



SEGRETERIA GENERALE

Roma, 21/10/2017

**Federazione CONFISAL-UNSA  
Riunione nazionale quadri UNSA del 20-22 ottobre 2017**

**Intervento del Segretario Generale della Federazione CONFISAL-  
SALFI, dott. Sebastiano Callipo**

**La mercificazione del lavoro e il principio della giusta retribuzione  
nella prospettiva costituzionale di cui all'art. 36.**

In via preliminare, senza pretesa di risolvere la *vexata quaestio*, il tema che va analizzato è quello afferente la migliore metodica per stabilire, o meglio, determinare, **un criterio di eguaglianza nello scambio, ovvero di equivalenza nel rapporto lavoro prestato – corrispettivo dovuto**, perché è nella definizione di tale delicato equilibrio che si individua il valore sociale del lavoro, *rectius* la non completa mercificazione del lavoro stesso, dato dal prezzo imposto per esso dal mercato, **ovverosia quello dell'eguaglianza – equivalenza nello scambio lavoro – retribuzione**, per garantire il rispetto del valore sociale del lavoro o della persona del prestatore di lavoro, implicato nella relazione contrattuale.

Quanto sopra, comporta la successiva riflessione sull'esistenza di un rapporto di eguaglianza, intesa come piena equivalenza, **che deve sussistere nella relazione contrattuale tra lavoro e retribuzione**, ovvero il corrispettivo del lavoro prestato dev'essere idoneo a garantire la tutela dei bisogni fondamentali del lavoratore.

**Infatti, è proprio nell'eguaglianza dello scambio lavoro-retribuzione, che si realizza la ricomposizione della disparità di forza contrattuale, che attraversa l'intera relazione di lavoro subordinato.**

Urge, *in subiecta materia*, l'intervento di una "**giustizia retributiva**", ovvero eguaglianza, che si concretizza in una equivalenza tra cosa è ritenuto giusto, che richiama il concetto aristotelico di "giustizia distributiva", ovvero di proporzione nel rapporto, equità nel rapporto, con riferimento all'oggetto e ai soggetti del rapporto medesimo.

**La giustizia distributiva, infatti, afferisce alla conformità della proporzione nel rapporto.**

In tale prospettiva, l'eguaglianza assume un significato emotivo positivo.

Per usare un'espressione di Bentham, "*l'eguaglianza ritenuta giusta assolve ad un fine di utilità sociale, individuale e collettivo, ovvero al massimo raggiungimento del benessere collettivo*".

L'eguaglianza, come ideale o come valore sociale, non è un valore assoluto: è un principio astratto, passibile di deroga, nell'applicazione, che deve però essere giustificata.

Sono vari i modi di ritenere rispettato il rapporto di eguaglianza-equivalenza, a seconda dei criteri e delle modalità di retribuzione, che si adottano nello specifico.

L'art. 36 della Costituzione fa riferimento ad una precisa concezione di giustizia e di ordine sociale, che richiama, il concetto di eguaglianza nello scambio, intesa come corrispettività e di giustizia sociale, intesa come sufficienza della retribuzione, a garanzia del rispetto della dignità della persona e dei suoi diritti fondamentali.

Il principio della "giusta retribuzione" si ritrova, soprattutto, all'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e all'art. 7 del successivo Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966.

Infine, dalla lettura di tali disposizioni, può individuarsi anche la **stretta relazione che emerge tra il principio della giusta retribuzione e quello della libertà sindacale**, suggellando il necessario rapporto con la contrattazione e l'azione collettiva.

Tale legame si ritrova, anche, nelle disposizioni delle Convenzioni OIL, ove si dice che l'equo salario minimo è quello fissato dagli accordi collettivi.

Quest'ultima dichiarazione evidenzia la preminenza accordata alla determinazione negoziale della retribuzione, nell'ambito della quale il contratto collettivo riceve una considerazione preferenziale nella scala di efficacia, affermando il ruolo di subalternità attribuito all'intervento statale nella fissazione dei trattamenti retributivi, a garanzia di un'effettiva attuazione di tale principio in conformità alla teoria dello stato liberale, che verte sulla sua neutralità in campo economico.

La citata Convenzione OIL n. 26 del 1928, art. 3, enuncia anche il principio dell'inderogabilità *in peius* dei trattamenti retributivi minimi, fissata attraverso strumenti della contrattazione collettiva o della legge.

L'art. 11, infine, della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, stabilisce che il diritto alla retribuzione sufficiente dev'essere determinato negozialmente, laddove la carta dei diritti fondamentali di Nizza del 2000, art. 31, statuisce il diritto del lavoratore ad ottenere condizioni di lavoro idonee a tutelare la propria dignità.

Il principio della giusta retribuzione è anche richiamato dal trattato di Lisbona del 2009.

Infine, il nesso tra giusta retribuzione e autonomia collettiva risulta presente nell'impostazione costituzionale, che dà piena fiducia ai Sindacati nella regolazione collettiva dei trattamenti retributivi.

Il connubio tra diritto alla giusta retribuzione e ai poteri determinativi della contrattazione collettiva emerge dalla lettura degli art. 36 e 39 della Costituzione.

I costituenti hanno avuto presente, nella richiamata regolazione, la persona nel rapporto di lavoro, inserendola al centro di un sistema di garanzie dei diritti fondamentali, laddove la realizzazione dei principi costituzionali in tema di lavoro si riduce in un'attenuazione dello stato di debolezza contrattuale del singolo lavoratore.

L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed, in ogni caso, sufficiente ad assicurare, a sé e alla famiglia, un'esistenza libera e dignitosa.

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto a che siano previsti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita, in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria.

Sono gli artt. 1, 36 e 38 della nostra Carta costituzionale a dirlo.

L'art. 36, in particolare, statuisce il diritto al giusto salario, fissando la durata massima della giornata lavorativa e il diritto ed anche il dovere al riposo settimanale e alle ferie.

Trattasi di disposizioni non programmatiche, ma direttamente attuabili.

La retribuzione ha diverse funzioni, la prima delle quali è la sua **funzione corrispettiva e sociale**.

La retribuzione è, infatti, espressione del sinallagma del contratto di lavoro, che si qualifica come contratto "*do ut facias*".

Il contratto di lavoro ha quindi la forma di uno scambio di prestazioni.

Tuttavia, la retribuzione ha anche una "funzione sociale": talvolta erogata anche in mancanza di una prestazione di lavoro a fronte, come avviene nel caso del versamento della retribuzione al lavoratore in malattia o in gravidanza.

La giurisprudenza, da sempre, ritiene che il prefato art. 36 abbia, non solo immediata efficacia precettiva, ma sia applicabile "*erga omnes*".

Le sue disposizioni, quindi si applicano a tutti i lavoratori e non solo a quelli iscritti al sindacato.

Non manca chi, tuttavia, determina il concetto di giusta retribuzione utilizzando parametri quali la retribuzione media della zona ove il lavoratore si trova.

L'art. 36 della Costituzione stabilisce anche il principio della proporzionalità della retribuzione, quindi il diritto ad un trattamento economico equo.

La proporzionalità è declinata nella riferibilità ad elementi oggettivi, dal che la conseguenza che i concetti di "proporzionalità e sufficienza" non sono mere disposizioni programmatiche, bensì norme valide e da applicare nei diversi casi dai datori di lavoro.

La retribuzione è proporzionale laddove sia ancorata a dei parametri che sono quelli del tempo impiegato per lo svolgimento del lavoro, della quantità e della qualità del lavoro svolto.

Da quanto sopra discende, fra l'altro, l'incostituzionalità del differente trattamento retributivo fra uomo e donna, adulti e ragazzi e via dicendo, ancorché non esista nell'ordinamento un principio che sancisca la parità di retribuzione a parità di mansione.

Vengono semplicemente vietati i trattamenti retributivi non rispettosi dei dettami di sufficienza e proporzionalità, ovvero discriminatori.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione (es. 18584 del 7/7/2008), la retribuzione deve anche essere proporzionata all'anzianità di servizio acquisita: atteso che si ritiene che aumentando l'anzianità migliori anche il lavoro effettuato.

L'art. 3 della Costituzione va applicato anche in relazione ai lavoratori extracomunitari, previa declinazione dei principi di proporzionalità e sufficienza.

Il più volte richiamato art. 36 non si limita a sancire che la retribuzione deve essere proporzionata al lavoro svolto, secondo criteri oggettivi, ma stabilisce anche che essa deve essere sufficiente per i bisogni dei lavoratori e della famiglia.

Trattasi del principio per cui la retribuzione deve bastare al lavoratore, affinché viva una vita dignitosa che soddisfi le fondamentali esigenze sue e della famiglia.

Infine, collegato al principio della sufficienza vi è quello per cui il salario deve essere corrisposto entro breve termine dalla prestazione.

Il principio della sufficienza della retribuzione, va correlato poi alle nuove forme flessibili di lavoro, che legittima l'ingresso del concetto di flessibilità della retribuzione, (aggancio di parti di essa a indici di produttività), nell'ottica di una maggiore flessibilità dello stesso mercato del lavoro.

Va qui, tuttavia, evidenziato il valore polisemico dell'espressione retribuzione, infatti i significati giuridicamente rilevanti del vocabolo retribuzione trascendono quello, per definizione basilare, ricavabile dall'art. 36 Costituzione e si moltiplicano, in via teoricamente illimitata, soprattutto in considerazione della libertà della contrattazione collettiva di adottare definizioni, criteri di computo, modalità di articolazioni, non suscettibili di limitazioni, se non nei casi in cui una determinata nozione di retribuzione sia direttamente o implicitamente imposta dalla Legge.

Mutatis mutandis, nella voce retribuzione si sussumono diversi profili, attesa la sua spiccata centralità e importanza storica, laddove primeggia il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente, che non esaurisce le ulteriori e diverse nozioni di retribuzione, connesse alle differenti funzioni ad essa assegnate dall'ordinamento legale e da quello intersindacale, tra le quali quelle di corrispettivo della prestazione lavorativa in senso ampio, di base di calcolo della contribuzione previdenziale, di elemento funzionale al miglioramento della produttività, ovvero alla gestione delle fasi di crisi.

In termini civilistici, e traslando dall'ambito costituzionale, va detto che la retribuzione, come rimarcato dall'art. 2094 cc e dagli artt. 2099-2102 cc, costituisce l'oggetto dell'obbligazione principale datoriale ed è quindi un istituto che afferisce alla figura del rapporto di lavoro subordinato, ancorché nel codice civile del 1942 l'espressione ricorra anche con riferimento a corrispettivi erogati a fronte di prestazioni non caratterizzate dall'elemento della subordinazione (cfr. artt. 1740, 1742 cc).

Va qui sottolineato che la fisiologica connotazione sinallagmatica della retribuzione non impedisce l'ingresso di una concezione diversa da quella prettamente mercantile e contenutistica, laddove la sua essenza giuridica è caratterizzata dalla connaturale natura e funzione, non tanto e non solo di sostentamento, quanto di fonte e strumento **del pieno riconoscimento della dignità economica e sociale del lavoratore.**

La disciplina della retribuzione è, in verità, orientata al riequilibrio tra le posizioni negoziali delle parti e interviene sui versanti sui quali tale asimmetria potrebbe alimentare insostenibili situazioni di sottoprotezione del lavoratore, che l'ordinamento è chiamato a contrastare, in applicazione anche dell'art. 36 della Costituzione.

Giova focalizzare che la garanzia dell'adeguatezza del corrispettivo è stata storicamente apprestata dall'ordinamento solo in favore dei lavoratori subordinati, fatte salve talune limitate eccezioni.

A titolo di generale premessa ermeneutica, va evidenziato che la retribuzione costituisce un'espressione composita, atteso che molteplici e differenti sono i significati che a questo termine possono essere assegnati e i contenuti che al suo interno possono confluire, a seconda del diverso contesto legislativo e contrattuale in cui esso viene ad operare.

Il quadro regolativo della materia retributiva trova fonte non solo nei principi costituzionali e nella legge ordinaria, ma anche nel tessuto giurisprudenziale, specie in termini di determinazione della c.d. giusta retribuzione e della critica alla tesi della c.d. onnicomprensività della retribuzione.

Oggi, il dibattito teorico e la concreta ricerca di soluzioni interpretative confluiscono sul versante del rafforzamento della correlazione tra i riflessi economici dell'andamento dell'impresa e la quantificazione dei trattamenti retributivi, sia in un'ottica di tipo partecipativo, sia nell'ottica di coadiuvare il superamento di situazioni di crisi.

Tralasciando la narrazione sulla sperimentazione di forme di moderazione salariale, come strumenti di promozione dell'occupazione e la riduzione del costo del lavoro correlato a nuove assunzioni, va qui, invece ripreso il concetto della proporzionalità e sufficienza della retribuzione, suscettibile di regolazione per via eminentemente contrattuale, ancorché il diritto ad un trattamento economico adeguato è previsto da molte convenzioni internazionali (es. art. 23 Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948).

In virtù, poi, dell'immediata recettività della previsione costituzionale di cui sopra, la Cassazione, da tempo, ha accolto l'orientamento di attribuire al giudice il potere di verifica della rispondenza della retribuzione ai criteri fissati dalla norma costituzionale, con la potestà di operare con sentenza i relativi eventuali, necessari adeguamenti.

La giurisprudenza di legittimità, peraltro, individua il principale parametro da utilizzare ai fini dell'applicazione della norma costituzionale "*nei trattamenti minimi fissati da contratti collettivi applicabili*".

Va, peraltro, detto che è ammessa la sindacabilità da parte del giudice delle stesse clausole del contratto collettivo, con conseguenti quantificazioni della giusta retribuzione (cfr. cass. 3581 del 27/10/75).

Da ultimo, talune problematiche sono state individuate nell'incerto rapporto tra i due criteri di proporzionalità e sufficienza e sulla conseguente gerarchia o sequenzialità logica nella loro applicazione, laddove nell'ultimo decennio si è acceso un dibattito sull'inclusione o meno tra questi fattori delle condizioni economiche territoriali, mentre è emerso il ruolo di autorità salariale conferito dall'ordinamento alle OO.SS., come fonte di standard retributivi socialmente accettabili.

Al di là delle prospettive di introduzione di un salario minimo legale in Italia, su cui decisivo è stato finora il dissenso manifestato dalle stesse parti sociali, vanno registrati, dopo decenni di stasi, tentativi legislativi in materia, quali ad es. la legge 183 del 10/12/2014, in tema di sperimentazione di compensi orari minimi.

Sotto altro profilo, non può sottacersi la portata della c.d. onnicomprensività della retribuzione, oggi fortemente ridimensionata e circoscritta alla c.d. retribuzione globale di fatto, laddove, invece, conserva notevole ampiezza, anche in connessione con la generale finalità solidaristica del sistema previdenziale, la nozione di retribuzione valevole ai fini della commisurazione dell'imponibile contributivo.

Giova qui sottolineare che, laddove la legge o il contratto collettivo adottino una diversa e specifica nozione di retribuzione, il suo significato precipuo e la sua estensione dovranno essere valutati dall'interprete sulla base della *voluntas legis*, ovvero dai contraenti.

Uno scenario irrimediabilmente datato fotografano gli artt. del cc in tema di retribuzione a tempo o a cottimo, in tema di provvigione, retribuzione in natura e partecipazione agli utili, fatta eccezione per la moderna tematica dei *fringe benefit*, collettivi e individuali, da ultimo, quelli derivanti dalla partecipazione a piani di *stock option*.

Venendo, invece, ai profili di perdurante attualità è da sottolineare l'integrale devoluzione all'autonomia negoziale, segnatamente collettiva, dell'articolazione della retribuzione nelle sue diverse componenti, dirette ed indirette, nonché differite, fondamentali ed accessorie.

Dalla riconduzione degli elementi di cui sopra all'area dell'autonomia negoziale discende la non assoggettabilità a controllo giudiziario dell'importo delle singole voci retributive, dal punto di vista della rispondenza ai criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza.

Sul punto, la Cassazione n. 6709 del 18/03/2013 affermò che nemmeno dall'art. 36 della Costituzione può farsi discendere un principio di comparazione intersoggettiva, implicante che

ai lavoratori dipendenti di una stessa impresa debba essere attribuito a parità di qualifica e di mansione un identico trattamento economico.

La richiamata riconduzione delle dinamiche salariali entro la sfera delle competenze negoziali delle parti, induce ad esaminare la componente salariale quale assetto poggiante su due capisaldi identificabili, da un lato, nell'adozione di un valore macroeconomico (IPCA) e dall'altro nell'investitura della contrattazione di secondo livello, prevalentemente aziendale, come sede selettiva dell'introduzione di forme di flessibilità retributiva, improntata alla correlazione tra produttività e risultati aziendali.

Tralasciando la promozione legislativa della retribuzione di risultato, vanno qui delineati gli incerti profili connessi agli interventi di contenimento salariale, **finalizzati al superamento di situazioni di crisi economica e sociale del Paese.**

Tutto quanto premesso, va aggiunto che il cc all'art. 2099 norma la retribuzione, sancendo che essa può essere a tempo ovvero a cottimo e che il lavoratore può essere retribuito anche con la partecipazione agli utili, laddove la richiamata retribuzione, ove non frutto di accordo tra le parti, è determinata dal giudice e va corrisposta con modalità e termini in uso nel luogo ove il lavoro è svolto.

Vige nel nostro ordinamento il principio della c.d. postnumerazione, in forza del quale il diritto alla retribuzione sorge dopo che la prestazione è stata eseguita.

Quanto alla struttura, la retribuzione è composta da una molteplicità di elementi, alcuni fondamentali, altri accessori (paga base, superminimi, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, indennità), laddove non hanno certa natura retributiva i rimborsi spesa, le indennità di trasferta, ecc..

In nobile, necessitata, precipitata sintesi, non può tralasciarsi un cenno al c.d. "*ius variandi*" e alla irriducibilità della retribuzione, alla luce anche del nuovo art. 2103 del cc.

Il D.Lgs. di riordino n. 81/2015, accogliendo i principi della legge delega 183/2014 è intervenuto con mano pesante sullo *ius variandi*, ossia sul potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente e senza il necessario consenso del lavoratore l'oggetto del contratto, ovvero sia la mansione.

L'art. 2103 del cc, prima della modifica del *jobs act*, stabiliva il principio della immodificabilità in peggio della mansione e della irriducibilità della retribuzione, prevedendo la nullità di ogni patto contrario.

Il citato d.lgs. realizza ora una nuova versione dello *ius variandi* orizzontale, versione in cui erge a protagonista la figura della contrattazione collettiva, con la conseguenza dell'area delle mansioni potenzialmente affidabili al lavoratore si amplia e si flessibilizza.

Nel caso infine di mutamento di mansione, risultano, comunque e sempre, irriducibili il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento (irriducibilità della retribuzione), con la sola eccezione di voci stipendiali legate a particolari stilemi di erogazione della prestazione (indennità trasferta e lavoro notturno).

Giova tratteggiare, in tale contesto, il **fondamento etico della retribuzione**, ovvero del rapporto di lavoro, che poggia sul rapporto che implica la persona del lavoratore nello svolgimento della prestazione, dal che l'espressione per cui il lavoro non è una merce, principio basilare riconosciuto anche dall'ordinamento internazionale, in materia di lavoro.

Espressione formulata dall'**economista irlandese Ingram**, che formulò nel 1880 l'espressione di cui sopra, in occasione di uno dei primi congressi delle associazioni sindacali a Dublino.

*In claris*, il rapporto di lavoro non può essere regolamentato solo dalle leggi del mercato, avendo anche un contenuto etico.

Va ridata attenzione al lavoratore nella sua **dimensione etica, sottolineando la rilevanza della componente fisica e motivazionale**, coinvolti nella prestazione di lavoro, laddove vanno tutelati in quanto espressione di diritti fondamentali non negoziabili, le diverse componenti afferenti la persona del lavoratore, nell'ottica della irriducibilità del diritto del lavoro alle leggi del mercato.

Diversamente opinando, la capacità lavorativa, la capacità fisica, non possono, come oggetto del contratto di lavoro, essere strumentalizzati sino a violare i diritti fondamentali della persona implicati nel rapporto di lavoro.

Va posto, quindi, un limite inderogabile al processo di mercificazione del lavoro stesso.

Il principio della irriducibilità del fattore lavoro alle leggi dell'economia, come limite al processo di mercificazione del lavoro stesso, va attuato all'interno dell'ulteriore criterio della giustizia retributiva.

Il lavoro ha una funzione sociale, laddove deve sussistere un nuovo rapporto relazionale fra contratto e retribuzione, nel quale ambito il corrispettivo deve essere idoneo a garantire la tutela dei bisogni fondamentali del lavoratore.

In definitiva: è proprio nell'eguaglianza dello scambio lavoro – retribuzione che si realizza la ricomposizione della disparità di forze contrattuali che attraversa l'intera relazione di lavoro subordinato.

Mi sia consentito, infine, un semplice cenno al principio di giusta retribuzione, nelle norme dell'ordinamento internazionale e comunitario.

Trattasi di norme di principio e di enunciati di carattere generale, che lasciano, tuttavia, irrisolti molti nodi interpretativi (Convenzione OIL n. 26 del 1928, art. 23 Dichiarazione universale diritti dell'uomo e art. 7 Patto internazionale di diritti economici, sociali e culturali del 1966).

Disposizioni tutte dalle quali si evince il concetto di **equità della retribuzione**, tale da assicurare il concetto di **decoro dei lavoratori**.

Principio la cui attuazione è garantito dalla stretta relazione tra principio di giusta retribuzione, libertà sindacale e contrattazione collettiva.

**Ritengo, infine, come affermato autorevolmente dal Costituzionalista Mortati, che il lavoro sia e deve essere lo strumento principe di realizzazione del progresso sociale, in quanto idoneo a conseguire il valore sociale della singola persona.**

La Costituzione e molte altre disposizioni, mettono il lavoratore subordinato al centro di un sistema di garanzie di diritti fondamentali.

Il presente intervento, che è necessariamente contenuto nei tempi, non può espandersi ad analisi ed istituti correlati che arricchirebbero lo screening su effettuato in tema di regolazione retributiva ancorata a dinamiche varie, quali fattori inflattivi, stati di crisi, politica dei redditi, occupazionali e quant'altro, nonché tendenze generali delle economie e raffronti competitivi fra settori e andamenti specifici, per conservare ai salari un reale potere d'acquisto e garantire, nel tempo, una sia pur minima progressione salariale, ancorché sempre coordinata con le evoluzioni della variabile inflazionistica, come dimostrano molti protocolli di intesa fra Governo e OO.SS..

Per l'attuazione dei principi costituzionali in materia di lavoro e di retribuzione, ex art. 36, tra cui l'attenuazione della subalternità ovvero di debolezza contrattuale del lavoratore rispetto a parte datoriale, sono specificati nei successivi artt. 39 e 40 la libertà di organizzazione sindacale e le azioni di contrattazione collettiva, quali esercizi concreti di autotutela collettiva e da qui l'esigenza di vivere questa interrelazione specifica tra principi costituzionali in materia di lavoro e strumenti di autotutele collettive, con fedeltà di mandato, competenza, impegno e responsabilità di ruoli, **difficile esercizio nel quale mi prodigo da circa 40 anni e nel quale ho**

**sempre abiurato la “concezione scambistica”,** per la quale si fa sindacato per ottenere qualcosa di personale, così come nella retribuzione va rigettata la concezione puramente “scambistica”, quale giusto corollario dell’impostazione costituzionale, oggetto del presente intervento, **che meriterebbe ulteriore approfondimento.**

E’ mio convincimento personale che il carattere della sufficienza della retribuzione dovrà operare nel senso che il trattamento retributivo della prestazione **non si indentifica con la retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva,** atta a soddisfare solo le esigenze di mero sostentamento del lavoratore, poiché l’applicazione del principio di giusta retribuzione, ancorato al fondamento etico del rapporto di lavoro, conduce a ritenere che il principio della sufficienza della retribuzione debba garantire il lavoratore anche per **l’ottenimento di quei beni funzionali alla realizzazione della piena personalità dello stesso,** ovvero quel complesso di **beni immateriali** che garantiscono la libertà dal bisogno, rimuovendo anche gli ostacoli che non permettono il pieno sviluppo della persona umana.

Con i migliori auguri di buon lavoro.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Sebastiano Callipo

P.S. Alla luce di quanto sopra, che valenza hanno i previsti 85 euro medi lordi pro capite, dopo oltre 9 anni di blocco contrattuale?



## Reddito e occupazione in Italia hanno favorito le generazioni più "vecchie". Tra uomini e donne una differenza salariale del 20%.

Non è un quadro a tinte allegre quello che l'Ocse traccia per le giovani generazioni, anche in Italia: saranno messe peggio di quelle che le hanno precedute, almeno dal punto di vista economico e del lavoro. Il rapporto dell'Ocse "Preventing Ageing Unequally", che vuole prevenire l'aumentare delle disuguaglianze con l'invecchiamento, dice che negli ultimi 30 anni il gap tra le vecchie generazioni e i giovani in Italia si è allargato. Il tasso di occupazione, tra il 2000 e il 2016 è cresciuto del 23% tra gli anziani di 55-64 anni, dell'1% tra gli adulti di età media (54-25 anni) ed è crollato dell'11% tra i giovani (18-24 anni).

Non basta: dalla metà degli anni Ottanta il reddito degli **anziani** tra i 60 e i 64 anni è cresciuto del 25% più che tra i 30-34enni. Inoltre il tasso di povertà è cresciuto tra i giovani, mentre è calato rapidamente tra gli anziani. Più nel dettaglio il tasso di povertà nei Paesi Ocse è dell'11,4%, contro il 13,9% tra i giovani e il 10,6% tra i 66-75enni.

In Italia, spiega l'Ocse, "le **ineguaglianze** tra i nati dopo il 1980 sono già maggiori di quelle sperimentate dai loro parenti alla stessa età". E, poiché "le disuguaglianze tendono ad aumentare durante la vita lavorativa, una maggiore disparità tra i giovani di oggi comporterà probabilmente una maggiore disuguaglianza fra i futuri pensionati, tenendo conto del forte legame che esiste tra ciò che si è guadagnato nel corso della vita lavorativa e i diritti pensionistici".

D'altra parte in Italia l'ineguaglianza salariale nel corso della vita tende a trasformarsi in ineguaglianza previdenziale e questo è in larga parte dovuto alla "mancanza di una forte rete di sicurezza sociale": nei paesi Ocse in media l'85% dell'ineguaglianza salariale si trasforma in ineguaglianza previdenziale, mentre in Italia questo rapporto percentuale "è vicino al 100%". Gran parte della spiegazione di questo fenomeno, secondo l'Ocse, è nella mancanza di una forte rete di sicurezza sociale. Inoltre per l'organizzazione di Parigi in Italia "diverse riforme pensionistiche in passato hanno rafforzato il legame tra ciò che si è guadagnato nel corso della vita lavorativa e i diritti pensionistici. Per questo le ineguaglianze salariali accumulate nel corso della vita lavorativa si sono trasformate in ineguaglianze per i pensionati". Che il problema sia urgente è dato da una semplice constatazione demografica: l'Italia è già uno dei paesi con più anziani nell'area dell'Ocse ma diventerà, nel 2050, il terzo paese con più anziani nel mondo dopo Giappone e Spagna. Allora, infatti, in Italia ci saranno 74 persone over 65 anni per 100 persone un'età compresa tra i 20 e i 64 anni rispetto a 38 contro 100 attualmente. Solo il Giappone (78 per 100) e la Spagna (76 per 100) precederanno il Belpaese.

Altra forbice è quella tra i **sessi**: in Italia le donne percepiscono stipendi più bassi di oltre il 20% rispetto agli uomini. Non solo, sono spesso costrette a lasciare il mondo del lavoro per prendersi cura dei familiari. L'organizzazione di Parigi precisa che le donne percepiscono stipendi che sono di "oltre il 20% più bassi" di quelli degli uomini, e che nel nostro Paese la percentuale di persone oltre i 50 anni (in maggioranza donne) che si prendono cura dei loro cari è del 13%, contro il 5% della Svezia.

A livello generale, l'Organizzazione parigina rileva che in due terzi dei 35 Paesi censiti crescono le ineguaglianze di reddito da una generazione all'altra. Tra le generazioni più giovani le ineguaglianze sono maggiori che tra quelle dei più anziani. In generale, nota l'Ocse, i redditi delle persone sono più alti di quelli della generazione precedente, ma questo non è più vero a partire dai nati a partire dal 1960 che tendono ad essere più poveri e meno tutelati rispetto a quelli nati un decennio prima.