



Alla C.A.

- Sindaco
- Consiglio Comunale

ORDINE DEL GIORNO “Sostegno ed introduzione del Salario Minimo Legale”

E

COMUNE DI SAN CESARIO SUL PANARO
Comune di San Cesario sul Panaro
Protocollo N. 0004501/2025 del 11/04/2025

Premesso che:

- La Costituzione della Repubblica Italiana recita all'articolo 36, comma 1: “Il 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.”
- Le previsioni sugli scenari futuri del lavoro nel nostro Paese disegnano un quadro preoccupante relativamente al tema delle retribuzioni. Si pone infatti con sempre più forza il problema della cosiddetta povertà lavorativa ovvero quella condizione in cui si ritrovano sempre più lavoratori e lavoratrici il cui salario non consente di sostenere condizioni di vita dignitose. Negli ultimi anni la crisi economico-sociale legata prima alla Pandemia e poi all'inflazione con aumento considerevole dei prezzi dei beni di prima necessità e del costo dell'energia ha ulteriormente aggravato la condizione di difficoltà di milioni di cittadini tra cui anche molti lavoratori e lavoratrici.
- Secondo i dati ISTAT presentati in sede di Audizione della XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati in data 11 luglio 2023: I rapporti con retribuzione oraria inferiore ai 9 euro lordi sono quasi un quinto del totale e coinvolgono circa 3 milioni di lavoratori. I rapporti con retribuzione inferiore si concentrano tra gli apprendisti (53,4%) e gli operai (23,3%), nei settori delle altre attività di servizi (59,6%), in quelli del noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (32,9%), nelle attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento (28%), dei servizi di alloggio e ristorazione (23,2%). Quote di rapporti a bassa retribuzione più elevate della media si osservano tra le donne (20,7%), i giovani sotto i 30 anni (29,2%) e tra coloro che lavorano al Sud (28,5%) o nelle Isole (22,7% e 38,4%).

Preso atto che:

- Nel 2020 il Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione basata sul Pilastro europeo dei diritti sociali che sancisce 20 principi e diritti fondamentali articolati in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione; ed impone: il diritto di ricevere una retribuzione equa che garantisca un tenore di vita dignitoso; di vedere garantite retribuzioni minime adeguate che soddisfino i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro famiglie in funzione delle condizioni economiche e

sociali nazionali; di salvaguardare l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro; di contrastare e prevenire la povertà lavorativa.

- Se un tempo il fenomeno della povertà lavorativa poteva corrispondere alla condizione di disoccupato o precario, il susseguirsi delle crisi negli Stati Uniti prima e in Europa poi di fatto dimostrato che questo assioma è superato: i lavoratori stabilmente impiegati, e talora anche qualificati, possono improvvisamente trovarsi ad avere gravi problemi di insufficienza del reddito da lavoro. La pandemia, l'emergenza economico- sanitaria derivata dapprima e la cosiddetta "pandemia energetica", causata dagli effetti della terribile guerra in Ucraina, hanno ulteriormente e duramente accentuato il problema sotto altri versanti.

Considerato che:

- Nello novembre 2021 è stata presentata una proposta di direttiva europea relativa al salario minimo all'interno dell'Unione Europea. Tale proposta, passata attraverso il voto della Commissione Occupazione e Affari sociali è volta a indicare e stabilire alcuni requisiti di base, necessari per poter garantire ai lavoratori un reddito che permetta un livello di vita dignitoso a loro e alle loro famiglie. Si tratta di una visione basata sulla Strategia Annuale di Crescita Sostenibile 2021: gli Stati dovranno adottare tutte le misure possibili per assicurare condizioni di lavoro eque, sia per evitare l'ampliarsi del divario sociale in atto che per impedire il dumping, pratica basata su una competizione al ribasso dei costi, che si ripercuote sui lavoratori. Nel rispetto del quadro normativo delle singole nazioni, si è quindi ritenuto necessario provvedere a salvaguardare un equo stipendio per ciascun lavoratore, nell'interesse dell'intero sistema economico e sociale europeo. Sono state proposte due strade per raggiungere questo obiettivo: da una parte un salario minimo legale (il livello salariale più basso consentito dalla legge), dall'altra un sistema efficace e funzionale di contrattazione collettiva fra i lavoratori e i loro datori di lavoro. Visto che nei Paesi (come l'Italia) nei quali un salario minimo legale non esiste, nonostante la copertura da parte della contrattazione collettiva sia elevata, vi è una quota importante di persone che lavorano senza che siano rispettate le condizioni fissate dai contratti collettivi, è possibile che le due strategie vengano implementate congiuntamente.
- Il 14 settembre u.s. il Parlamento europeo ha approvato in via definitiva il regolamento per il salario minimo. L'Italia è uno dei sei paesi UE - con Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia - non dotati di leggi su questo tema. Si tratta di una norma che punta a garantire un tenore di vita dignitoso: tale nuova legislazione, concordata a giugno con il Consiglio d'Europa, intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i lavoratori dell'UE e promuovere progressi in ambito economico e sociale. A tal fine, vengono definiti i requisiti essenziali per l'adeguatezza dei salari minimi garantiti, come stabilito dalle leggi nazionali e/o dai contratti collettivi. La legge vuole inoltre migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo. Il testo è stato approvato con 505 voti favorevoli, 92 contrari e 44 astensioni (votazione finale su accordo in prima lettura). La nuova direttiva si applicherà a tutti i lavoratori dell'UE con un contratto o un rapporto di lavoro. I Paesi UE, in cui il salario minimo gode già di protezione, grazie ai contratti collettivi, non saranno tenuti a introdurre queste norme o a rendere gli accordi già previsti universalmente applicabili. Le nuove norme europee stabiliscono anche regole per controlli e ispezioni di subappalti abusivi, lavoro autonomo fittizio e straordinari non pagati. I Paesi UE hanno due anni di tempo per adeguarsi alla nuova direttiva.

Valutato come:

E

COMUNE DI SAN CESARIO SUL PANARO
Comune di San Cesario sul Panaro
Protocollo N. 0004501/2025 del 11/04/2025

- Mentre i lavori procedono a livello comunitario, anche in Italia vengono messe in campo delle azioni legate principalmente alla diffusione del lavoro atipico e contrattualmente non sufficientemente tutelato (stagisti, tirocinanti, apprendisti, riders, lavoratori di piattaforma, lavoratori in occupazione protetta, a richiesta, intermittenti, nel tentativo di ripristinare equità ed un sistema di controllo congiuntamente all'impegno dei sindacati nella medesima direzione.

Valutato inoltre come:

- Presso il Parlamento italiano siano quindi all'esame delle competenti Commissioni alcuni Disegni di Legge, con oggetto l'istituzione del salario minimo orario in Italia, per i lavoratori pubblici e privati; si tratta di un lavoro che può giovare dell'esperienza e degli strumenti dei 21 su 27 Stati UE che già per gennaio 2021 prevedono l'entrata in vigore di un salario minimo nazionale. Secondo i dati Eurostat del 2021, il Paese con il minimo salariale più basso è la Bulgaria (con 332 Euro) mentre quello più alto è il Lussemburgo (con 2202 Euro). In Italia, come rilevato dall'INPS, 4,5 milioni di lavoratori guadagnano meno di 9 euro lordi all'ora mentre 2,5 milioni non arrivano a 8 euro; l'istituzione del salario minimo orario consentirebbe di ridurre le disuguaglianze e aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori, rafforzare la contrattazione collettiva e individuare i contratti leader, in modo da mettere finalmente fine alla proliferazione dei CCNL cosiddetti "pirata", stabilire una soglia di dignità al di sotto della quale nessun contratto collettivo deve scendere, prevedere un meccanismo di sostegno alle imprese detassando gli incrementi retributivi dei CCNL.

Considerato che:

- il nuovo Codice dei Contratti Pubblici, D.Lgs. 36/2023, all'art. 11 c. 1 stabilisce che "al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente", mentre all'art. 11 c. 2 stabilisce che "Nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità al comma 1". Tutto ciò premesso e considerato

Impegniamo il sindaco e la giunta a:

- a sostenere in tutte le sedi opportune, di concerto con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, ogni atto e misura che possa sollecitare il Governo e il Parlamento a portare all'approvazione di una proposta di legge sul salario minimo con contenuti analoghi a quelli originari della PdL n. 1275/2023, a condizione che espressamente preveda come il trattamento economico minimo orario non possa comunque essere inferiore a 9 euro lordi.
- ad introdurre, previa necessaria valutazione di conformità con la specifica normativa di settore di cui al vigente Codice dei Contratti Pubblici, in tutti i bandi e gli avvisi per l'affidamento o assegnazione degli appalti comunali una clausola contrattuale che impegni gli operatori economici a riconoscere ai lavoratori impegnati a qualsiasi titolo negli appalti e nei subappalti, fermo restando la corretta applicazione contrattuale così come stabilita dalle norme (a partire dal richiamato art. 11 D.Lgs. 36/2023), dai CCNL e dalla contrattazione collettiva e dai Protocolli, un trattamento economico minimo non inferiore - ferme restando le

pattuizioni di miglior favore - alla retribuzione minima di 9 euro lordi l'ora, così come previsto nel testo originario della proposta di Legge sul salario minimo n.1275/2023.

- a inviare il presente ordine del giorno a tutti i parlamentari territorialmente rappresentativi della provincia di Modena, affinché si facciano portavoce a livello nazionale di questa iniziativa e si attivino e si impegnino, per quanto di loro competenza, affinché una proposta di legge sul salario minimo con contenuti analoghi a quelli originari della PdL n.1275/2023 possa essere approvata.

Insieme per San Cesario
il Capogruppo

