globale.

Questo, tuttavia, non ha prodotto un livello di crescita dei salari tale da assorbire la spirale inflazionistica determinando in Italia e in quasi la metà dei paesi una perdita del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie. Quasi la metà dei paesi analizzati dal Rapporto mondiale dell'OIL ha assistito ad aumenti salariali al di sotto dei tassi di inflazione, il che ha prodotto una riduzione di potere d'acquisto per un gran numero di lavoratori e per le loro famiglie.

Nonostante la diminuzione delle disuguaglianze salariali durante il primo quarto di questo secolo, la situazione attuale delle disuguaglianze salariali — e in maggior misura i livelli di disuguaglianza dei redditi da lavoro — rimane inaccettabile.

Inoltre, l'analisi della distribuzione salariale a livello globale mostra che, sebbene la disuguaglianza salariale sia diminuita dall'inizio del secolo, le disuguaglianze sono aumentate tra i salari classificati nell'estremità inferiore della distribuzione. Le stime mostrano inoltre che per circa due terzi dei paesi analizzati dal Rapporto mondiale, la disuguaglianza salariale è diminuita dall'inizio del ventunesimo secolo. Nonostante questo re-cente miglioramento, tuttavia, a livello globale, il 10 per cento dei lavoratori meno pagati riceve solo lo 0,5 per cento della massa salariale totale, mentre il 10 per cento dei lavoratori più pagati ottiene quasi il 38 per cento della stessa massa salariale.

Le strategie nazionali dovrebbero andare oltre la fissazione dei salari e includere un insieme di fattori come la crescita sostenibile e la trasformazione strutturale per aumentare la produttività.

Le circostanze specifiche di ciascun paese richiedono misure di politica differenti per ridurre le disuguaglianze salariali. Allo stesso tempo, istituzioni del mercato del lavoro efficaci, insieme al dialogo sociale, possono contribuire a garantire che la crescita della produttività si traduca in un aumento dei salari, soprattutto per coloro che si trovano nel segmento inferiore della distribuzione salariale. Questo obiettivo può essere raggiunto, ad esempio, attraverso la creazione di un ambiente favorevole all'iniziativa imprenditoriale e alle imprese sostenibili, degli investimenti in innovazione tecnologica e supporto alla formazione dei lavoratori.

Le misure destinate a ridurre le disuguaglianze dovrebbero mirare al rafforzamento delle politiche salariali e delle istituzioni deputate a governare queste politiche, come pure affrontare le cause profonde all'origine dei bassi salari.

Le conclusioni della recente Riunione tripartita di esperti sulle politiche salariali, incluso il salario dignitoso (living wage) propongono di:

Fissare i salari attraverso la contrattazione collettiva e il dialogo sociale. I salari dovrebbero essere fissati e aggiornati attraverso la contrattazione collettiva o dei meccanismi concordati di salario minimo, con il coinvolgimento di governi e rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. La fissazione dei salari è uno degli obiettivi principali della contrattazione collettiva. Attraverso la negoziazione salariale, le parti sociali possono concordare dei livelli salariali, aggiornarli periodicamente e definire la struttura e composizione del salario. La contrattazione collettiva può aiutare le parti sociali a adattarsi alla domanda fluttuante e alla capacità produttiva durante tutto il ciclo economico e il ciclo di vita dell'impresa.

Adottare un approccio globale per la determinazione dei salari che tenga conto sia delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie che dei fattori economici. Per garantire che la crescita della produttività si traduca in una crescita dei salari, sono necessarie delle istituzioni del mercato del lavoro e un dialogo sociale efficace. La riduzione della disuguaglianza del reddito familiare richiede anche la redistribuzione del reddito attraverso il sistema di tasse e trasferimenti sociali. L'entità della redistribuzione tramite la tassazione e i trasferimenti dipende da molti fattori, tra cui l'ammontare delle imposte rimosse e distribuite, la progressività dei sistemi di tassazione e la misura in cui i trasferimenti avvantaggiano le famiglie a basso reddito più di quelle ad alto reddito.

Affrontare le cause alla radice dei bassi salari. Le basse retribuzioni sono spesso associate a lavori di scarsa qualità. I livelli bassi di retribuzione generano una grande vulnerabilità e rischio di povertà per i lavoratori, come pure una forte instabilità e volatilità del reddito. Per assicurare l'equità sociale e la giustizia distributiva, insieme alle politiche e alle istituzioni del lavoro sono necessarie misure di politica economica (p.e. tassazione) e di protezione sociale che debbano le cause all'origine dei bassi salari e prevengano la povertà lavorativa, mantenendo i salari al passo con gli andamenti del costo della vita e ad un livello che permetta ai lavoratori e alle loro famiglie di condurre una vita dignitosa.

Promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità in materia di trattamento salariale con politiche a sostegno dell'uguaglianza, dell'equità e della non discriminazione di genere e di gruppi diversi di lavoratrici e lavoratori (disuguaglianze orizzontali). Le disuguaglianze di genere sono spesso radicate negli stereotipi legati al ruolo delle donne nella società e nel lavoro. Da qui la necessità di: (i) promuovere pari opportunità e parità di trattamento, inclusa la parità retribuzione per lavoro di egual valore; (ii) favorire una condivisione più equilibrata delle responsabilità familiari; e (iii) promuovere investimenti nell'economia della cura. Infine,

particolari dinamiche di disuguaglianza sorgono quando le persone appartengono a più gruppi (ad esempio, donne che sono anche lavoratrici migranti). Questa intersezionalità richiede degli interventi mirati per l'eliminazione degli svantaggi cumulati da lavoratrici e lavoratori.

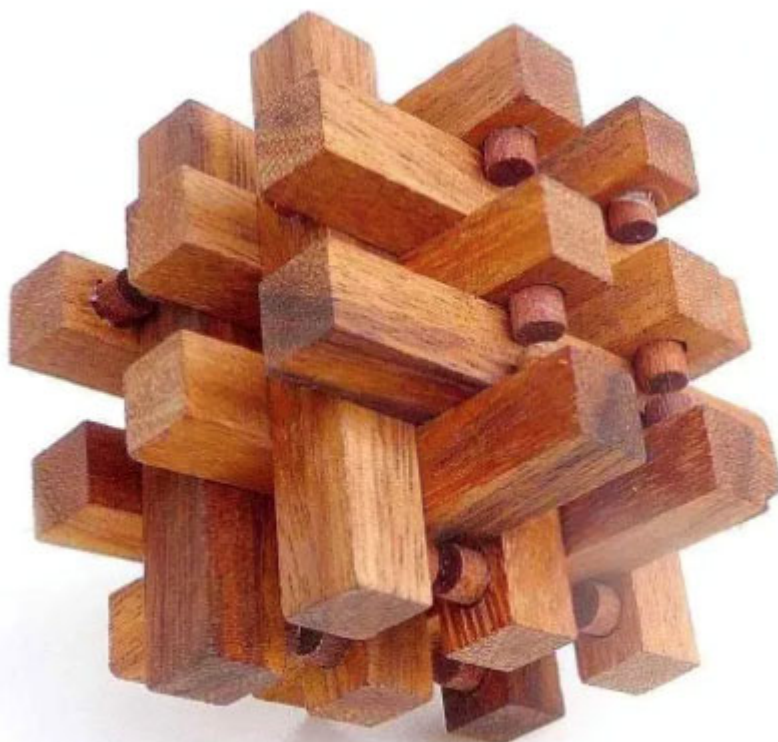
Avvalersi di dati e statistiche affidabili che consentano di prendere decisioni sulla base dell'evidenza empirica. In futuro, sarà necessario continuare a comprendere meglio gli andamenti delle disuguaglianze salariali e dei redditi da lavoro. In gran parte dei paesi, gli istituti nazionali di statistica raccolgono dei dati utili per analizzare le disuguaglianze, ad esempio attraverso indagini sulla popolazione attiva, sulle imprese e/o sui redditi e sulle spese delle famiglie. Queste fonti forniscono informazioni utili per lo studio delle disuguaglianze, anche se spesso presentano delle limitazioni. Per questo sono necessari degli investimenti che permettano di migliorare la qualità e/o la frequenza di raccolta dei dati.

*da Conclusioni del Rapporto mondiale sui salari 2024/25 segue file del testo completo

Link: [ILO rapporto mondiale sui salari 2024](#)

6. Il rompicapo dei salari poveri*

- di Giorgio Fontana**
- [9 Aprile, 2025](#)



Quando si discute di salari poveri non si può prescindere, come si è detto, dalla crisi strutturale della relazione salariale, vale a dire della sua sostanziale rarefazione come elemento centrale della sussunzione del lavoro nel processo di valorizzazione. Non dimentichiamo che fino alla seconda metà degli anni Ottanta la relazione salariale era garantita come vera e propria istituzione del mercato del lavoro, caratterizzandosi per alcune specifiche proprietà: il collegamento all'anzianità, alla qualificazione professionale, al tempo di lavoro, alla produttività aziendale. Inoltre, la relazione salariale identificava (senza residui, si può dire) il reddito derivante dalla prestazione di lavoro della classe subordinata, non essendo concepito nessun modulo negoziale alternativo fino all'apparizione delle nuove forme di lavoro autonomo di "seconda generazione". Reddito uguale salario: l'equazione tipica del processo di estrazione di valore nella società fordista. Queste caratteristiche basiche sono cambiate radicalmente, venendo meno la stessa funzione del salario (e quindi anche il suo correlato principio costituzionale di proporzionalità e sufficienza) come garanzia assicurativo-reddituale della classe subordinata.

Che questo cambiamento di fondo possa dirsi una delle cause della povertà "nonostante il lavoro" mi sembra una delle poche certezze in un'epoca di incertezze. Del resto, la ricerca dimostra che proprio il lavoro atipico e precario è un incubatore del lavoro povero non solo in Italia ma anche a livello europeo (Ratti e altri 2024), dove si stima che una percentuale pari all'8,5% della popolazione in età di lavoro è a rischio povertà (dati EU-SILC).

Disvelando il rapporto fra precarietà e salari insufficienti viene alla luce in modo chiaro il contributo del diritto del lavoro alla produzione di condizioni di povertà lavorativa. I salari poveri non sono soltanto l'altra faccia della congiuntura economica, della globalizzazione dei mercati e della nuova forma del lavoro, ma anche l'esito della scelta politica e giuridica delle classi di governo europee ed italiane.

In linea di sintesi possono individuarsi almeno quattro diversi piani o settori in cui la precarizzazione dei rapporti di lavoro ha creato altrettante condizioni da cui nascono "salari poveri".

Il primo terreno elettivo è sicuramente la temporaneità e la discontinuità dell'impiego, che ha spezzato il collegamento del salario con l'anzianità e con la carriera, insieme alla riduzione del tempo di lavoro, di cui si dirà. Come ha osservato Carlo Zoli, "una sempre più elevata quota di lavoratori, da un lato, svolge mansioni semplici e ripetitive; dall'altro, è impiegata, specie nel terziario, in attività più discontinue, maggiormente spezzettate in fasce orarie ridotte, con aumento del part-time involontario e dei contratti a termine, quindi con una maggiore precarietà ed una complessiva riduzione delle ore lavorate" (Zoli, 2022). Del resto anche i dati raccolti dai sociologi registrano un costante decremento delle ore lavorate e si calcola una diminuzione del 7,9%, secondo l'Istat, delle ore di lavoro per dipendente negli ultimi venti anni, il che vuol dire 133 ore in meno all'anno per dipendente (Staglianò, 2024). Secondo Leonello Tronti, la povertà lavorativa dipende in modo rilevante da tale diminuzione, poiché, visto il rifiuto ad un drastico taglio dell'orario di lavoro a parità di salario, alla riduzione del monte orario corrisponde una quota retributiva complessiva più bassa e quindi un diminuito potere d'acquisto dei lavoratori salariati (Tronti, 2019). Questo fenomeno, dovuto all'aumento di produttività, non ha incontrato finora risposte appropriate e si riverbera direttamente sul rapporto di lavoro, con una riduzione notevole del lavoro a tempo indeterminato e full-time, a fronte dell'aumento esponenziale dei contratti a termine e part-time (spesso incrociati) anche quando essi sono "genuini" e non nascondono intenti elusivi.

La tutela salariale del lavoratore temporaneo, grazie alla direttiva 1999/70, ruota essenzialmente attorno al principio di non discriminazione, che non è in grado, tuttavia, di ricostituire il rapporto salariale in termini adeguati. Implica la parificazione retributiva al lavoratore comparabile, offrendo una tutela certamente importante ma in modo per così dire sincronico e contestuale, nel momento in cui le due posizioni sono, appunto, comparabili. Resta tuttavia la differenza di trattamento in prospettiva diacronica, non potendosi recuperare il bagaglio di esperienze lavorative del lavoratore temporaneo, i periodi di sotto-occupazione e dequalificazione professionale che fanno parte spesso del suo vissuto, oltre, naturalmente, ai vuoti fra un'assunzione e l'altra, che rendono discontinua anche la carriera professionale, impedendo il suo normale sviluppo salariale. Del resto è risaputo (ancorché spesso trascurato) che una retribuzione "parificata" al lavoratore comparabile non assicura uno stesso reddito, se proiettata su base annuale o pluriennale, stante il ripetersi di periodi di assunzione per brevi periodi, che sono sempre più numerosi statisticamente. Il lavoratore precario resterà sempre avvinto in una relazione salariale più povera e ci sarà sempre qualcosa che non gli verrà riconosciuto, che lo discrimina rispetto all'altro lavoratore, trasformandosi in un profitto aggiuntivo ed immeritato del datore di lavoro, semplicemente come effetto della pluralità di rapporti intrattenuti con distinte persone giuridiche, nonostante l'identica condizione di salariato e l'identica disponibilità al lavoro. Il differenziale salariale che deriva dalla frammentazione giuridica di un'esperienza lavorativa unica cresce col tempo e dimostra, se pensiamo al lavoratore come "collettivo", cioè all'intera classe dei rapporti di lavoro nell'impresa, qual è l'interesse concreto, il plus-valore deducibile dal regime giuridico che consente una sequenza di rapporti di lavoro a tempo determinato (seppure con soggetti diversi). L'uguaglianza del trattamento economico fra lavoratore a termine e lavoratore comparabile nasconde quindi la disuguaglianza reale e, di fatto, un salario non pagato, nonostante il lodevole intento dell'accordo quadro CES, UNICE E CEEP del 18 marzo 1998, che istituì con la clausola 4 il principio antidiscriminatorio.

Anche il part-time può essere visto in un'ottica diversa. Nel mondo post-salariale la riduzione dell'orario di lavoro va considerata come uno dei fenomeni più importanti, intimamente collegato all'innovazione tecnologica del platform capitalism, che attraverso automazione, dispositivi elettronici, sistemi di intelligenza artificiale e processi basati su algoritmi assicura vertiginosi aumenti di produttività, riducendo il lavoro necessario (Grossi, 2023).

In questi casi, il salario è povero perché si spezza l'equilibrio sinallagmatico ed il rapporto di corrispettività: il valore del lavoro, ossia il salario, non è rapportato proporzionalmente all'aumentata capacità produttiva che il lavoratore assicura al capitale privato, anche con l'utilizzo di questi nuovi strumenti tecnologicamente avanzati: disarticolazione che assume caratteri parossistici in un paese come l'Italia, che registra addirittura un decremento percentuale progressivo delle retribuzioni, secondo i dati OCSE. Non a caso, il part-time aumenta in modo poderoso nelle aree territoriali più sviluppate, fino a superare il 50% dei rapporti di lavoro in paesi come la Danimarca o i Paesi Bassi. L'incidenza dell'orario ridotto nasconde lavoro svolto in contesti di "produttività aumentata", tanto da rendere attuale e

legittima la domanda di riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, per riallineare il salario al valore del lavoro.

Secondo i dati Istat 2022, in Italia ci sono oltre quattro milioni di lavoratori part-timer, di cui, pare, almeno la metà è da considerarsi involontario (fonte Il Sole 24 ore), percentuale che raggiunge l'80% nei lavori più dequalificati (dati Eurostat), ponendo problemi in parte uguali ed in parte diversi, per l'utilizzo frequente del lavoro a tempo parziale per finalità elusive. Va anche detto, a tal proposito, che la Relazione del gruppo di esperti sulla povertà del novembre 2021 ha evidenziato come il salario minimo legale, calcolato come retribuzione adeguata oraria, non sarebbe in grado di risolvere né il problema dei lavoratori discontinui né quello dei lavoratori part-timer. Anche da questo punto di vista si imporrebbero quindi riforme radicali in direzione di un ristabilito equilibrio nella distribuzione dei guadagni di produttività, assorbendo il plusvalore prodotto ed impedendo che esso finisca nella rendita e nella sfera non produttiva, contribuendo alla finanziarizzazione dell'economia.

Per proseguire questa illustrazione, si potrebbe discutere della problematica degli appalti e degli altri fenomeni (leciti) di intermediazione. Per chi lavora nei settori sottoposti a continui cambi di appalto, a prescindere dalle condizioni di sfruttamento in violazione degli obblighi legali e contrattuali, il salario diventa di fatto una variabile dipendente delle condizioni economiche imposte all'appaltatore, che tendono a scalare progressivamente nelle lunghe filiere di appalti e subappalti. La mancanza di drastici interventi legislativi di tutela, così come l'assenza di dispositivi legali che sanciscano la parità di trattamento lungo tutta la filiera, implica logicamente una precisa scelta di fondo, che vede la povertà lavorativa come problema secondario rispetto alla tutela delle imprese in questi settori. Solo recentemente, in verità, il legislatore è intervenuto con il d.l. n. 19 del 2 marzo 2024 stabilendo l'obbligo, per i dipendenti impiegati in appalti e subappalti, di un trattamento economico conforme a quello stabilito dai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale "applicati nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto". Come si è acutamente notato, "vi è però una significativa differenza sul piano delle tutele rispetto alla parità di trattamento prevista nella catena degli appalti pubblici" (D'Oriano, 2024). Altrettanto può dirsi del problema determinato dai contratti di somministrazione, in cui il salario è dipendente dalle occasioni di lavoro, con contenuti contrattuali incerti, destinati a concretizzarsi in base alle caratteristiche dell'azienda utilizzatrice ed alle sue richieste all'agenzia delle specifiche professionalità occorrenti.

In entrambi i casi resta, come unico dispositivo di tutela sul piano salariale, l'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, di cui, come si è notato, la giurisprudenza fa largo utilizzo "disapplicando minimi tariffari applicati a soggetti dequalificati e sindacalmente deboli, tipicamente rinvenibili nell'ambito delle lavorazioni in appalto o subappalto" (Ricci, 2024). Fatto salvo il regime legale dei contratti pubblici (in cui il d. lgs. n. 50/2016 prevede l'applicazione del contratto leader, sia pure flessibilmente secondo la giurisprudenza amministrativa: v. ancora Ricci 2024), tornano qui i problemi già esaminati con riguardo all'individuazione del CCNL da applicare per allineare la retribuzione ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, previa disapplicazione della disciplina stabilita dalle parti (sul problema delle clausole sociali negli appalti pubblici v. E. Caruso, 2020).

Ma quando si discute di salari poveri non si dovrebbero mai dimenticare il lavoro irregolare e le relazioni salariali addirittura invisibili e inconnoscibili, in cui si avverte la tendenza a diminuire il tasso di controllo sull'applicazione delle disposizioni di legge e contrattuali nell'economia reale, la debolezza degli apparati pubblici a ciò dedicati, mentre d'altro canto si registra la diffusione dell'economia illegale: altrettanti fattori di destabilizzazione delle condizioni salariali della classe subalterna e di produzione di salari al di sotto, spesso, anche della soglia di povertà. Ma questo problema richiederebbe una riflessione specifica, che ovviamente qui non può essere neppure avviata.

Resta da capire, a questo punto, come ricostruire la condizione di corrispettività, senza tornare anacronisticamente al rapporto salariale "fordista" in una società oramai "post-salariale". Il capitalismo post-fordista ha minato il rapporto salariale e la platform economy ne ha decretato la fine, per ragioni collegate alla natura stessa della prestazione richiesta al lavoratore digitale. La frammentazione tipologica, la temporaneità dell'impiego e le altre forme di lavoro precario contribuiscono anch'esse all'istituzione della società post-salariale. Il salario è sempre meno collegabile alla carriera, all'anzianità di servizio e alla acquisizione di professionalità ed è sovradeterminato da limitazioni temporali, che non consentono lo sviluppo professionale del

prestatore, oppure svincolato completamente da fonti eteronome e liberamente pattuito nella fase genetica del contratto di lavoro. Si potrebbe dire, senza nessuna esagerazione, che in queste condizioni, se il lavoratore offre tutto se stesso alla produzione di valore, l'obbligazione retributiva, che si concretizza alla vecchia maniera con il pagamento di un salario in ragione del tempo-orario di lavoro visibile, riesce oramai a mala pena ad assicurare la sopravvivenza per fasce sempre più ampie della classe lavoratrice, rimanendo non corrisposta quella quota di salario (quel "qualcosa in più" a cui allude la stessa Cassazione, dovuto in ragione del valore reale del lavoro) in grado di assicurare la sufficienza stabilita dall'art. 36 della Costituzione.

A ben pensare, nello sviluppo del capitalismo avanzato la prima lesione è proprio la proporzionalità del salario del lavoratore, il cui contributo alla produzione di valore non è ripagato, stante la forbice sempre più ampia fra lavoro riconosciuto e valorizzato ai fini del trattamento economico e lavoro invisibile, nascosto, precario, apporto sommerso ma reale alla produzione di valore. Solo una visione non "individualistica", che tuttavia difficilmente ci si può attendere dalla giurisprudenza italiana, da sempre incardinata sul binomio individuo-diritto soggettivo, potrebbe portare ad una consapevolezza del nuovo quadro di riferimento e ad un'applicazione dell'art. 36 della Costituzione non in modo atomistico, assicurando un livello salariale minimo per tutti i lavoratori, subordinati e non, in funzione del loro uguale contributo al poderoso sviluppo della produttività del sistema economico. Naturalmente, come si è già sottolineato, questo sarebbe il compito del legislatore statale, perché in grado di operare una sintesi degli interessi particolari, ma purtroppo disatteso per una renitenza che ha un significato politico molto chiaro.

*Stralcio da La questione sociale e i salari poveri, 20/11/2024 in Lavoro Diritti Europa

**Professore di diritto del lavoro, Università di Reggio Calabria

[LINK](#) del Saggio Integrare

7. E sul fronte delle pensioni, un reddito da oro alla patria

- di Maurizio Benetti
- [9 Aprile, 2025](#)



Nelle Relazioni tecniche che accompagnano le leggi di bilancio le misure che riducono la perequazione delle pensioni sono sempre valutate al lordo e al netto degli effetti fiscali. Un conto è infatti la riduzione della spesa pensionistica lorda prodotta da un taglio della perequazione, altro è l'effetto che questo taglio ha sul bilancio complessivo dello stato.

Gli Istituti pensionistici erogano aumenti inferiori delle pensioni rispetto a quanto in precedenza previsto, di conseguenza diminuisce anche l'importo di tassazione che lo stato riceve su questi aumenti rispetto a quanto previsto.

Di conseguenza il risparmio effettivo dello stato è dato dalla differenza tra la minore spesa pensionistica e il minore introito fiscale. La differenza non è piccola, proprio perché la tassazione applicata è quella derivante dall'aliquota Irpef marginale, ossia la più alta, e si riferisce alle pensioni medie e alte, dato che il taglio della perequazione riguarda queste ultime. Se prendiamo la Relazione Tecnica della legge di bilancio per il 2023 che reintroduce il sistema a fasce tagliando la perequazione, il risparmio indicato è quello riportato nella seguente tabella:

Tavola 1 – Legge di bilancio 2022 – Risparmi in termini di minore spesa pensionistica (valori in mln di euro)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Minore spesa (lordo effetti fiscali)	- 3.535	- 6.831	- 6.589	- 6.557	- 6.495	- 6.427	- 6.353	- 6.273	- 6.188	- 6.095
Minore spesa (netto effetti fiscali)	2.121	4.098	3.953	3.934	3.897	3.856	3.811	3.764	3.713	3.658
Differenza	- 1.414	- 2.733	- 2.636	- 2.623	- 2.598	- 2.571	- 2.542	- 2.509	- 2.475	- 2.437

Come si vede la differenza è notevole. Lo Stato risparmia in termini di spesa pensionistica 3,5 mld nel 2023 e quasi 7 nel 2024, ma ne incassa 1,4 in meno di Irpef nel 2023 e 2,7 mld in meno nel 2024, e così via negli anni seguenti.

Ovviamente la cosa va letta anche al contrario. Se lo stato non avesse tagliato la perequazione di 3,5 mld nel 2023, questi soldi non sarebbero tutti finiti nelle tasche dei pensionati, ma 1,4 mld sarebbero andati al fisco.

Questi gli effetti macro, sul bilancio pubblico e sulla spesa pensionistica della minore perequazione, poi ci sono gli effetti sulle singole pensioni o, più correttamente, sui singoli pensionati, dato il "cumulo pensionistico".

Vediamo quale è stato l'effetto al lordo e al netto del fisco del taglio della perequazione nel biennio 2023/24 sulle pensioni soggette all'applicazione del metodo a fasce.

Tavola 2 – Importi di pensione mensili in base ai due sistemi di perequazione

Importo 2022	2.500,00	3.500,00	4.500,00	9.000,00
Importi mensili con legge di bilancio 2022				
Importo 2023	2.672,10	3.633,20	4.634,90	9.233,30
Importo 2024	2.794,80	3.725,50	4.727,50	9.343,00
Importi mensili con legge 380/2000				
Importo 2023	2.682,30	3.712,70	4.773,50	9.546,90
Importo 2024	2.812,70	3.863,20	4.966,90	9.933,60
Differenza mensile lorda				
2023	10,2	79,5	138,6	313,6
2024	17,9	137,7	239,4	590,6
Differenza mensile al netto del fisco*				
2023	6,1	47,7	76,5	173
2024	10,7	81	132,2	326,3

*Irpef nazionale + addizionale regionale base (1,23%) + addizionale comunale 0,5%.

In valori lordi al termine dei due anni di taglio della perequazione, la pensione pari a 2.500 euro lorde mensili (1.860 nette) avrebbe subito una perdita permanente mensile di 10,7 euro; quella di 3.500 euro (2.460 nette) una perdita permanente mensile di 137,7 euro; quella di

4.500 euro (3.020 nette) una perdita permanente mensile di 239,4 euro; quella di 9.000 euro (5.500 nette) una perdita permanente mensile di 590,6 euro.

Perdite consistenti all'aumentare dell'importo. A parziale consolazione dei pensionati colpiti dal cambio di metodo della perequazione, si può osservare tuttavia come una parte non piccola della mancata perequazione sarebbe comunque andata allo stato anziché finire nelle loro tasche, anche se non fosse stata tagliata.

Come si vede nella parte finale della tabella, una parte non irrilevante al crescere dell'importo della pensione, sarebbe andato comunque allo stato attraverso il fisco. La perdita effettiva, quindi, è minore di quello che appare (in particolare nelle regioni dove le addizionali sono più alte del valore minimo considerato) perché comunque lo stato attraverso il sistema fiscale si sarebbe preso una parte dei maggiori aumenti di perequazione.

Nella tavola 5 è indicato il contributo Irpef, Fonte Itinerari Previdenziali, che le pensioni previdenziali versano ogni anno al fisco tra imposta nazionale e imposte locali.

Tavola 3 – Contributo all'Irpef delle pensioni previdenziali

Importi in mld di euro	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Imposta sulle pensioni	49,3	50,5	51,5	54,2	56,2	68,2	58,9	62,2

Fonte: Itinerari Previdenziali, Rapporto n. 12, Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano

Per i pensionati c'è un problema fiscale. Di fatto, salvo l'aumento della no tax area nel 2022 non hanno avuto interventi fiscali a loro favore negli ultimi anni. Hanno ovviamente goduto come tutti i contribuenti della riduzione da 4 a 3 aliquote, ma di nessuno dei benefici dati dai vari governi ai lavoratori autonomi o ai lavoratori dipendenti.

Non hanno ovviamente la flat tax, non hanno avuto il bonus Renzi poi aumentato con il bonus Gualtieri, ora trasformati in trattamento integrativo, non hanno ovviamente goduto del taglio del cuneo contributivo e quindi oggi delle ulteriori detrazioni a favore del lavoro dipendente. Se hanno forme di tutela assicurativa sanitaria personale non hanno vantaggi fiscali attribuiti al welfare contrattuale.

A parità di reddito, il pensionato, al netto dei contributi sociali, subisce un carico fiscale sensibilmente più alto di un lavoratore autonomo in flat tax e di un lavoratore dipendente.

In concreto il reddito da pensione non appare a tutti gli ultimi governi meritevole di particolari tutele fiscali, ma un reddito da cui attingere, un reddito tuttavia fondamentale per garantire il finanziamento del nostro stato sociale, un reddito da oro alla Patria.

8. Dopo i dazi, poche domande per grandi questioni

- di Ambrogio Brenna*
- [9 Aprile, 2025](#)



Sta circolando una tesi, condivisa a più livelli, che le sanzioni facciano bene, che stimoleranno la domanda interna, producendo beni e servizi che tradizionalmente erano offerti dall'importazione e dagli scambi nel tentativo di tenere in equilibrio la bilancia commerciale.

Queste avrebbero anche la funzione di sviluppare l'occupazione interna, con una contraddizione temporanea nei tempi dell'avvio della produzione interna, che incapace di rispondere subito alla domanda farebbe ripartire l'inflazione e la mancanza di uova...con grave nocumento per le colazioni.

Ma è proprio così? Intanto la prima vittima è il sistema degli scambi internazionali e della libera circolazione della merci, il cui corteo sarebbe di perdita di confronto/ arricchimento tecnologico per effetto di una sorta di autarchia di pensiero, di ricerca, di innovazione sperimentale .

Il secondo porterebbe alla fine del sistema multipolare (degli scambi ma soprattutto del pensiero multipolare) dove ci potrebbero anche essere enclaves di relativo benessere a scapito di larga parte di popoli e paesi che si impoverirebbero e tenderebbero all' evoluzione manu militari in luogo della sfida culturale e scientifica.

Terzo, il sistema attuale delle relazioni politiche derivante anche dagli interessi economici che fine fa? Il Nord Italia che vota prevalentemente Lega, che ha interesse a mercati aperti, continuerà a scegliere leaders che tifano per Trump? Anche Meloni tifa Trump, ma ha altri riferimenti nel mondo degli interessi. Ma questi, pensano di usare la strada dell'orto per arrivare negli USA e tralasciano la strada europea.

Di contro, se abbiamo a cuore i nostri destini e quelli dei nostri figli, la main stream è il piccolo grande portugio che si è aperto con piazza del Popolo dove superando ostacoli, rigidità dei gruppi dirigenti, vecchie bandiere e slogan vetusti è emerso prepotentemente: YES, WE CAN.