



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

► Rapporto OIL



► **Rapporto  
mondiale  
sui salari**

**2022-23**

L'impatto  
dell'inflazione e  
del COVID-19  
sui salari e  
il potere d'acquisto

**SINTESI DEL RAPPORTO**



## ► Sintesi del rapporto

---

### Introduzione

L'ottava edizione del Rapporto mondiale sui salari mostra che, negli ultimi tre anni, i salari e il potere d'acquisto delle famiglie sono stati fortemente erosi prima dall'impatto della pandemia di COVID-19 e poi dall'aumento dell'inflazione a livello globale. I dati disponibili per il 2022 indicano che l'aumento dell'inflazione sta comprimendo i salari verso il basso in molti paesi, riducendo il potere d'acquisto della classe media e colpendo in modo particolare i gruppi di lavoratori a basso reddito. Questa crisi si aggiunge alle perdite ingenti di salario durante la pandemia che, in molti paesi, ha colpito i gruppi a basso reddito in particolare. In assenza di politiche adeguate, nel prossimo futuro si potrebbe assistere a una forte erosione dei redditi dei lavoratori e delle loro famiglie e a un aumento delle disuguaglianze. Questo potrebbe minacciare la ripresa economica e fomentare tensioni sociali.

### L'economia globale e il mercato del lavoro

Rispetto alla precedente edizione del Rapporto mondiale sui salari di due anni fa, il mondo ha dovuto affrontare diverse crisi interconnesse: la pandemia del COVID-19, la guerra in Ucraina che è scoppiata a febbraio del 2022 e l'aumento del costo della vita che è iniziato nel 2021 e si è intensificato rapidamente nel corso di quest'anno in tutti i paesi e le regioni del mondo. Non sorprende che, in questo clima di incertezza, il Fondo monetario internazionale (FMI) abbia abbassato le previsioni sulla crescita globale nel 2022 dal 3,6 per cento (aprile 2022) al 3,2 per cento (luglio 2022), mentre le previsioni di ottobre prevedono che la crescita globale rallenterà ulteriormente (tra il 2 e il 2,7 per cento) nel 2023: per molti il 2023 sarà caratterizzato dalla recessione. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel secondo trimestre del 2022 i livelli di occupazione nei paesi ad alto reddito erano tornati — e in alcuni casi li avevano superati — a quelli pre-pandemia, mentre nei paesi a medio e basso reddito l'occupazione si è attestata al di sotto del livello pre-pandemia (ad un tasso di cir-

ca il 2 per cento). L'occupazione nell'economia informale è cresciuta più rapidamente di quella nell'economia formale.

Una delle maggiori preoccupazioni riguarda l'aumento repentino dell'inflazione a livello mondiale che ha esercitato una pressione sui prezzi negli ultimi due trimestri del 2022, nonostante l'inasprimento della politica monetaria registrata a livello globale a partire dalla metà del 2022. Le proiezioni indicano che, entro la fine del 2022, l'inflazione raggiungerà l'8,8 per cento a livello mondiale per poi scendere al 6,5 per cento nel 2023 e al 4,1 per cento nel 2024. Se i salari e gli altri tipi di reddito da lavoro non vengono adeguati all'inflazione, il tenore di vita di molti lavoratori e delle loro famiglie sarà destinato a peggiorare.

### Andamenti dei salari

#### Andamenti salariali a livello globale

I dati preliminari relativi alla prima metà del 2022 evidenziano che l'inflazione sta producendo una caduta considerevole dei salari reali mensili. Il rapporto stima che, su scala globale, i salari mensili si siano ridotti in termini reali dello 0,9 per cento nella prima metà del 2022 — la prima decrescita dei salari su scala globale registrata dalla prima edizione del Rapporto mondiale sui salari del 2008. Se si esclude dalle stime la Cina che ha una crescita dei salari superiore a quella della maggior parte degli altri paesi, la diminuzione dei salari reali nello stesso periodo è dello 1,4 per cento. Tra i paesi del G20, che raggruppano circa il 60 per cento dei lavoratori dipendenti del mondo, si stima che la crescita dei salari reali nella prima metà del 2022 sia scesa del 2,2 per cento nelle economie avanzate, mentre la crescita dei salari nelle economie emergenti è rallentata ma è rimasta positiva allo 0,8 per cento. Ciò indica che nella prima metà del 2022 i salari nominali di molti paesi non sono stati adeguati in maniera da compensare l'aumento del costo della vita.

L'erosione dei salari reali si aggiunge alle perdite significative di salario subite dai lavoratori e dalle loro famiglie durante la crisi del COVID-19. Sebbene a livello globale i salari medi siano au-

mentati dell'1,5 per cento nel 2020 e dell'1,8 per cento nel 2021, l'aumento registrato al culmine della pandemia nel 2020 era in gran parte dovuto alla perdita di posti di lavoro e al cambiamento nella composizione dell'occupazione in alcuni grandi paesi, come gli Stati Uniti. In questi paesi, la maggior parte di coloro che hanno perso il lavoro — e quindi i loro guadagni — durante la pandemia erano lavoratori con bassi salari, mentre i lavoratori con salari più alti hanno mantenuto l'occupazione registrando un aumento del salario medio stimato. Come risultato di questo "effetto di composizione" in alcuni paesi, i salari reali medi nelle economie avanzate del G20 sono aumentati dell'1,7 per cento nel 2020 — la crescita salariale più alta registrata da molti anni a questa parte — ma nel 2021 sono cresciuti in misura piuttosto minore (0,4 per cento). Nelle economie emergenti del G20, dove l'impatto negativo della crisi del COVID-19 si è riflesso in misura maggiore sui salari e sulle ore lavorate che sul numero di lavoratori occupati, la crescita media dei salari reali è rallentata dal 3,4 per cento nel 2019 al 2,4 per cento nel 2020 per poi rimbalzare al 4,5 per cento nel 2021.

## Tendenze salariali a livello regionale

Si possono individuare le seguenti tendenze salariali regionali:

- In America del Nord (Canada e Stati Uniti), l'effetto di composizione è stato molto marcato nel 2020, con un aumento improvviso dei salari reali medi del 4,3 per cento. Non vi è stata crescita dei salari nel 2021, mentre nella prima metà del 2022 i salari sono diminuiti del 3,2 per cento.
- In America latina e nei Caraibi l'effetto di composizione è stato molto visibile con un aumento dei salari reali del 3,3 per cento nel 2020. La crescita dei salari si è poi attestata al -1,4 per cento nel 2021 e al -1,7 per cento per cento nella prima metà del 2022.
- Nell'Unione europea, dove le misure di supporto al lavoro e ai redditi hanno protetto i livelli occupazionali e salariali durante la pandemia, la crescita dei salari reali è rallentata

allo 0,4 per cento nel 2020, aumentando dell'1,3 per cento nel 2021 e decrescendo del 2,4 per cento nella prima metà del 2022.

- In Europa orientale, la crescita dei salari reali è rallentata al 4 per cento nel 2020 e al 3,3 per cento nel 2021 per poi attestarsi al -3,3 per cento nella prima metà del 2022.
- In Asia e nel Pacifico, la crescita dei salari reali è rallentata all'1 per cento nel 2020, è aumentata al 3,5 per cento nel 2021 ed è nuovamente rallentata all'1,3 per cento nella prima metà del 2022.
- In Asia centrale e occidentale, la crescita dei salari reali è scesa al -1,6 per cento nel 2020, ha registrato una forte ripresa nel 2021 ed è rallentata al 2,5 per cento nella prima metà del 2022.
- In Africa, i dati suggeriscono un forte calo della crescita dei salari reali pari al -10,5 per cento nel 2020, mentre nel 2021 e nella prima metà del 2022 la crescita dei salari reali si è attestata rispettivamente al -1,4 e -0,5 per cento.
- Negli Stati arabi le tendenze salariali sono ancora da confermare, anche se le stime indicano una bassa crescita salariale dello 0,8 per cento nel 2020, dello 0,5 per cento nel 2021 e dell'1,2 per cento nel 2022.

## Indici salariali nelle economie del G20

Se si considera un periodo più lungo, la crescita dei salari reali durante il periodo 2008-2022 per i paesi del G20 è stata maggiore in Cina, dove i salari reali mensili nel 2022 erano circa 2,6 volte il loro valore reale del 2008. In quattro paesi — Italia, Giappone, Messico e Regno Unito — i salari reali hanno registrato livelli inferiori nel 2022 rispetto al 2008. Utilizzando i tassi di cambio a parità di potere d'acquisto, l'equivalenza dei salari medi di tutti i paesi del G20 in dollari statunitensi, rileva un salario medio di circa 4.000 dollari al mese nelle economie avanzate del G20 e di circa 1.800 dollari al mese nelle economie emergenti del G20.

## Andamento dei salari e della produttività nei paesi ad alto reddito

La crescita della produttività è un fattore importante per la crescita dei salari. Come evidenziato nelle precedenti edizioni del Rapporto mondiale sui salari, dall'inizio degli anni '80 la crescita media dei salari è rallentata rispetto alla crescita media della produttività del lavoro in diverse economie sviluppate. Per i 52 paesi ad alto reddito per i quali sono disponibili dati, questa edizione del Rapporto mostra che, a partire dal 2020, la crescita dei salari reali è stata inferiore alla crescita della produttività. Il forte calo della crescita della produttività del lavoro nel 2020 aveva temporaneamente ridotto questo divario. L'erosione dei salari reali nella prima metà del 2022, combinata con una crescita positiva della produttività, ha nuovamente accresciuto il divario tra produttività e crescita dei salari. Nel 2022 il divario tra la crescita della produttività e quella dei salari ha raggiunto il picco massimo dall'inizio del XXI secolo con una crescita della produttività superiore di 12,6 punti percentuali rispetto alla crescita dei salari.

## Oltre le medie: Il maggiore impatto dell'inflazione sul potere d'acquisto dei lavoratori con bassi salari

### Il costo dell'inflazione nella distribuzione del reddito

La narrativa sulla crescita dell'inflazione spesso considera che l'aumento del costo della vita colpisca le famiglie in maniera eguale. Il Rapporto mostra tuttavia che l'aumento dell'inflazione può avere un impatto maggiore sul costo della vita delle famiglie a basso reddito a causa dell'utilizzo della maggior parte del reddito disponibile per la spesa in beni e servizi essenziali. Questi ultimi, in genere, subiscono un incremento di prezzo maggiore rispetto ai beni non essenziali.

In Messico, ad esempio, le famiglie del decile inferiore (il 10 per cento più basso) della distribuzione del reddito spendono il 42 per cento del loro reddito in generi alimentari, mentre quelle del decile superiore spendono solo il 14 per-

to in cibo. Un confronto tra l'evoluzione dei prezzi di diversi gruppi di beni e servizi e quella dell'indice generale dei prezzi al consumo (IPC) per circa 100 paesi di tutti i gruppi regionali indica che i prezzi dei generi alimentari, degli alloggi e dei trasporti, sono aumentati più rapidamente rispetto all'indice globale. Stimando la variazione del costo della vita tra il 2021 e il 2022 per ogni decile della distribuzione del reddito familiare, il Rapporto rileva che l'aumento del costo della vita tra le famiglie a basso reddito può essere tra 1 e 4 punti percentuali superiore a quello delle famiglie a alto reddito.

Ciò significa che, anche se i salari venissero adeguati per compensare l'aumento del costo medio della vita misurato dall'IPC, in molti paesi le famiglie con basso reddito sarebbero quelle che soffrirebbero maggiormente dell'erosione del potere d'acquisto dei salari.

## L'inflazione sta erodendo il potere d'acquisto del salario minimo

Il salario minimo è utilizzato da diversi paesi come strumento di protezione dei redditi e del potere d'acquisto dei lavoratori a basso reddito e delle loro famiglie. Tuttavia, la crescita dei prezzi dovuta all'inflazione ha prodotto una diminuzione del salario minimo in termini reali in diversi paesi, anche se misurato rispetto all'IPC medio. Ad esempio, nel periodo 2020-2022, il salario minimo è diminuito in termini reali in Bulgaria, Repubblica di Corea, Spagna, Sri Lanka, Regno Unito e Stati Uniti. Queste tendenze riflettono il modo in cui la crisi del costo della vita ha colpito i lavoratori con basso salario.

## Quale è stato l'impatto della crisi del COVID-19 e dell'inflazione sui salari percepiti da lavoratrici e lavoratori?

### L'evoluzione della massa salariale totale prima e durante la crisi del COVID-19

L'erosione dei salari reali dovuta all'inflazione si aggiunge alle perdite salariali ingenti subite dai lavoratori e dalle loro famiglie durante la crisi del COVID-19 che non sono rilevate dai dati sui salari medi. Il Rapporto si focalizza inoltre sulle variazioni della massa salariale reale (la somma di tutti i salari percepiti dai lavoratori, rivisti sulla base dell'inflazione) a partire dal 2019. L'analisi rivela come la perdita di lavoro, unitamente alla riduzione delle ore lavorate e all'adeguamento delle retribuzioni orarie durante la crisi, abbia causato mancati guadagni per i lavoratori e le loro famiglie in molti paesi.

Sulla base dei dati di 28 paesi di diverse regioni e gruppi di reddito, il Rapporto rileva che in 20 di essi la massa salariale totale è diminuita tra l'1 e il 26 per cento nel corso del 2020. Il calo medio della massa salariale totale per il campione di 28 paesi è stato del 6,2 per cento, che equivale ad una perdita media di tre settimane di salario per lavoratore. Tra i 21 paesi per i quali vi è disponibilità di dati per il 2020 e 2021, il calo della massa salariale totale è equivalente a quattro settimane di salario nel 2020 e a due settimane nel 2021, il che implica una perdita cumulativa di sei settimane di salario in questi due anni. Il calo della massa salariale totale in termini reali è stato più consistente nei paesi a basso e medio reddito rispetto a quelli ad alto reddito. In questi ultimi, le misure di protezione del lavoro e dei salari hanno supportato l'occupazione e i livelli di salario nominale durante i periodi di chiusura, anche in presenza di una diminuzione del numero di ore lavorate.

### Decomposizione della variazione della massa salariale totale per lavoratrici e lavoratori

L'analisi dell'impatto di diversi fattori — variazioni dell'occupazione (in termini di posizioni lavorative e ore lavorate), variazioni del salario nominale e variazioni dovute all'inflazione — rivela che la perdita di lavoro è stata la causa principale della variazione della massa salariale totale nel 2020. Ciononostante, in molti paesi la diminuzione percentuale della massa salariale è stata inferiore al calo dell'occupazione, perché le perdite di lavoro hanno tendenzialmente riguardato i lavoratori con bassa retribuzione. Nel 2021, il secondo anno della pandemia, l'occupazione ha iniziato a migliorare anche se un'analisi dettagliata (scomposizione dei diversi fattori) rivela l'impatto negativo dell'inflazione sulla crescita della massa salariale totale. Le stime di circa 30 paesi mostrano che l'impatto dell'inflazione sulla massa salariale varia dall'1 al 18 per cento. Nel 2022, l'inflazione è diventata il fattore dominante del calo della massa salariale totale. In tutti i 12 paesi che hanno dati aggiornati ai primi trimestri del 2022, si evidenzia che l'erosione della massa salariale reale totale causata dall'inflazione oscilla tra il 2,2 e il 18,2 per cento.

Se si considerano separatamente le retribuzioni totali di lavoratrici e lavoratori, le stime indicano che dal 2020 al 2022 le perdite occupazionali (perdite di lavoro e di ore lavorate) sono state maggiori tra le lavoratrici, soprattutto nel corso del 2020, anche se negli ultimi due anni i livelli occupazionali sono ripresi sia per gli uomini che per le donne. Allo stesso tempo gli aumenti dei salari medi — in particolare nel 2020 — sono stati maggiori per le lavoratrici. Ciò suggerisce che le perdite occupazionali delle donne si sono concentrate maggiormente tra le lavoratrici con bassa retribuzione, diversamente da quanto è accaduto per gli uomini. Questo ha determinato un effetto di composizione più forte e quindi un aumento maggiore dei salari medi per le lavoratrici. Pertanto, nonostante abbiano perso più occupazione degli uomini in quasi tutti i paesi, in particolare nel corso del 2020, le lavoratrici hanno registrato una diminuzione minore della massa salariale totale. Il contributo dell'inflazione all-

l'erosione della massa salariale totale è risultato simile sia per le lavoratrici che per i lavoratori, soprattutto nel 2021 e nel 2022.

## Salari e occupazione: la distribuzione dei salari nell'economia formale e informale

Il Rapporto mostra come l'occupazione e i salari dei lavoratori con bassa retribuzione e dei lavoratori dell'economia informale abbiano subito un impatto negativo sproporzionato. Il rapporto classifica i lavoratori subordinati in base ai loro guadagni mensili in cinque gruppi: uno che rappresenta il 20 per cento più basso nella scala della distribuzione salariale, un altro rappresentato dal 20 per cento più alto e tre gruppi intermedi. In 8 paesi su 11 le perdite occupazionali sono state maggiori tra i due gruppi con i salari più bassi nel 2020, mentre in 7 paesi su 11 i lavoratori del gruppo con i salari più bassi hanno ricevuto, sempre nel 2020, dei salari nominali e reali inferiori rispetto al 2019. Per quanto riguarda le perdite occupazionali tra i lavoratori informali, queste sono state maggiori rispetto a quelle dei lavoratori formali.

## Disuguaglianze salariali e divario retributivo di genere

### Disuguaglianze salariali

Come si sono evolute le disparità salariali negli ultimi anni? A prima vista, le varie stime sulla disuguaglianza basate sui dati di diversi paesi suddivisi per regioni e gruppi di reddito indicano che non esiste una risposta generale a questa domanda. In 10 dei 22 paesi analizzati, le disuguaglianze salariali mensili sono aumentate, mentre nei restanti 12 paesi esse sono diminuite. Sebbene vi siano delle eccezioni, nella maggior parte dei paesi la variazione delle disuguaglianze salariali mensili (positiva o negativa) è coerente con la variazione della disuguaglianza salariale oraria.

La riduzione della disuguaglianza salariale in alcuni paesi può essere dovuta, almeno in parte, a un effetto di composizione. Se i lavoratori che hanno perso il lavoro durante la crisi del COVID-

19 erano per lo più lavoratori a basso salario, è possibile che i valori rilevati delle disuguaglianze salariali siano diminuiti a causa di una distribuzione salariale più compressa tra gli altri lavoratori. Per verificare questa ipotesi, il rapporto disaggrega le variazioni delle disuguaglianze salariali tra quelle dovute agli effetti di composizione e quelle dovute a una componente "strutturale" (compressione dei salari derivante, ad esempio, da un salario minimo più elevato). I risultati non sono univoci: circa la metà dei paesi mostra un aumento delle disuguaglianze strutturali e l'altra metà una diminuzione. Tuttavia, la scomposizione dei dati evidenzia disuguaglianze salariali strutturali in alcuni paesi che potrebbero diventare più pronunciate con la ripresa dei livelli occupazionali e la graduale scomparsa dell'effetto di composizione nei dati. Se non si affrontano questi aspetti strutturali, c'è il rischio che la crisi del COVID-19 lasci una "cicatrice" nel mercato del lavoro sotto forma di una maggiore disuguaglianza salariale.

La riduzione delle disuguaglianze salariali non implica necessariamente una riduzione delle disuguaglianze complessive dei redditi. Quando un effetto di composizione comprime la distribuzione dei salari — ad esempio, quando i lavoratori con bassa retribuzione perdono il lavoro — questo può tradursi in maggiore disoccupazione tra le famiglie a basso reddito, con conseguente aumento della disuguaglianza di reddito.

### Divari retributivi di genere

Il divario retributivo di genere complessivo non sembra essere cambiato in modo significativo rispetto agli anni immediatamente precedenti lo scoppio della pandemia. Le stime presentate nel Rapporto mondiale sui salari 2018/19 indicavano un divario retributivo di genere medio globale di circa il 20 per cento, calcolato in base ai dati provenienti da 80 paesi. Questa ottava edizione del Rapporto esamina l'evoluzione del divario retributivo di genere in un campione più limitato di paesi. Le variazioni riscontrate tra il 2019 e il 2021-22 sono minime. In 22 paesi, il divario retributivo di genere ponderato in funzione dei diversi fattori è aumentato in 9 paesi e diminuito in 13 paesi. Nel complesso, il divario retributivo di genere in questi paesi non ha subi-

to un cambio significativo a causa della crisi del COVID-19. Mentre le stime basate sulle retribuzioni orarie medie mostrano un calo medio di 0,6 punti percentuali per i 22 paesi, le stime basate sulle retribuzioni mensili medie mostrano un aumento inferiore a 0,1 punti percentuali. La mancanza di progresso significativo nella riduzione del divario salariale di genere richiama la necessità di un maggiore impegno nel contrasto delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro.

## Implicazioni per le politiche

La ripresa dal COVID-19 che era in corso di realizzazione su scala globale è stata compromessa dalla grave crisi inflazionistica. Quest'ultima, insieme al rallentamento della crescita economica (causato in parte dalla guerra in Ucraina e dalla crisi energetica mondiale), sta producendo una crescita negativa dei salari reali in molti paesi e regioni del mondo. In questo contesto, è necessario adottare misure per mantenere il tenore di vita dei lavoratori e delle loro famiglie. La parte finale del rapporto fornisce una panoramica delle possibili strategie di risposta alla crisi del costo della vita.

A partire dal secondo trimestre del 2022, le banche centrali e le autorità monetarie nel mondo hanno risposto all'attuale crisi inflazionistica aumentando i tassi di interesse per impedire un'ulteriore impennata dell'inflazione. Tuttavia, questa politica monetaria restrittiva potrebbe avere degli impatti negativi per alcuni segmenti della popolazione e innescare una fase di recessione. Sebbene le banche centrali siano consapevoli di questo rischio, lo scenario alternativo di una continua inflazione dei prezzi è considerato un problema da scongiurare. Una riflessione fondamentale a questo proposito riguarda la probabilità che s'innesci una spirale prezzi-salari. Sulla base di dati empirici, il Rapporto mostra che i salari nominali non recuperano il ritardo rispetto all'inflazione misurata dall'IPC e che il divario tra la crescita dei salari e la crescita della produttività del lavoro nei paesi ad alto reddito continua ad ampliarsi, con un aumento della produttività del lavoro nella prima metà del 2022 e un calo dei salari in termini reali. Pertanto, in molti paesi sembra esserci spazio per aumentare i salari senza dar vita a una spirale prezzi-salari.

Considerando che prima della pandemia circa 327 milioni di lavoratori dipendenti — il 19 per cento di tutti i lavoratori salariati nel mondo — percepivano una retribuzione pari o inferiore al salario minimo orario, un adeguamento del salario minimo contribuirebbe a migliorare in modo significativo il tenore di vita delle famiglie a basso reddito. L'importanza del salario minimo come strumento di giustizia sociale è evidenziata dalla sua applicazione nel 90 per cento degli Stati membri dell'OIL. Tale strumento può proteggere i lavoratori a basso salario da perdite ingenti di potere d'acquisto in periodi di alta inflazione. Tuttavia, per garantirne l'efficacia, è necessario che il salario minimo venga adeguato regolarmente per tenere conto delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, oltre che dei fattori economici. Questo processo di adeguamento dovrebbe essere intrapreso con la piena partecipazione delle parti sociali attraverso un dialogo sociale basato sulle evidenze, conformemente a quanto previsto dalla Convenzione OIL sulla fissazione del salario minimo (n. 131) del 1970.

Insieme alla contrattazione collettiva, il dialogo sociale può essere determinante per realizzare gli adeguamenti salariali durante una crisi. Il prerequisito per un dialogo sociale effettivo è la rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il dialogo sociale può trarre vantaggio dall'uso di dati empirici solidi per informare i negoziati bipartiti o tripartiti. Il presente rapporto evidenzia l'importanza di un utilizzo adeguato dei dati per esaminare l'impatto della crisi del COVID-19 sul mercato del lavoro e sui lavoratori dipendenti. In particolare, tali dati possono essere utilizzati per disgiungere gli effetti di composizione dell'occupazione sui risultati salariali, portando a una comprensione più accurata di come la crisi abbia colpito i lavoratori appartenenti alle diverse fasce della scala salariale.

In aggiunta, le politiche che possono mitigare l'impatto della crisi del costo della vita sulle famiglie spaziano da misure rivolte a gruppi specifici — come i sussidi ai lavoratori con basso reddito per consentire l'acquisto di beni essenziali — a interventi più generali volti a ridurre il costo della vita per tutte le famiglie — come, ad esempio, la riduzione, spesso temporanea, della tassazione indiretta su beni e servizi per tutti. Anche i tagli all'imposta sul valore aggiunto pos-



sono attenuare il peso dell'inflazione tra le famiglie, contribuendo ulteriormente a ridurre l'inflazione. Per far fronte al rincaro dei costi dell'energia, molti governi stanno fornendo alle famiglie a basso reddito dei sussidi sulle bollette di gas e luce. Per contribuire al finanziamento di queste misure, alcuni paesi hanno anche introdotto delle tasse sugli extra-profitti delle compagnie energetiche.

Occorre fare molto di più per ridurre ulteriormente le disuguaglianze retributive di genere nel mondo del lavoro. Ciò richiede di affrontare la parte del divario che è spiegabile attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione e formazione e attraverso una distribuzione più equa delle donne e degli uomini tra occupazioni e settori economici. Inoltre, è necessario affrontare altri fattori alla base del divario retributivo di genere, in particolare attraverso la riduzione del divario retributivo legato alla maternità, l'aumento delle retribuzioni nei settori e nelle industrie sottovalutati e caratterizzati da un'alta concentrazione di lavoratrici, e attraverso un assetto normativo e delle politiche che promuova la trasparenza delle retribuzioni a livello aziendale, con l'obiettivo di eliminare la discriminazione retributiva. I paesi dovrebbero avvalersi di piattaforme come la Coalizione internazionale per la parità salariale, che è coordinata dall'OIL con l'Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne (UNWomen) e l'Organizza-

zione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE). Attraverso la Coalizione si possono apprendere le esperienze di successo in materia di misurazione e monitoraggio del divario retributivo di genere a livello nazionale, analizzare gli strumenti in vigore nelle principali economie e capire quali sono gli strumenti più efficaci per ridurre la discriminazione retributiva tra donne e uomini.

Sebbene la crisi sanitaria e, più recentemente, lo scoppio della guerra in Ucraina abbiano creato molta incertezza, è importante perseverare con la mobilitazione di risorse a livello mondiale per far avanzare l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. I suoi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile mirano a promuovere un mondo libero dalla povertà estrema e a garantire per tutti la parità di opportunità nella realizzazione del proprio potenziale. Nel 2021, il Segretario Generale delle Nazioni Unite ha presentato un'agenda con una serie di proposte chiave raggruppate in 12 impegni, che riaffermano la solidarietà globale come metodo per superare le crisi. Sotto il titolo "La Nostra Agenda Comune", il documento include il rafforzamento del lavoro dignitoso fra le azioni principali da intraprendere. La creazione di occupazione con salari dignitosi, unitamente alle politiche per garantire salari adeguati, possono dare un contributo determinante per raggiungere gli Obiettivi di sviluppo sostenibile e per realizzare la giustizia sociale.



## **Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso**

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'Agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro. Essa è composta da rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori che collaborano per promuovere un futuro del lavoro incentrato sulla persona attraverso la creazione di lavoro produttivo e liberamente scelto, la garanzia dei diritti del lavoro, l'accesso alla protezione sociale e il ricorso al dialogo sociale.

## **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

**Dipartimento sulle condizioni di lavoro e l'uguaglianza**  
Route des Morillons 4  
1211 Genève 22  
Svizzera  
[ilo.org/inwork](https://ilo.org/inwork)

---

**Ufficio per l'Italia e San Marino**  
Villa Aldobrandini  
Via Panisperna 28  
00184 Roma  
[rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
[ilo.org/rome](https://ilo.org/rome)