AbruzzoWeb
Tutte le notizie d'Abruzzo a portata di click

BUSTA PAGA: IN ABRUZZO INFERIORE A MEDIA NAZIONALE, A TERAMO LE RETRIBUZIONI PIU' BASSE

8 Novembre 2023

L'AQUILA – Le differenze salariali tra il Nord e il Sud ancora al centro del dibattito in un Paese spaccato in due, e dove nel 2021 la retribuzione media lorda annua dei lavoratori dipendenti italiani occupati nel settore privato nella Città Metropolitana di Milano era di 31.202 euro, a Palermo, invece, di 16.349 euro.

In questo quadro l'Abruzzo, al centro dello stivale, registra in tutte le 4 province dati inferiori alla media nazionale, pari a 21.868 euro: a livello regionale, al primo posto nella classifica delle retribuzioni medie lorde per provincia di lavoro c'è Chieti con 19.366 (-2.502 euro sulla media italiana, -11,4%); seguita da L'Aquila con 17.653 (-4.215, -19,3%); Pescara 17.612 (-4.256, -19,5%); e Teramo 16.542 (-5.326, -24,4%).

È quanto emerge dall'elaborazione eseguita dall'Ufficio studi della Cgia su dati Inps ripropongono una vecchia questione: gli squilibri retributivi presenti tra le diverse aree del nostro Paese, come, ad esempio tra le aree urbane e quelle rurali.

Questione che le parti sociali hanno tentato di risolvere, dopo l'abolizione delle cosiddette gabbie salariali avvenuta nei primi anni '70 del secolo scorso, attraverso l'impiego del contratto collettivo
nazionale del lavoro (CCNL).

L'applicazione, però, ha prodotto solo in parte gli effetti sperati. Le disuguaglianze salariali tra le ripartizioni geografiche sono rimaste perché nel settore privato le multinazionali, le utilities, le imprese medio-grandi, le società finanziarie/assicurative/bancarie che – tendenzialmente riconoscono ai propri dipendenti stipendi molto più elevati della media – sono ubicate prevalentemente nelle aree metropolitane del Nord.

Le tipologie di aziende appena richiamate, infatti, dispongono di una quota di personale con qualifiche professionali sul totale molto elevata (manager, dirigenti, quadri, tecnici, etc.), con livelli di istruzione alti a cui va corrisposto uno stipendio importante. Infine, non va nemmeno scordato che il lavoro irregolare è diffuso soprattutto nel Mezzogiorno e da sempre questa piaga sociale ed economica provoca un abbassamento dei salari contrattualizzati dei settori (agricoltura, servizi alla

persona, commercio, etc.), ubicati nelle aree interessate da questo fenomeno.

Tuttavia, se invece di comparare il dato medio tra aree geografiche diverse lo facciamo tra lavoratori dello stesso settore, le differenze territoriali si riducono e mediamente sono addirittura più contenute di quelle presenti in altri paesi europei.

Pertanto, possiamo dire che in Italia le disuguaglianze salariali a livello geografico sono importanti, ma, grazie a un preponderante ricorso alla contrattazione centralizzata, abbiamo differenziali più contenuti rispetto agli altri Paesi. Per contro, la scarsa diffusione in Italia della contrattazione decentrata – istituto, ad esempio, molto diffuso in Germania – non consente ai salari reali di rimanere agganciati all'andamento dell'inflazione, al costo delle abitazioni e ai livelli di produttività locale, facendoci scontare anche dei gap retributivi medi con gli altri paesi molto importanti.

Meglio la contrattazione decentrata del salario minimo

Come ha avuto modo di segnalare anche il CNEL, il problema dei lavoratori poveri non parrebbe riconducibile ai minimi tabellari troppo bassi, ma al fatto che durante l'anno queste persone lavorano un numero di giornate molto contenuto. Pertanto, più che a istituire un minimo salariale per legge andrebbe contrastato l'abuso di alcuni contratti a tempo ridotto.

Dall'Ufficio studi della CGIA fanno sapere che per innalzare gli stipendi dei lavoratori dipendenti, in particolar modo di quelli con qualifiche professionali minori, bisognerebbe continuare nel taglio dell'Irpef e diffondere maggiormente la contrattazione decentrata. Avendo una delle percentuali relative al numero di lavoratori coperto dalla contrattazione collettiva nazionale tra le più alte a livello europeo (95 per cento del totale dei lavoratori dipendenti), dovremmo "spingere" per diffondere ulteriormente anche la contrattazione di secondo livello, premiando, in particolar modo, la decontribuzione e il raggiungimento di obbiettivi di produttività, anche ricorrendo ad accordi diretti tra gli imprenditori e i propri dipendenti. Così facendo, daremmo una risposta soprattutto alle maestranze del Nord e in particolar modo delle aree più urbanizzate del Paese che, a seguito del boom dell'inflazione, in questi ultimi due anni hanno subito, molto più degli altri, una spaventosa perdita del potere d'acquisto.

Contratti di lavoro di secondo livello: coinvolti solo 3,3 milioni di dipendenti (il 20% del totale)

Entro il 15 giugno scorso erano presenti presso il Ministero del Lavoro 10.568 contratti attivi di secondo livello, di cui 9.532 di natura aziendale e 1.036 territoriali. In relazione alla dimensione aziendale, il 43 per cento era stato sottoscritto nelle realtà aziendali con meno di 50 addetti, il 41 per cento in quelle con più di 100 e il 16 per cento in quelle con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99. Dei 10.568 contratti attivi, il 72 per cento è stato sottoscritto al Nord, il 18 per cento al Centro e il 10 per cento al Sud.

Lombardia (3.218), Emilia Romagna (1.362) e Veneto (1.081) sono le regioni che presentano il numero più elevato. A livello nazionale sono coinvolti 3,3 milioni di dipendenti (il 20 per cento circa del totale nazionale), di cui 2,1 da contratti aziendali e 1,1 da contratti territoriali.

Un dipendente privato su due ha il CCNL scaduto

Oltre ad estendere l'applicazione della contrattazione decentrata, l'Ufficio studi della CGIA ritiene che per appesantire le buste paga sarebbe necessario rispettare le scadenze entro le quali rinnovare i contratti di lavoro. Al netto del settore dell'agricoltura, del lavoro domestico e di alcune questioni di natura tecnica, al 1° settembre scorso il 54 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato aveva il CCNL scaduto. Stiamo parlando di quasi 7,5 milioni di dipendenti su un totale che sfiora i 14 milioni. E' molto difficile individuare le cause che non consentono la sottoscrizione del rinnovo entro la scadenza prevista dal contratto, tuttavia è verosimile ritenere che in molti casi ciò sia riconducibile alla difficoltà riscontrata dalle parti sociali a trovare un accordo sugli aumenti economici che vada bene sia al Nord che al Sud. Insomma, non essendo sviluppata sufficientemente la contrattazione di secondo livello – che per sua natura è in grado di premiare la produttività aziendale/territoriale e definire le contromisure per contrastare l'inflazione che, come sappiamo, ha tassi differenziati tra regioni e regioni e tra aree centrali e aree periferiche – è sempre più difficile raggiungere una intesa sugli aumenti retributivi di settore entro la scadenza prevista per un contratto che vada bene da Sondrio fino a Ragusa.

Buste paga più pesanti a Milano e lungo la via Emilia

Dall'analisi provinciale delle retribuzioni medie lorde pagate ai lavoratori dipendenti del settore privato emerge che, nel 2021, Milano è stata la realtà con gli stipendi più elevati: 31.202 euro.

Seguono Parma con 25.912 euro, Bologna con 25.797 euro, Modena con 25.722 euro e Reggio Emilia con 25.566 euro. In tutte queste realtà emiliane, la forte concentrazione di settori ad alta produttività e a elevato valore aggiunto – come la

produzione di auto di lusso, la meccanica, l’automotive, la meccatronica, il biomedicale e l’agroalimentare – ha “garantito” alle maestranze di questi territori buste paga molto pesanti.

I lavoratori dipendenti più “poveri”, invece, si trovavano a Nuoro dove percepivano una retribuzione media lorda annua pari a 13.338 euro, a Cosenza con 13.141 euro e a Trapani con
13.137 euro. I più “sfortunati”, infine, lavoravano a Vibo Valentia dove in un anno di lavoro hanno portato a casa solo 11.823 euro

© 2026 Abruzzo Web Enfasi srl - Quotidiano digitale registrato presso il Tribunale dell'Aquila con decreto n°501 del 2 settembre 2003
Iscrizione al ROC n. 26362 - P.IVA 01812420667
Direttore responsabile Berardo Santilli