



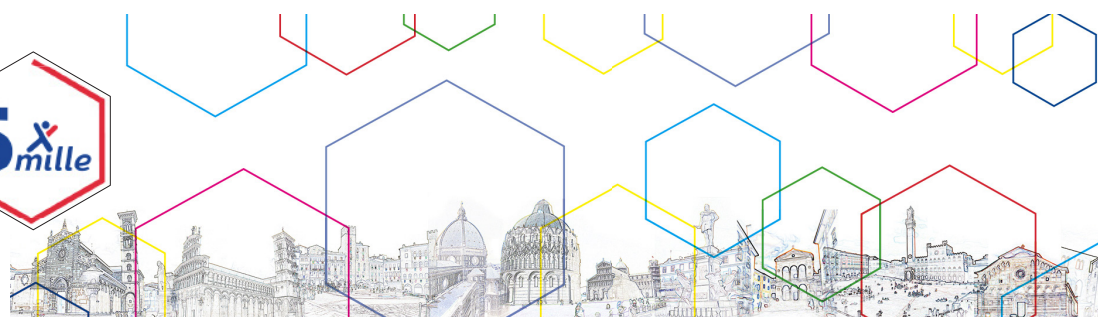
BOLLETTINO DI **AGGIORNAMENTO** SULLA **NORMATIVA** **REGIONALE**

The ACLI TOSCANA logo, with "ACLI" in red and "TOSCANA" in blue, positioned in the bottom right corner of the page.

ACLI
TOSCANA

BOLLETTINO DI **AGGIORNAMENTO** SULLA **NORMATIVA REGIONALE**

a cura di Martina Lumini e Valerio Martinelli



INDICE

MOZIONE

SALARIO MINIMO ORARIO

pag. **3**

MOZIONE SALARIO MINIMO ORARIO

In data 13 maggio 2022 è stata presentata in Consiglio regionale la mozione n. 892/2022 avete a oggetto il “*sostegno alla istituzione del salario minimo orario*”.

Con il presente testo si impegna il Presidente e la Giunta Regionale:

“a sostenere in conferenza Stato-Regione e in tutte le sedi opportune, di concerto con i sindacati, tutti gli atti e le misure che portino all’istituzione di un salario minimo orario per i lavoratori italiani, sia pubblici che privati, portando avanti tutte le necessarie iniziative nei confronti del Parlamento volti all’adozione di provvedimenti legislativi tesi a perseguire gli obiettivi stabiliti nei trattati dell’UE cioè tutelare i lavoratori da retribuzioni indebitamente basse”.

La mozione affronta il tema del salario minimo, di cui si è sentito parlare molto negli ultimi mesi.

Per comprendere l’impegno richiesto alla Giunta Regionale toscana risulta utile capire quale sia lo scenario europeo e nazionale che ruota intorno a questo tema.

In Europa, la maggior parte dei Paesi membri ha introdotto nel proprio ordinamento un salario minimo legale¹, con le eccezioni di Danimarca, Svezia, Finlandia, Austria e Italia.

Negli ultimi anni il mercato del lavoro ha subito consistenti cambiamenti che rispecchiano l’impatto che la transizione digitale ma anche la crisi economica, la pandemia e, da ultimo, la guerra in Ucraina hanno avuto e stanno avendo sulla nostra società.

Alla luce del contesto generale poc’anzi delineato e passando a esaminare gli interventi normativi europei sul tema, l’attenzione si concentra sulla proposta di direttiva europea che Parlamento e Consiglio si apprestano ad approvare in via definitiva e avente ad oggetto proprio il tema del salario minimo². Essa intende, da una parte, intervenire sul funzionamento del mercato del lavoro e sul problema del *dumping salariale*³ tra gli Stati membri e, dall’altra, affrontare e cercare di arginare il problema crescente dei lavoratori poveri o “*working poor*”.

Risulta opportuno precisare che la proposta europea non disciplina la materia retributiva, proponendo l’introduzione di un salario minimo europeo⁴, ma esprime la volontà di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini europei, cercando di garantire equità e giustizia sociale tra gli Stati membri e all’interno del mercato europeo.

Tornando alle finalità della proposta di direttiva, vengono individuate due strade da percorrere che prevedono, da una parte, la promozione della contrattazione collettiva e, dall’altra, soprattutto nei Paesi dove già vige un salario minimo legale, garantire che i salari raggiungano livelli adeguati ed equi, sempre nel rispetto delle diversità che caratterizzano ogni singolo Stato membro.

In Italia, il tema del salario minimo è stato oggetto di diversi disegni di legge, ma nessuno ha mai visto la luce. In merito, i riferimenti sono al DDL n. 658/2018, a prima firma dell’On. Catalfo, che, in estrema sintesi, propone una soglia minima di salario uguale per tutti pari a 9 euro all’ora al lordo degli oneri contributivi e

¹ È di qualche settimana fa la notizia che la Germania ha approvato l’aumento del salario minimo legale vigente. L’aumento si verificherà mediante due distinte fasi: si passerà da 9,82 a 10,45 euro l’ora dal primo di luglio per poi innalzarsi a 12 euro dal primo di ottobre.

² La bozza di direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell’Unione europea (n. A9-0325/2021 del 18.11.2021) su cui, qualche giorno fa, Parlamento europeo e del Consiglio hanno trovato un accordo e che adesso dovrà essere approvata in via definitiva da entrambe prende le mosse dalla proposta n. 2020/0682 avanzata dalla Commissione europea.

³ Il termine *dumping salariale* è strettamente collegato al fenomeno, sempre più frequente, delle delocalizzazioni produttive da parte delle imprese verso Paesi nei quali la manodopera presenta costi inferiori. Queste pratiche e, di conseguenza, questo problema/disparità si è riscontrato anche tra gli Stati membri dell’UE.

⁴ Difatti la proposta di direttiva europea risulta in linea con il dettato normativo dell’art. 153.5 del TFUE poiché essa non contiene misure che presentano un’incidenza diretta sulla materia retributiva. Sul punto, giova richiamare quanto affermato nella sentenza della CGUE C-268/06 del 15.04.2008, con la quale la Corte ha avuto modo di precisare che se l’Unione non può stabilire un salario minimo europeo, poiché materia lasciata alla competenza dei singoli Stati membri, ciò non significa escludere dalle competenze dell’Unione ogni questione avente un nesso/un collegamento con le retribuzioni.

previdenziali e il DDL n. 1132/2019 (che supera il precedente DDL 310/2018), a prima firma dell'On. Nannicini, che, invece, propone di introdurre un salario minimo di garanzia solo nei settori non coperti dal CCNL.

La mozione che, come si legge, chiede alla Giunta di sostenere, nelle opportune sedi, l'istituzione di un salario minimo orario per i lavoratori italiani, pubblici e privati, apre la strada a una serie di riflessioni su questioni ancora aperte e che di certo non potranno essere risolte con un unico intervento normativa: dai *working poor*, all'incontrollata moltiplicazione del numero di CCNL, ai contratti *monstre*⁵ per arrivare alla rappresentatività delle rappresentanze sindacali (contratti pirata)⁶.

(Mozione n. 892 protocollata il 28.04.2022 e presentata in aula il 28.05.2022, Consiglieri Irene Galletti)

5 Con questo termine ci si riferisce a quei CCNL che, a prescindere dalle sigle sottoscrittrici, riescono ad avere un'applicazione estesa e trasversale sul mercato (anche a settori cruciali del mercato quali edilizia, logistica, industria alimentare etc e già di per sé dotati di un CCNL vigente), che gli consente di poter dar vita ad una concorrenza al ribasso in termini di condizioni/garanzie per i lavoratori.

6 Con il termine contratti pirata si fa riferimento ad alcuni CCNL sottoscritti da associazioni sindacali minori quindi muniti di una rappresentatività ridotta, che prevedendo, solitamente, condizioni più svantaggiose per i lavoratori costituiscono un'alternativa ai CCNL sottoscritti da sindacati maggiormente rappresentativi.