



Memoria per audizione in Commissione Lavoro

Decreto Legge n°62 del 30/04/2026

A cura della Rete Intersindacale

CLAP, Confederazione Cobas, ADL Cobas, Sial Cobas

La stagnazione salariale italiana e le sue origini

È indiscutibile che l'Italia, nel quadro dei Paesi europei e più in generale nel contesto delle economie dell'Ocse, sia uno dei Paesi che registra la più grave crisi salariale degli ultimi trenta anni. La grave stagnazione salariale italiana ha evidentemente un'origine molto lontana nel tempo, che risale almeno alla seconda metà degli anni Ottanta e che si è intensificata già a partire dai primi anni Novanta, per poi continuare a peggiorare negli ultimi anni.

Sono oramai piuttosto note le recenti stime dell'OCSE che fotografano la netta biforcazione della dinamica salariale nel contesto dei Paesi dell'area. Tra il 1991 e il 2023, mentre in Germania e Francia i salari reali sono cresciuti di oltre il 30%, in Italia si è registrata una contrazione del 3,4%.

Siamo di fronte a un problema strutturale che interroga alla radice la forma della regolazione salariale nel nostro Paese a partire dall'eredità, a nostro modo di vedere nefasta, del biennio 1992-93, anni in cui sono state gettate le basi delle relazioni industriali e di quella che poi è passata sotto l'etichetta della "politica dei redditi". Se si vuole ricercare l'origine del problema salariale italiano, a nostro modo di vedere, non basta porre l'attenzione sui problemi della tassazione o su altri aspetti che agiscono sulla leva fiscale. Il problema di fondo riguarda complessivamente il modello di regolazione salariale, oramai inadeguato ad assicurare una efficace protezione salariale che, per altro, condanna il nostro Paese ad una stagnazione strisciante dell'economia.

Sono diversi gli studi che mostrano che l'inflazione post-pandemica ha prodotto in Italia la più rapida distruzione del salario reale dal secondo dopoguerra. I rinnovi contrattuali che si sono succeduti nel contesto post-pandemico, segnatamente tra la seconda metà del 2021 e il 2024, non hanno avuto nessuna capacità di recuperare la perdita del potere di acquisto accumulata nella congiuntura più critica della fiammata dei prezzi. Tra il 2019 e il 2024, a cavallo della tensione inflattiva internazionale particolarmente significativa dalla seconda metà del 2021 fino al 2023, mentre in Germania e in Francia i salari reali hanno completamente recuperato la perdita e sono cresciuti rispettivamente dello 0,2% e 0,5%, in Italia, al contrario, l'OCSE registra una contrazione pari a circa l'8%.

Nel contesto degli attuali scenari di guerra l'inflazione torna a crescere, dopo il relativo rallentamento nel 2024 e 2025 (rispettivamente +1,1% e +1,6%). Ad aprile, secondo le stime preliminari dell'Istat, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) è aumentato in Italia del 2,9% su base tendenziale, con una accelerazione (+1,6% a marzo) causata dai recenti eventi internazionali. In media tra gennaio e aprile 2026 l'IPCA è cresciuto intorno all'1,8%, superando già la media degli anni precedenti. Che fossimo entrati in una fase di pesante incertezza per la dinamica dei prezzi era evidente sin dalla fase pandemica. Che questo quadro fosse tutt'altro che temporaneo, è evidentemente confermato dal regime di guerra nel quale siamo immersi.

Il “salario giusto” e le problematiche a esso connesse

Nella definizione del “salario giusto” il decreto interviene al suo capo secondo, in combinato disposto con la riorganizzazione dell'archivio dei CCNL depositati al CNEL e con la definizione delle soglie di rappresentatività per settore, individuando nella contrattazione delle organizzazioni (sindacali e datoriali) comparativamente più rappresentative lo strumento principale per operare tale definizione. Questa misura, pensata per contrastare i cosiddetti “contratti pirata”, cioè quei CCNL la cui genesi è esterna alle organizzazioni comparativamente più rappresentative, si scontra con la realtà dei fatti esplicitata dallo stesso CNEL.

L'Istituto ci dice infatti che questa parte di contrattazione, pur avendo depositato un numero spropositato di contratti (oltre 800) copre in realtà solo un residuale 2% degli occupati, poco più di 350.000 lavoratori e lavoratrici. Oltre il 97% sono invece coperti dalla contrattazione collettiva dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

La soluzione immaginata nel decreto per risolvere il problema delle retribuzioni che non rispettano il dettame dell'art. 36 Cost. è quindi parte del problema stesso. La contrattazione di primo livello è, nei fatti, una contrattazione inefficace, spesso incapace di recuperare sia la crescita della produttività settoriale che la dinamica dei prezzi. Di frequente i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, soprattutto nei settori con un tessuto produttivo polverizzato, contrattano tabellari costituzionalmente non adeguati. Spesso gli aumenti e le conquiste vengono spostati dalla parte fissa alla parte variabile della retribuzione; tutto ciò in un quadro segnato da rinnovi in estremo ritardo, in alcuni casi anche di diversi anni.

Di più, l'uscita dall'*impasse* in cui versa la contrattazione di primo livello non viene ricercata, dagli stessi attori che la animano, dentro la contrattazione stessa ma addirittura viene affidata al potere giudiziario, demandando alla magistratura il giudizio sulla compatibilità costituzionale di alcuni CCNL. Per fare un esempio banale, i ricorsi presentati dalla CGIL su contratti collettivi da loro stessi sottoscritti sono l'elemento emblematico di un fallimento trentennale, le cui conseguenze più aspre ricadono però su migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Per quanto riguarda il mancato recupero sull'inflazione degli aumenti tabellari in fase di rinnovo, che genera la flessione dei salari reali ampiamente descritta in precedenza, vale la pena prendere a esempio il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali, rinnovato nel 2024 con anni di ritardo. Il rinnovo è stato presentato, sia dal lato delle associazioni datoriali che da quello delle organizzazioni sindacali che hanno partecipato al tavolo, come una vittoria su tutta la linea. Introduzione della quattordicesima mensilità (al 50%), avanzamenti sulla maternità ma soprattutto aumenti tabellari di circa 120 euro nei livelli intermedi e comunque molto alti su tutti i livelli di inquadramento. Si potrebbe pensare a un esempio virtuoso, quindi. Andando a vedere le percentuali ci si accorge però che gli aumenti sono riusciti a recuperare poco più della metà dell'inflazione al momento del rinnovo, di fatto vanificando l'intera operazione.

Per molti contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative poi, e cooperative sociali è uno di questi, i minimi tabellari, in particolare nei livelli di inquadramento più bassi, non garantiscono delle retribuzioni dignitose. Alcuni esempi possono essere Servizi Fiduciari (6,76 euro lordi l'ora al livello E), Pulizie-Multiservizi (7,76 euro lordi l'ora al livello 2, quello più utilizzato per le lavoratrici addette alle pulizie) e lo stesso Cooperative sociali (8,71 euro lordi al livello B1). Parliamo di contratti che coprono centinaia di migliaia di lavoratori e soprattutto lavoratrici, molte delle quali impiegate negli appalti delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto interviene poi sui ritardi nei rinnovi, introducendo un'anticipazione forfettaria retroattiva dei futuri aumenti, pari al 30% della variazione dell'IPCA, in caso di mancato rinnovo nei primi 12

mesi di vacanza contrattuale. Una misura che a nostro avviso avrà un impatto tutto sommato molto contenuto, a fronte della grandezza dei problemi fin qui trattati.

Non saranno nemmeno gli sgravi fiscali e contributivi per le imprese, previsti al Capo I del decreto, a risolvere la situazione. Innanzitutto tali sgravi saranno vincolati alla trasformazione dei rapporti di lavoro a termine o all'assunzione *ex novo* a tempo indeterminato nell'anno corrente e sono definiti come “bonus”, inserendosi quindi a pieno titolo nella tendenza degli ultimi anni: misure spot, a termine, che poco incideranno sui problemi strutturali del mercato del lavoro italiano e di certo non porteranno nulla nelle tasche di lavoratrici e lavoratori, favorendo invece le imprese – qualunque impresa senza quindi alcuna politica industriale – che si adageranno sulla comoda poltrona della fiscalità generale che copre parte dei costi del lavoro. L'effetto principale lo conosciamo già: una temporanea impennata delle assunzioni “dopate” dagli sgravi senza un effetto duraturo sull'occupazione.

L'altro vincolo riguarda invece la garanzia, nell'accensione dei nuovi contratti, dell'applicazione del trattamento economico complessivo (TEC) previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore privato. Il primo problema che riscontriamo è stato ampiamente trattato e si tratta proprio dell'inadeguatezza di molte retribuzioni previste dai contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ma ce n'è anche un secondo. La norma fa riferimento al Trattamento Economico Complessivo, formalizzato, come noto, nel 2018, con il cosiddetto Patto per la fabbrica, che ha introdotto la distinzione tra Trattamento Economico Complessivo (TEC) e Trattamento Economico Minimo (TEM). Se con il TEM si intendono i minimi tabellari, con il TEC, invece, si intende la retribuzione globale, ovvero, la somma tra la retribuzione base, i superminimi, gli scatti di anzianità, le varie indennità laddove previste, i premi e incentivi, le mensilità aggiuntive (tredicesima, eventuale quattordicesima). È evidente come questo approccio nasconda, di fatto, la volontà del Governo di non aumentare l'importo del salario orario, che è il vero problema della struttura retributiva nel nostro paese, soprattutto nei settori a più basso valore aggiunto.

Appunti per una nuova politica salariale

Rispetto a quanto emerso finora il decreto n°62 ci sembra assolutamente inadeguato a rispondere ai molteplici problemi del mercato del lavoro italiano e, più in particolare, al problema salariale.

È evidente che in questo quadro sarebbe fondamentale introdurre nel Paese un sistema automatico di adeguamento salariale, capace di proteggere il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, che non possono pagare due volte gli effetti della crisi globale e delle guerre, prima per la contrazione salariale e poi per le molteplici crisi aziendali che stiamo registrando in diversi settori produttivi, dalla manifattura al terziario.

Rispetto al passato l'inflazione è diventata particolarmente radicata. Nel 2024 e nel 2025, anche quando il tasso di inflazione complessivo si è relativamente ridotto, i prezzi di alcuni beni primari – da quelli alimentari ai servizi per la salute, ai prodotti farmaceutici, solo per fare alcuni esempi – sono scesi meno dell'indice aggregato. Questo ha comportato un peggioramento delle condizioni di vita che si è particolarmente concentrato sui ceti più bassi, che godono pertanto di un livello di protezione ancora più debole.

La natura dell'attuale processo inflattivo ha poi mostrato pienamente i limiti dell'IPCA, l'indicatore introdotto con la riforma della contrattazione collettiva del 2009, che come noto esclude dal novero del calcolo i prezzi dei beni energetici importati.

Inoltre le altre misure che da anni caldegiamo sono sicuramente la riduzione della settimana

lavorativa a parità di salario e l'introduzione di un Salario Minimo Legale. Entrambe queste misure, nel combinato disposto con l'indicizzazione dei salari all'inflazione, sono a nostro avviso l'unico modo possibile di invertire la tendenza della perdita di potere d'acquisto e della stagnazione salariale, oltre che una “scossa” capace di ridare il giusto vigore alla contrattazione di primo livello.

Sì, perché per noi l'introduzione di un SML, rivolto universalmente a tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dal settore economico in cui operano e dal proprio profilo professionale, non è assolutamente alternativo alla contrattazione, anzi, dovrebbe fissare uno *standard* salariale orario minimo universale, al di sotto del quale la contrattazione collettiva non è lasciata libera di scendere. Ciò ha anche lo scopo di far evolvere il nostro sistema di regolazione salariale, da un modello centrato esclusivamente sulla contrattazione collettiva, verso un nuovo modello di tipo misto, in cui la determinazione del SML e la contrattazione collettiva devono avere pari dignità.

Nel rispetto dell'art. 36 della Costituzione, il SML deve avere lo scopo primario di assicurare una retribuzione minima oraria adeguata al soddisfacimento dei bisogni sociali primari, allo scopo di contrastare i fenomeni di deprivazione e di povertà lavorativa. L'importo del salario minimo orario deve essere collocato ad un livello adeguato, tale da non risultare al di sotto del 60% del salario mediano orario o del 50% del salario medio orario, nel rispetto dell'orientamento introdotto dalla direttiva comunitaria per i salari minimi adeguati (direttiva europea 2022/2041). Come emerge da analisi comparate sul piano europeo, livelli di SML insufficienti non avrebbero nessuna *chance* nel ridurre i fenomeni di *in-work-poverty*.

Infine anche le misure ipotetiche fin qui delineate risolverebbero i problemi solo in forma parziale, dato che nel lavoro povero, esternalizzato, polverizzato, senza tutele, non è solo l'elemento dei minimi tabellari il problema. Un intervento normativo adeguato dovrebbe occuparsi del contrasto al part-time cosiddetto involontario, dei part-time verticali utilizzati nei lavori che hanno la pausa estiva (come ad esempio il servizio Asacom o più genericamente di educativa e assistenza scolastica) che lasciano lavoratrici e lavoratori senza stipendio per due/tre mesi l'anno, dell'abuso di elementi premiali nella retribuzione (come ad esempio la famigerata “trasferta italia”) a scapito degli elementi fissi, dell'assenza di contrattazione di secondo livello negli appalti pubblici e così via.

A titolo esemplificativo potrebbe ad esempio essere ripristinato l'art.3 della Legge 1369/1960: il D.Lgs. 276/2003, infatti, abrogando suddetto articolo, che garantiva parità di trattamento economico e normativo tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli del committente, ha confinato centinaia di migliaia di lavoratori e soprattutto lavoratrici nel contratto Pulizie-Multiservizi (sottoscritto dalle federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil), ormai CCNL “principe” negli appalti di qualsiasi servizio. Questo contratto, come abbiamo visto, ha retribuzioni non adeguate e non risolvibili tramite il meccanismo del “salario giusto”. Interventi di questo tipo darebbero un'importante spinta ai salari proprio nei settori più fragili del mercato del lavoro.