

**LAVORO**

DS4811

DS4811

## UN PIANO D'AZIONE PER I SALARI

di **Renato Brunetta**  
e **Michele Tiraboschi**

Il 15 novembre scadono i termini per recepire la Direttiva europea 2022/2041 sui salari minimi adeguati. L'Italia, come molti altri Stati membri, è in ritardo rispetto all'appuntamento. Solo Lituania, Romania e Repubblica Ceca hanno adottato provvedimenti per adempiere alle prescrizioni europee. Pesa indubbiamente

l'attesa per l'esito del ricorso presentato lo scorso anno dalla Danimarca, con il sostegno della Svezia, davanti alla Corte di Giustizia Europea per chiedere l'annullamento della direttiva. Per questi Paesi la determinazione del livello dei salari rientra nelle competenze nazionali e, pertanto, esula dalle competenze del legislatore dell'Ue.

**LAVORO E SALARI**

## UN PIANO PER CONTRATTAZIONE E SALARI

**Il 15 novembre scadono i termini per recepire la Direttiva europea sui salari minimi adeguati. E l'Italia è in ritardo**

**Serve una scelta politica. E la contrattazione collettiva resta l'istituzione politica più apprezzata**

Chi conosce il caso italiano sa, tuttavia, molto bene che la questione di fondo è un'altra e che si trascina da lungo tempo. Da quando, cioè, il Movimento 5 Stelle, più di dieci anni fa e in aperta polemica con il sindacalismo confederale, avanzò la proposta di introdurre anche in Italia una legge sul salario minimo.

Sebbene la direttiva non richieda agli Stati membri, neppure indirettamente, la determinazione per via legislativa del tetto salariale minimo ritenuto adeguato, l'accesa controversia tra le forze politiche di maggioranza e opposizione sulle azioni di contrasto al fenomeno del lavoro povero ha finito per agevolare letture parziali e strumentali dei contenuti della direttiva, dando così luogo a una deleteria situazione di stallo. Un muro contro muro dai toni infuocati che non serve a nulla e che, nel rimescolamento di opinioni da parte di alcuni degli stessi sindacati confederali, fa male al funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali.

Anche il **Cnel**, quale organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie economiche e sociali, si è occupato della questione con un articolato documento di osservazioni e proposte, approvato nell'ottobre dello scorso anno, a cui non possiamo che rimandare per la sua

persistente attualità. L'essenza del messaggio del **Cnel**, chiamato dal legislatore a favorire l'elaborazione di posizioni comuni sui delicati temi del lavoro, era quello di uscire dalle paludi della polemica politica contingente per rendersi conto dei tanti punti di convergenza possibili sui contenuti della direttiva. Tranne qualche eccezione rappresentata dai partiti e dai movimenti antisistema, tutte le forze politiche di maggioranza e di opposizione non negano, infatti, la persistente centralità della contrattazione collettiva nella fissazione dei trattamenti salariali e nella regolazione dei rapporti di lavoro. E questo è indubbiamente il tema centrale della direttiva europea che, infatti, chiede agli Stati membri di concorrere a rafforzare il sistema di contrattazione collettiva in modo da estenderne il campo di applicazione e di aumentarne la sua qualità e tempestività di risposta in funzione delle trasformazioni del lavoro. Questo al punto di suggerire agli Stati membri di istituire un vero e proprio piano nazionale di azione a sostegno della contrattazione collettiva. Soluzione questa particolarmente utile, in un Paese come il nostro, che già prevede un alto tasso di copertura della contrattazione nazionale, per

contrastare il dumping contrattuale e la non corretta applicazione dei trattamenti retributivi stabiliti dai contratti nazionali e decentrati, soprattutto rispetto ai lavoratori temporanei e ai finti autonomi.

Chi scrive resta, personalmente, convinto che la traduzione concreta di cosa possa essere, per ogni singolo lavoratore, un salario adeguato e dignitoso imponga sempre una scelta "politica". E che la contrattazione collettiva, pur con tutti i suoi limiti e ritardi, sia ancora oggi l'istituzione "politica" meglio attrezzata per fissare, nella multiforme realtà dei luoghi di lavoro e senza le pressioni della competizione elettorale, quello che è un salario giusto. È l'osservazione quotidiana dell'ingente materiale contrattuale presente nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del **Cnel** che ci conferma la persistente vitalità e il dinamismo della contrattazione collettiva e, con



essa, l'utile contributo offerto da quella che Giuseppe De Rita ci ha insegnato a chiamare "gente della mediazione".

Sarà ora la politica a valutare cosa rispondere alla Commissione europea per documentare la conformità o meno del nostro ordinamento giuridico alle prescrizioni della direttiva. Da parte del **Cnel** resta, in ogni caso, forte l'impegno per una maggiore conoscibilità e pubblicità dei testi contrattuali.

Una assunzione di responsabilità coerente con le prerogative di questo delicato organo di rilevanza costituzionale, che aiuterà a dare piena attuazione a una delle norme cardine della direttiva: quella che impone agli Stati membri di assicurare a tutti i lavoratori un facile accesso e informazioni complete rispetto ai trattamenti retributivi previsti dai contratti collettivi, così da garantire totale trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro ad essi applicabili.

*Presidente del **Cnel***

*Presidente Commissione  
dell'informazione del **Cnel***

© RIPRODUZIONE RISERVATA