

LE IDEE

LE IDEE

Salari, la finta trasparenza del governo

(→) a pagina 15

di TITO BOERI

Sui salari una finta trasparenza

di TITO BOERI

L' Italia, com'è noto, tende ad applicare le direttive europee in ritardo di mesi, se non di anni. Questa volta ha, invece, voluto comportarsi da alunno modello. Il governo italiano ha, infatti, recepito la direttiva europea sulla trasparenza retributiva addirittura prima della scadenza. Come si spiega tanta solerzia? A pensare bene lo ha fatto perché in Italia i divari retributivi (oltre che nei tassi di occupazione) fra uomini e donne sono particolarmente elevati. A pensare male la solerzia si spiega col fatto che è un provvedimento che rimarrà in gran parte inapplicato. Non per questo la legge italiana è innocua. Sancisce, infatti, un principio pericoloso per un paese a bassa produttività: al contrario della direttiva europea, la legge italiana stabilisce che l'impegno non possa essere considerato come fonte di trattamenti economici differenziati. In altre parole, la paga in base alla performance da noi non ha cittadinanza.

Vediamo più in dettaglio di cosa si tratta. La direttiva impone alle imprese di garantire parità di trattamento tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, consentendo ai dipendenti di ottenere informazioni sulle retribuzioni medie di lavoratori comparabili. Una rendicontazione periodica dei divari retributivi è obbligatoria per le imprese con più di 100 dipendenti. Il tutto ispirato al principio secondo cui le discriminazioni retributive prosperano nell'opacità. Ma chi stabilisce cos'è un lavoro di pari valore? Per la direttiva europea ci vuole una valutazione aziendale con eventuali controlli degli ispettorati del lavoro. Per la legge italiana sono i contratti collettivi nazionali di lavoro, siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, a stabilire cos'è il lavoro di pari valore. Ora, sappiamo bene che la realtà italiana è quella di un arcipelago di

solerzia? A pensare bene lo ha fatto perché in Italia i divari retributivi (oltre che nei tassi di occupazione) fra uomini e donne sono particolarmente elevati.

contratti nazionali, di sigle, con pesi equivalenti fin quando non ci sarà una legge sulla rappresentanza. In questo contesto, se un'azienda dimostra di applicare un qualsiasi contratto nazionale di categoria è automaticamente in regola? E siamo sicuri che sempre e comunque la contrattazione collettiva nazionale (ivi compresi i cosiddetti contratti pirata) siano in grado di trattare lavori di pari valore in modo omogeneo?

Ma c'è un secondo punto su cui il decreto italiano tradisce la direttiva europea. Questa prevede esplicitamente che tra i criteri per valutare il «pari valore» del lavoro figurino competenze, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro. La voce «sforzo» – *effort* nel testo inglese, *impegno* nella logica contrattuale italiana – riconosce che, a parità di mansione formale, l'intensità e la qualità dell'apporto individuale possano legittimamente differenziare le retribuzioni. È il modo in cui la direttiva tiene insieme equità collettiva e incentivi individuali.

La legge italiana omette questo criterio. Il risultato è una norma che parla di trasparenza retributiva senza strumenti per apprezzare le differenze legittime dentro categorie formalmente omogenee. La filosofia è quella dell'appiattimento verso il basso delle retribuzioni variabili, penalizzando chi performa meglio, nell'illusione che l'uguaglianza formale coincida con la giustizia sostanziale. Ma non doveva essere questo il governo del merito?

Di per sé la trasparenza retributiva all'interno di una singola azienda, anche quando propriamente applicata, può avere effetti negativi sulla produttività. Questo quanto ci dicono i casi aziendali in cui ai lavoratori sono state comunicate le retribuzioni dei loro colleghi (si veda, per una rassegna degli studi a riguardo, "Is Pay Transparency Good?" di Zoe Cullen, *Journal of Economic Perspectives*). Chi percepisce di essere pagato meno degli altri si sente svilito nel suo impegno e trattato in modo iniquo, il che riduce la

sua aspirazione a fare meglio. La legge italiana fa ancora peggio perché sancisce che l'impegno non debba essere riconosciuto.

Se si vuole davvero scoraggiare le discriminazioni, bene dare ai lavoratori la possibilità di cambiare lavoro se si sentono trattati ingiustamente, sapendo a quali retribuzioni potrebbero accedere se cambiassero impresa. Nel recepire la direttiva europea, il governo italiano avrebbe dovuto imporre alle aziende di trasmettere il testo integrale del contratto di lavoro al dipendente prima che gli venga richiesta la sua accettazione. Molti lavoratori italiani, infatti, scoprono che il loro contratto è soggetto a clausole di non concorrenza che impediscono loro per un certo lasso di tempo di cambiare lavoro. E

se trasparenza ci deve essere, bene che questa ci sia anche tra aziende diverse perché questo aiuterebbe i lavoratori a indirizzarsi dove sono pagati meglio.

In sintesi, se la legge italiana avrà qualche effetto sulle retribuzioni, lo sarà solo nel livellarle verso il basso. In un paese in cui i salari hanno perso quasi il 10% del potere d'acquisto negli ultimi anni non ci sembra francamente una prospettiva allettante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

