

## **Disposizioni in materia di salario minimo**

**957/S; 956/S; 1237/S**

**Audizione ANCE  
Commissione Lavoro  
Senato**

**13 maggio 2025**

**Premessa**

Con riferimento alle proposte di legge attualmente all'esame, in seconda lettura, della Commissione Lavoro del Senato della Repubblica (S. 957, S. 956, S. 1237) volte, tra l'altro, a disciplinare l'istituzione del salario minimo, si riportano di seguito alcune considerazioni.

Pur condividendo l'intento del Legislatore di intervenire su un tema così rilevante, quale il riconoscimento ad ogni lavoratore, ai sensi dall'art. 36 della Costituzione, di 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 ritiene necessario effettuare una valutazione complessiva dei risvolti che l'attuale formulazione di alcuni dei diversi testi in esame potrebbe generare, in particolare con riferimento al settore dell'edilizia.

Si ritiene, infatti, che l'introduzione di una disciplina relativa al salario minimo dovrebbe comunque preservare l'autonomia negoziale delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per evitare una fuga incontrollata dai loro contratti collettivi di lavoro, a danno delle imprese regolari e del complessivo impianto normativo contrattuale, al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e creare forme di *dumping* salariale.

In particolare, nel settore dell'edilizia, le parti sociali nazionali comparativamente più rappresentative, con i contratti collettivi di categoria stipulati, garantiscono già ai lavoratori trattamenti economici coerenti e in linea con l'andamento economico e produttivo delle imprese che, comunque, soddisfano pienamente i valori riportati per il salario minimo.

**Peculiarità  
del settore  
edile**

Per le imprese edili dell'industria, il contratto collettivo stipulato dall'Ance e dalle organizzazioni sindacali del settore (Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil), si articola su due livelli di contrattazione: nazionale e territoriale. Analogo impianto si ravvisa nei contratti edili stipulati dalle altre organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative con i medesimi sindacati.

Si segnala che anche il contratto collettivo territoriale disciplina voci retributive facenti parte integrante del trattamento economico obbligatorio spettante al lavoratore.

Inoltre, l'applicazione integrale del contratto, sia nazionale che di secondo livello territoriale, comporta la necessaria iscrizione degli operai, da parte delle imprese, alla Cassa Edile territoriale (Ente bilaterale di settore) e il relativo versamento di tutte le contribuzioni e gli accantonamenti riferiti agli elementi della retribuzione nonché agli oneri della sicurezza, alle misure assistenziali e sanitarie, che sono obbligatori, inscindibili e vincolanti ai fini della verifica della regolarità contributiva e, quindi, ai fini del rilascio del Durc.

**S. 957**

*“Deleghe al  
Governò in  
materia di  
retribuzione  
dei lavoratori e  
di  
contrattazione*

Con riferimento alle previsioni riportate nel DdL n. 957/S, recante *“Deleghe al Governò in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, nonché di procedure di controllo e informazione”*, si valuta positivamente l'intento del legislatore di valorizzare e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva attraverso il richiamo ai contratti collettivi nazionali di lavoro *maggiormente applicati in relazione al numero delle imprese e dei*

*collettiva,  
nonché di  
procedure di  
controllo e  
informazione”*

*dipendenti. Sul punto, si rileva, in ogni caso, la necessità di fare espresso riferimento al consolidato principio della rappresentatività in termini comparativi.*

Si valuta positivamente, altresì, l'obiettivo di contrastare il *dumping* contrattuale e di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e per ciascun settore di attività attraverso il miglioramento della disciplina dei controlli (delega di cui all'art. 2).

In merito alla delega contenuta nella lettera c), comma 1, art. 1, volta a *“stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori”*, preme sottolineare che le trattative di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro sono soggette a contingenze, anche esterne alla volontà delle parti sociali, che possono incidere sulle relative tempistiche.

Inoltre, desta perplessità la disposizione secondo cui *“per ciascun contratto scaduto e non rinnovato entro i termini previsti dalle parti sociali o comunque entro congrui termini, nonché per i settori non coperti da contrattazione collettiva, prevedere l'intervento diretto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'adozione delle misure necessarie concernenti esclusivamente i trattamenti economici minimi complessivi, tenendo conto delle peculiarità delle categorie di lavoratori di riferimento e, se del caso, considerando i trattamenti economici minimi complessivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nei settori affini”* (art. 1, comma 2, lett. g.). Tale disposizione rischia di limitare gli spazi di autonomia contrattuale delle parti sociali.

Si manifesta apprezzamento, invece, per la disposizione che mira a *“introdurre strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, anche attraverso l'eventuale riconoscimento ai lavoratori di incentivi volti a bilanciare e, ove possibile, a compensare la riduzione del potere di acquisto degli stessi”* (art. 1, comma 2, lett. f). Si ritiene, infatti, preferibile supportare l'attività di contrattazione collettiva attraverso meccanismi incentivanti e non sostitutivi della stessa.

**S. 956**  
*“Disposizioni  
in materia di  
salario  
minimo”*

Con riferimento al disegno di legge n. 956/S recante *“Disposizioni in materia di salario minimo”*, che individua un trattamento economico minimo orario non inferiore a 10 euro lordi, rivalutabile, tra l'altro, due volte l'anno sulla base dell'indice IPCA, si riportano le seguenti osservazioni. In primo luogo, si ritiene che, nonostante nel settore delle costruzioni il trattamento economico obbligatorio orario, come detto, sia superiore al predetto valore, l'individuazione di una misura minima possa indebolire il potere negoziale delle parti sociali, non valorizzando le diverse qualifiche dei lavoratori né le peculiarità dei singoli settori.

Inoltre, si evidenzia che, qualora tale salario minimo dovesse risultare inferiore al valore definito dalla contrattazione collettiva, le imprese che non applicano alcun contratto potrebbero presentare un'offerta più vantaggiosa, con la conseguente fuoriuscita dal mercato di tutte le imprese che fanno riferimento ai minimi contrattuali.

Si rileva, infine, che il Ddl, nel citare i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, dovrebbe fare riferimento al consolidato criterio della rappresentatività in termini comparativi.

**S. 1237**

*“Disposizioni  
per l’istituzione  
del salario  
minimo”*

In merito al DdL n. 1237/S, recante *“Disposizioni per l’istituzione del salario minimo”*, si osserva quanto segue.

In particolare, il Ddl definisce la *“retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato”* come il *“trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative (...) non inferiore a quello previsto dal CCNL (...)”*.

Sul punto, si osserva che, per l’edilizia, il trattamento economico complessivo è determinato, come anzidetto, non solo dalla contrattazione collettiva nazionale ma anche dalla contrattazione integrativa territoriale.

Infatti, oltre alle voci retributive “di base” previste dal CCNL, ai lavoratori sono riconosciute anche quelle individuate dalla contrattazione integrativa territoriale (es. indennità territoriale di settore per gli operai), che costituiscono parte integrante e sostanziale del trattamento economico obbligatorio.

Con riferimento poi all’individuazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a 9 euro lordi e all’istituzione, presso il Ministero del Lavoro, di una Commissione per l’aggiornamento di tale valore soglia, si confermano le medesime considerazioni sopra riportate per il DdL n. 956/S.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene opportuno mantenere fermo il ruolo della contrattazione collettiva, per l’edilizia nazionale e territoriale, quale garanzia di proporzionalità e adeguatezza della retribuzione.

**Conclusioni**

Occorre, pertanto, intervenire per rendere obbligatoria l’applicazione dei contratti collettivi nazionali, e territoriali per l’edilizia, stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e strettamente connessi all’attività oggetto dell’appalto o della concessione svolta dall’impresa anche in maniera prevalente. Ciò garantirebbe l’applicazione, per le lavorazioni edili o prevalentemente edili, della suddetta contrattazione, con il conseguente riconoscimento di tutte le relative tutele e prestazioni, anche in termini di formazione e sicurezza sul lavoro. Questo è il percorso da intraprendere per garantire certezza ed equità nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori, peraltro minati, nell’ambito della normativa sugli appalti pubblici, dal principio delle “analoghe tutele” che, comunque, nel settore edile, di fatto, non possono essere applicate in considerazione della specificità di istituti normativi, quali congruità e Durc.

---