



XI Commissione Camera dei deputati

Audizione informale

Disegno di legge C. 2911 di conversione in legge del **decreto-legge n. 62, del 30 aprile 2026**

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Memoria Anief

Il provvedimento in esame afferma che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del salario giusto.

Negli artt. 7-11 del testo si definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo. Le norme ivi previste si applicano esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato privato.

Il tema del salario giusto impone una riflessione che tenga conto dei principi costituzionali, della normativa europea e della concreta condizione economica dei lavoratori. La discussione sul principio del “salario giusto” non può però riguardare esclusivamente il settore privato - come previsto dal testo in esame – ma deve necessariamente estendersi anche al lavoro pubblico e, in particolare, al comparto istruzione, che rappresenta uno dei pilastri fondamentali per la crescita civile, sociale ed economica del Paese.

In merito alle riforme introdotte nel privato sulla tutela delle retribuzioni in attesa del rinnovo contratto, per i dipendenti pubblici, ad esempio, si ricorda come debba essere precettivo lo stanziamento da parte dello Stato nelle leggi di bilancio della indennità di vacanza contrattuale e l'adeguamento annuale alla certificazione dell'inflazione, e non possibile come attualmente previsto nel testo unico d.lgs. 165/2001, nonché dello stanziamento minimo delle risorse in caso di rinnovo contrattuali pari alla copertura dell'intera inflazione registrata al netto di quanto erogato.

L'articolo 36 della Costituzione – correttamente richiamato dal comma 1 dell'articolo 7 - stabilisce che ogni lavoratore “ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del

suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Si tratta di un principio fondamentale dell'ordinamento repubblicano che oggi appare fortemente compromesso nel settore dell'Istruzione in cui gli attuali livelli retributivi presentano diversi elementi di criticità rispetto ai principi sanciti dalla Costituzione

Emerge innanzitutto una evidente sproporzione tra la complessità delle funzioni svolte e il trattamento economico riconosciuto. Il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario è chiamato quotidianamente a garantire attività ad elevata responsabilità sociale, educativa ed amministrativa, spesso in presenza di crescenti carichi burocratici, innovazioni organizzative continue e funzioni aggiuntive non adeguatamente valorizzate sul piano economico.

Il principio della "retribuzione sufficiente" risulta inoltre compromesso dal crescente fenomeno del lavoro precario. Una parte significativa del personale dell'Istruzione opera con contratti a termine, discontinuità reddituale e ritardi nei pagamenti, condizioni che incidono direttamente sulla possibilità di programmare una vita familiare e professionale stabile e dignitosa, come richiesto dall'articolo 36 della Costituzione.

Ulteriore elemento di criticità riguarda il mancato riconoscimento economico delle competenze professionali e del livello di formazione richiesto. Nel settore della conoscenza, il possesso di titoli universitari, specializzazioni, aggiornamento continuo e responsabilità educative permanenti non trova un adeguato riscontro nella struttura retributiva, determinando un progressivo impoverimento della funzione sociale e culturale del lavoro educativo e della ricerca.

Nel comparto scuola, inoltre, si registra una crescente distanza tra l'ampliamento delle responsabilità attribuite al personale e gli strumenti di valorizzazione economica previsti dai rinnovi contrattuali. La funzione docente, sempre più centrale nei processi di inclusione, innovazione digitale, orientamento e contrasto alla dispersione scolastica, continua ad essere retribuita in misura non coerente con il ruolo assegnato dalla Costituzione al sistema di istruzione.

Alla previsione dell'articolo 36 della Costituzione si deve aggiungere quanto disposto dalla **Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022** relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, della quale nel nostro Paese non risulta ancora adottato uno specifico atto di recepimento organico. La Direttiva stabilisce che i salari debbano essere adeguati, equi rispetto alla distribuzione salariale nazionale e tali da garantire un tenore di vita dignitoso. *Gli Stati membri, inoltre, sono chiamati a valutare l'adeguatezza salariale tenendo conto del potere d'acquisto, del costo della vita, dell'andamento dell'inflazione, della crescita salariale e dei livelli di produttività.*

Tali principi risultano oggi particolarmente rilevanti per il comparto Istruzione e Ricerca. I dati elaborati da ARAN e le analisi comparative prodotte sul periodo 2001-2021 evidenziano infatti come il personale della conoscenza sia stato il più penalizzato tra tutti i comparti pubblici. A fronte di un'inflazione cresciuta del 31,8%, gli stipendi del settore si sono fermati a incrementi pari al 24,4%, determinando una perdita reale del potere d'acquisto stimata nel 7,4%. Nello stesso periodo, altri comparti della pubblica amministrazione hanno invece registrato aumenti superiori, come nel comparto delle funzioni centrali dove oggi gli stipendi risultano essere di un terzo superiori a quelli del personale del comparto istruzione e ricerca, quando 25 anni fa erano persino inferiori.

La situazione appare ancora più critica se si considera che il personale scolastico continua a collocarsi nelle ultime posizioni della pubblica amministrazione per livello retributivo, nonostante il crescente aumento delle responsabilità professionali, educative, organizzative e burocratiche richieste.

Accanto alla questione stipendiale, emergono poi ulteriori elementi di disparità che incidono concretamente sulla qualità della vita dei lavoratori del comparto per avere un giusto salario.

Visto l'alto tasso di precarietà registrato nel comparto istruzione e ricerca e la recente sentenza della Corte di giustizia europea di condanna dell'Italia come stato inadempiente sull'abuso dei contratti a termini, bisogna già in questo provvedimento, senza attendere un nuovo decreto salva-infrazioni, tutelare il principio euro-unitario di non discriminazione tra lavoro precario e di ruolo, con lo stanziamento di specifiche risorse che permettano in sede contrattuale di garantire la parità di trattamento tra lavoratori che svolgono lo stesso incarico indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.

Quindi, visto l'alto tasso di pendolarismo tra il personale scolastico per dare un salario giusto prevedere misure a sostegno dei lavoratori fuori sede con specifiche indennità, detrazioni fiscali sugli affitti e sui trasporti con tariffe dedicati, sul modello di quanto già previsto in parte per altri contesti territoriali particolarmente disagiati.

Infine, per avere un salario giusto bisogna garantire l'erogazione dei buoni pasto anche al personale della scuola.

Giova ricordare che anche nell'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2025, n. 199), i dipendenti pubblici non hanno ricevuto le stesse agevolazioni dei lavoratori del privato con una detassazione soltanto fino a 800 euro del salario accessorio, senza beneficiare degli interventi di detassazione sul lavoro straordinario e sugli aumenti contrattuali. Personale del pubblico impiego che ancora oggi ha una trattenuta del 2,5% sul trattamento di fine rapporto (TFR) interamente a carico del datore di lavoro nel settore privato.

In sintesi, non è più rinviabile il riconoscimento di una vera emergenza salariale per chi opera anche nel lavoro pubblico e in particolare nel comparto istruzione e ricerca.

Un salario può definirsi giusto soltanto quando riesce almeno a recuperare integralmente l'inflazione e quando il livello delle risorse stanziate risulta coerente con quello previsto per gli altri settori della pubblica amministrazione e per il privato.

Per tale ragione appare necessario prevedere un fondo dedicato alla progressiva valorizzazione salariale del comparto, da finanziare attraverso questo provvedimento e in più leggi di bilancio, avviando un percorso pluriennale di riallineamento retributivo. Non si può realisticamente pensare di colmare in un solo esercizio finanziario un ritardo accumulato in oltre vent'anni, ma è indispensabile che Governo e Parlamento diano un segnale concreto e strutturale.

articolare preoccupazione desta anche l'attuale andamento inflattivo. Negli ultimi mesi l'inflazione reale è cresciuta ben oltre il doppio del tasso programmato, con il rischio concreto che le risorse già previste per il rinnovo contrattuale 2028-2030 risultino insufficienti ancora prima dell'avvio della trattativa. Diventa pertanto indispensabile prevedere un adeguamento degli stanziamenti sulla indennità di vacanza contrattuale per il pubblico impiego in questo provvedimento e stanziare risorse adeguate nella prossima legge di bilancio, al fine di evitare un ulteriore impoverimento salariale del personale.