



**Università degli Studi di Siena**  
**Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive**

Corso di Dottorato in Apprendimento e innovazione nei  
contesti sociali e di lavoro  
XXXVIII CICLO

***La contrattazione collettiva  
in situazioni economiche  
caratterizzate da shock inflazionistici***

Settore scientifico disciplinare: IUS/07

Tutor  
Prof. Maurizio Falsone

Candidata  
Dott.ssa Alessandra Sannipoli

Anno accademico di conseguimento del titolo di Dottore di ricerca  
A.A. 2024-2025

## Sommario

Introduzione .....	4
Capitolo I. Posizione del problema .....	11
1. Premessa .....	11
1.1. Gli strumenti contrattuali per l'adeguamento dei salari all'inflazione.....	13
1.2. L'indice IPCA depurato dai prezzi energetici e la recente crisi inflazionistica .....	21
1.3. Salari, produttività e inflazione .....	23
2. Domanda di ricerca .....	27
3. Metodologia e struttura dell'indagine. ....	30
Capitolo II Le risposte della contrattazione collettiva all'aumento dell'inflazione.....	35
1. Premessa .....	35
2. Principali soluzioni negoziate dalle parti sociali.....	37
2.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini .....	40
2.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica.....	43
2.3. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico .....	46
2.4. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria.....	48
2.5. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio.....	50
3. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione. ....	54
4. Inflazione e contrattazione: un'indagine sui modelli di adeguamento retributivo nel settore dei servizi ambientali e del comparto funzioni centrali.....	61
4.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali .....	61
4.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali .....	65

Capitolo III L'evoluzione delle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva con l'aumento dell'inflazione.....	69
1. Premessa .....	69
2. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini: sviluppi e prospettive .....	70
3. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica: sviluppi e prospettive.....	73
4. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico: sviluppi e prospettive .....	80
5. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria elettrico: sviluppi e prospettive .....	82
6. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio: sviluppi e prospettive.....	83
7. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione: sviluppi e prospettive.....	85
8. Considerazioni conclusive .....	92
 Capitolo IV. L'Articolo 36 alla prova dell'inflazione: un'analisi critica della contrattazione collettiva .....	94
1. L'art. 36 e il diritto alla giusta retribuzione .....	94
2. Il ruolo della giurisprudenza sull'art. 36 Cost.....	99
2.1 La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di retribuzione minima .....	102
2.2 Il riferimento alla direttiva UE 2022/2041, salvata dalla recente sentenza della Corte di Giustizia dell'11 novembre 2025 .....	116
2.3 Parametri, criteri e indici nella determinazione del trattamento retributivo adeguato .....	122
3. Soluzioni retributive adottate dalla contrattazione collettiva per rispondere all'emergenza inflattiva e giusta retribuzione .....	128
 CONCLUSIONI.....	135
 Bibliografia.....	147

## INTRODUZIONE

Le difficoltà economiche delle imprese, causate prima dalla pandemia e poi dalla crisi russo ucraina, hanno avuto ed hanno tutt'ora un forte impatto sulle dinamiche del mondo del lavoro. In Italia, nell'ultimo periodo, l'Istat ha registrato un incremento repentino dell'inflazione con forti ripercussioni sui salari le cui dinamiche non sono automaticamente agganciate, quanto meno in via diretta, a tali fenomeni, soprattutto di questa portata. A seguito di questi eventi che hanno notevolmente compromesso la stabilità del contesto geopolitico generale, la questione salariale e il tema dell'inflazione sono da qualche tempo al centro del dibattito politico, economico e di relazioni industriali.

Come si vedrà (infra cap. I, § 1.1), il nostro ordinamento ha conosciuto per molto tempo il meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni chiamato "scala mobile" che, seppure con regolamentazioni parzialmente modificate nel tempo, aveva proprio lo scopo di proteggere il potere d'acquisto dei salari attraverso un adeguamento automatico della dinamica salariale a quella inflazionistica. Tale sistema, nonostante nel tempo fu oggetto di modifiche ed adattamenti, iniziò ad essere messo in discussione da parte dei sindacati dei lavoratori agli inizi degli anni '70. La principale critica era quella di un sistema che acuiva le differenziazioni per categorie e qualifiche professionali rappresentando così un ostacolo al processo di egualitarismo salariale che i sindacati in quegli anni volevano raggiungere. A queste obiezioni di carattere sindacale, se ne aggiunsero altre tecnico-economiche. Fu messo in discussione in particolare il paniere di beni e servizi che costituiva il bilancio familiare utilizzato per il calcolo dell'indice perché la struttura dei consumi che tale bilancio riproduceva era superata ed impediva che la scala mobile riflettesse gli aumenti dei prezzi dei beni e servizi ormai entrati nelle abitudini di vita della popolazione italiana.

Il 25 settembre 1974 le organizzazioni sindacali dei lavoratori inviarono una lettera alla Confindustria, aprendo la vertenza per la modifica di alcune parti del sistema della scala mobile, con la richiesta dell'unificazione dei valori dei punti di

contingenza stabiliti per le diverse categorie e qualifiche. La vertenza si concluse con l'accordo del 25 gennaio 1975 (denominato "accordo Agnelli-Lama") tra la Confindustria e le Federazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL per il settore industriale che accolse la richiesta dei sindacati dei lavoratori, prevedendo però una gradualità nella sua applicazione. Fu concordato che il valore del punto stabilito per tutte le categorie, qualifiche e gruppi di età, sarebbe stato unificato e parificato al livello massimo.

L'inflazione alta degli anni '80 portò, poi, il governo e le parti sociali a sottoscrivere il Protocollo Scotti del 1983, il quale prevedeva alcune misure di contenimento del meccanismo automatico di adeguamento dei salari stabilendo un nuovo valore del punto di contingenza. Seguì poi il decreto di San Valentino (14 febbraio 1984) che produsse la predeterminazione dei punti di contingenza. L'accordo determinò una notevole spaccatura tra i sindacati, difatti la CGIL si rifiutò di firmarlo e, assieme al PCI di Berlinguer, raccolse le firme per un referendum abrogativo della legge che recepiva l'accordo.

Nel 1992, attraverso il Protocollo Amato, è stata soppressa la scala mobile poiché accusata di provocare una pericolosa spirale salari-prezzi. Un anno più tardi, nel 1993, è stato siglato il Protocollo Giugni che introdusse per la prima volta come parametro di riferimento per la contrattazione economica: l'inflazione programmata. Attraverso questo strumento si è cercato di frenare la dinamica inflattiva, collegando gli incrementi dei salari non più ad un valore ipotetico, quale quello che i sindacati stabilivano sulla scorta delle rivendicazioni provenienti dalla base, ma ad un tasso "programmato", definito, dopo concertazione con le parti sociali, nel documento di programmazione economico finanziaria predisposto annualmente dal Governo.

Successivamente, con l'Accordo del 2009 le parti individuarono, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indice previsionale, costituito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati ("IPCA depurato"). L'accordo ha confermato il sistema di salvaguardia del potere d'acquisto attraverso la verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e

quella reale effettivamente osservata, mentre ha delegato a specifiche intese l'individuazione del valore retributivo cui applicare il nuovo indice previsionale dell'inflazione. Da ultimo, oltre al cambio dell'indice, l'Accordo del 2009 ha contemporaneamente segnato un cambio di prospettiva circa la funzione del CCNL, ora volto a «garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale» e non più, come nel Protocollo del 1993, alla sola tutela del potere di acquisto.

Nel marzo del 2018 l'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018, siglato da Confindustria e CGIL, CISL, UIL, ha confermato l'utilizzabilità dell'indice IPCA depurato. Nello specifico, anche tale ultimo Accordo Interconfederale, sottoscritto questa volta anche dalla CGIL, nel definire le linee di indirizzo generale per la contrattazione collettiva, ha previsto che le variazioni dei minimi tabellari siano stabilite in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, come calcolato dall'ISTAT, e che il CCNL di categoria possa variare i minimi tabellari «in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa». Sul punto, testualmente, la lett. H) stabilisce che *«il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM».*

Tutto ciò premesso, l'evoluzione storica dei meccanismi di adeguamento salariale in contesti di elevata inflazione, dimostra come nel tempo i diversi attori sociali abbiano sperimentato ed attuato diversi meccanismi di indicizzazione salariale (dalla scala mobile all'IPCA), evidenziando criticità e proposte di modifica.

La presente ricerca di dottorato si propone di analizzare in profondità le dinamiche e le sfide che la contrattazione collettiva affronta in periodi caratterizzati da

un'inflazione elevata. In particolare, la tesi intende esplorare come le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali adattano le proprie strategie negoziali, quali strumenti contrattuali vengono privilegiati per mitigare l'erosione del potere d'acquisto dei salari, e quali sono le conseguenze dell'adozione o meno di tali strumenti sulle relazioni industriali.

Nell'analisi delle soluzioni negoziate dalle parti sociali, alcuni contratti collettivi di settore hanno optato per introdurre delle clausole di salvaguardia volte a neutralizzare gli effetti negativi dell'inflazione (cfr. infra cap. II, § 2.1 e ss.). Nello specifico, in alcuni casi le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro si sono impegnate a incontrarsi durante la vigenza contrattuale al fine di valutare il recupero «in corsa» di eventuali scostamenti inflattivi non prevedibili in fase di rinnovo del contratto collettivo. Come si vedrà, a titolo esemplificativo, nel settore Metalmeccanico, comparto che assume un ruolo di assoluta centralità nel sistema economico nazionale, l'accordo siglato il 5 febbraio 2021 ha previsto che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per ogni livello saranno adeguati all'IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE) «al netto degli energetici importati», così come fornita dall'ISTAT. Viene stabilito in sostanza che ogni anno, nel mese di giugno, si effettui un calcolo ex post basato sulla «dinamica inflattiva consuntivata» dell'anno precedente, misurata attraverso l'IPCA depurato, con l'ulteriore previsione di una sorta clausola di salvaguardia tale per cui, qualora l'IPCA depurato risulti superiore agli importi degli incrementi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, di cui alle tabelle presenti nell'accordo, si applicherà il valore più elevato. Tale sistema di garanzia per l'incremento quantitativo del trattamento salariale è stato da ultimo riconfermato con l'accordo di rinnovo del 22 novembre 2025 (cfr. infra cap. III, § 3.).

Per completare l'analisi della contrattazione collettiva rispetto al tema dell'inflazione, sono stati analizzati anche altri rinnovi contrattuali che a differenza di quello che hanno introdotto le c.d. clausole di salvaguardia, non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento automatico dei salari all'inflazione (cfr. infra cap. II, § 3 e ss.).

In tale categoria, sono stati individuati due sottogruppi, da un lato, i rinnovi che hanno previsto degli aumenti retributivi che tengono conto dell'inflazione, pur non introducendo alcun meccanismo automatico e, dall'altro, i rinnovi che non hanno fatto alcun riferimento al tema inflazionistico.

Ad esempio, rientra nella prima categoria, il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del cemento, calce e gesso, sottoscritto in data 15 marzo 2022, tra le organizzazioni sindacali di Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil e l'organizzazione datoriale Federbeton, il quale ha introdotto una previsione innovativa con riferimento agli aumenti retributivi a ai nuovi minimi contrattuali mensili. Le parti, dopo aver riportato le tabelle con i nuovi minimi contrattuali, si sono impegnate nei sei mesi precedenti la scadenza del contratto ad incontrarsi “per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale”. Si tratta di una previsione che da un lato, valorizza il ruolo delle parti nella determinazione del salario dal punto di vista inflazionistico e, dall'altro, introduce una previsione che impegna le parti a monitorare la spinta inflazionistica per adeguare i minimi allo scostamento inflattivo. Rientra invece nella seconda categoria il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli impianti di trasporto a fune, sottoscritto in data 19 luglio 2022 tra le Segreterie Nazionali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Savt Trasporti e l'Associazione datoriale Anef. Per quanto riguarda la parte economica, l'accordo di rinnovo ha infatti previsto esclusivamente un aumento della retribuzione minima base di importo pari euro 100,00 mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica. Anche il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende produttrici di penne, matite e affini, sottoscritto in data 3 maggio 2023 ha previsto per la parte economica solo l'aumento retributivo senza alcun riferimento alle dinamiche inflattive.

Inoltre, si estende l'analisi delle soluzioni contrattuali adottate per far fronte agli scostamenti inflattivi, guardando oltre il perimetro del settore privato (cfr. infra cap. II, § 4 e ss.). In dettaglio, analizzando altri due casi: il contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali, di carattere privatistico, ma che può riguardare anche imprese a controllo pubblico o aziende speciali pubbliche e il contratto

collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali, di carattere pubblicistico. Pertanto, la rassegna comparativa si arricchirà dell'esame di questi altri due settori con l'obiettivo di esplorare quali sistemi di adeguamento dei minimi contrattuali sono stati negoziati e inseriti in questi settori e se in queste scelte incida o meno l'intervento dell'anima pubblica dell'Aran e/o dei rappresentanti di imprese pubbliche nella negoziazione.

L'analisi prosegue (cfr. infra cap. III) in chiave sistematica, verificando se le soluzioni adottate in sede di contrattazione collettiva per fronteggiare il fenomeno inflattivo abbiano trovato continuità nei successivi rinnovi contrattuali, ovvero se abbiano rappresentato misure di carattere emergenziale e, pertanto, non riproposte. Parallelamente, l'analisi verrà estesa ai contesti di rinnovo contrattuale in cui non è stata contemplata l'introduzione di specifici strumenti volti alla gestione dell'inflazione, al fine di offrire un quadro completo delle diverse risposte del sistema di relazioni industriali. Attraverso questa disamina si cercherà di comprendere la resilienza e l'adattabilità degli strumenti di contrattazione collettiva di fronte alle pressioni inflazionistiche, delineando traiettorie e mutazioni nel tempo.

Da ultimo, in chiave giuridica, a seguito dell'analisi delle diverse soluzioni retributive emerse dalla contrattazione collettiva, la presente indagine si propone di verificarne la conformità ai principi di giusta retribuzione e proporzionalità, sanciti dall'articolo 36 della Costituzione. In particolare, si esaminerà se i meccanismi di adeguamento salariale, automatici o meno, siano effettivamente in grado di proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori dall'erosione inflattiva.

Attraverso un'analisi che tiene conto sia dei principi costituzionali sia delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate, l'obiettivo è determinare se le attuali previsioni contrattuali siano in grado di garantire la sufficienza e la proporzionalità del salario, in un contesto di crescente instabilità economica. Si valuterà, quindi, in che misura l'autonomia collettiva riesca a rispondere in modo adeguato alla necessità di assicurare una retribuzione minima nel rispetto dei principi costituzionali della proporzionalità e sufficienza ovvero capace di preservare il valore reale del reddito dei lavoratori.

Il *fil rouge* di questo lavoro è dato dalla volontà di offrire una ricostruzione e disamina delle soluzioni contrattuali negoziate dalle parti sociali nei rinnovi contrattuali sottoscritti a partire dal biennio 2022-2023, estendendo l'indagine fino al 2025. Tale delimitazione temporale non è casuale, ma strategicamente definita in considerazione del significativo mutamento del contesto macroeconomico. Il 2022 ha segnato un punto di svolta, caratterizzato dal ritorno di un'inflazione a livelli non osservati da decenni, configurandosi come un'emergenza economica che ha impattato profondamente sul potere d'acquisto dei salari. Oltre all'indagine sul contenuto degli accordi, segue una riflessione sul contenuto dell'art. 36 della Costituzione, declinato nei principi di sufficienza e di proporzionalità della retribuzione. Il principio di proporzionalità viene simultaneamente rapportato sia alla "quantità" del lavoro svolto, "intesa principalmente come tempo di lavoro, ma anche come rendimento della prestazione", sia alla sua "qualità", con riguardo cioè "alla natura della prestazione svolta, alla professionalità, capacità e impegno profuso dal lavoratore, valorizzando il suo merito". In virtù del criterio della proporzionalità, la retribuzione deve essere equivalente alla quantità e qualità del lavoro prestato, tenendo anche presenti tutti gli altri elementi di valutazione della prestazione (orario di lavoro, tipo di mansioni ecc.).

Il principio di sufficienza è funzionale all'individuazione diretta e immediata del minimo salariale al di sotto del quale viene meno la dignità umana, assicurando una retribuzione che garantisca i bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia. Il criterio della sufficienza impone, invece, una misura minima di livello retributivo che viene di regola negoziata dagli accordi collettivi tra sindacati e datori di lavoro. Nel contesto di mancata attuazione dell'art. 39, seconda parte, della Costituzione, la giurisprudenza ha utilizzato come parametro di riferimento della giusta retribuzione, non vincolante per il giudice, le tariffe salariali dei contratti collettivi della categoria, ove non direttamente applicabili. In base a una presunzione *iuris tantum*, i giudici hanno considerato i minimi retributivi dei contratti collettivi nazionali di lavoro in grado di assicurare corrispondenza al precetto costituzionale. In tal modo, la giurisprudenza ha svolto una importante funzione di sostegno del ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione della giusta retribuzione.

# Capitolo I.

## POSIZIONE DEL PROBLEMA

*Sommario:* Posizione del problema. 1. Premessa. – 1.1. Gli strumenti contrattuali per l'adeguamento dei salari all'inflazione. – 1.2. L'indice IPCA depurato dai prezzi energetici e la recente crisi inflazionistica. – 1.3. Salari, produttività e inflazione. – 2. Domanda di ricerca. – 3. Profili metodologici.

### 1. Premessa

Le difficoltà economiche delle imprese, causate prima dalla pandemia e poi dalla crisi russo ucraina, hanno avuto ed hanno tutt'ora un forte impatto sulle dinamiche del mondo del lavoro. In Italia, nell'ultimo periodo, l'Istat ha registrato un incremento repentino dell'inflazione<sup>1</sup> con forti ripercussioni sui salari le cui dinamiche, come vedremo nel dettaglio, non sono automaticamente agganciate, quanto meno in via diretta, a tali fenomeni, soprattutto di questa portata<sup>2</sup>. A seguito di questi eventi che hanno notevolmente compromesso la stabilità del contesto geopolitico generale, la questione salariale e il tema dell'inflazione sono da qualche tempo al centro del dibattito politico, economico e di relazioni industriali.

Secondo autorevole dottrina, la gravità della situazione e il carattere strutturale delle sue cause necessitano di un intervento non estemporaneo e settoriale, ma con *“scelte condivise che valutino l'insieme dei fattori in gioco”*<sup>3</sup>. Altra autorevole

---

<sup>1</sup> L'inflazione è un fenomeno che consiste in un aumento progressivo del livello generale dei prezzi (di beni e servizi) e nel contempo in una diminuzione del potere di acquisto della moneta. Gli economisti individuano due tipologie di inflazione a seconda dei diversi fattori che possono concorrere ad incrementare i prezzi. La prima è l'inflazione da domanda ed è riconducibile ad uno shock positivo sulla domanda aggregata, tendenzialmente causata da un aumento dell'offerta di moneta, in quanto l'innalzamento dei prezzi dipende dal fatto che i cittadini hanno una capacità di spesa in eccesso rispetto alla capacità del Paese di produrre beni e servizi. La seconda è l'inflazione da costi ed è quella che consegue ad uno shock negativo sull'offerta aggregata di beni e servizi, ad esempio a causa di un aumento dei salari nominali o del prezzo delle materie prime.

<sup>2</sup> ISTAT Prezzi al consumo (dati provvisori) - novembre 2022, in <https://www.istat.it/it/archivio/278332#:~:text=L'inflazione%20acquisita%20per%20il,6%25%20nel%20mese%20precedente>

<sup>3</sup> T. TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2022, 1, pp. 41-43. Nello specifico, l'autore prende atto di alcune delle misure che sono già state adottate dal governo per ridurre la dipendenza energetica del nostro paese come ad esempio la diversificazione

dottrina, partendo dai dati pubblicati dall'OSCE sulla variazione percentuale dei salari annuali medi tra il 1990 ed il 2020, dai quali emerge una situazione di stallo delle retribuzioni sostiene che proprio tale situazione in Italia è conseguenza *“di un vero e proprio stallo della produttività generale dal sistema economico”* che richiede di conseguenza un necessario ripensamento del sistema retributivo nazionale partendo proprio dalla contrattazione collettiva che ne rappresenta il fulcro<sup>4</sup>. Il contratto collettivo definisce la gran parte degli elementi del trattamento retributivo dei lavoratori. In particolare, quest'ultimo provvede all'inquadramento dei lavoratori, alla fissazione dei minimi salariali per ogni livello e alle varie maggiorazioni ed indennità<sup>5</sup>.

La formazione dei salari dipende da diversi fattori. Tra questi fattori sono generalmente considerati i più rilevanti quelli legati agli sviluppi del mercato, tra cui il mercato del lavoro e i prezzi, l'intervento dello Stato e la contrattazione collettiva. Nello specifico, il mercato del lavoro influenza i salari a causa delle variazioni del livello di occupazione o disoccupazione, mentre l'intervento dello Stato influisce principalmente sui livelli salariali attraverso la regolamentazione della contrattazione collettiva o la definizione di salari minimi legali o, in alcuni casi, la definizione di meccanismi di indicizzazione automatica. Inoltre, lo Stato svolge anche un ruolo di datore di lavoro pubblico e i salari del settore pubblico possono essere presi come riferimento informale per stabilire gli aumenti salariali in alcuni settori. A seguire, la contrattazione salariale collettiva svolge un ruolo significativo nell'evoluzione dei salari a livello settoriale e aziendale, interagendo così con le politiche comunitarie e nazionali. In questo senso, la contrattazione salariale collettiva funziona come barometro microeconomico, sostenendo o

---

delle fonti, la valorizzazione delle risorse presenti nel nostro territorio e da ultimo gli incentivi verso la produzione di energie rinnovabili. Tuttavia si osserva come le soluzioni elencate *“sono scelte necessarie ma hanno effetti a medio termine”*. Dunque secondo l'autore ad oggi è urgente valutare insieme l'impatto immediato di questa crisi sulle condizioni della occupazione e sui salari e *“molto dipenderà dall'andamento e dalla durata della crisi, che vanno seguiti direttamente da parti sociali e governo al fine di evitare decisioni affrettate e non informate”*.

<sup>4</sup> M. MARTONE, *L'emergenza retributiva tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2022.

<sup>5</sup> V. FERRANTE, *La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale*, in E. GRAGNOLI, S. PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, UTET, Torino, 2012, pp. 114-115.

correggendo le decisioni di politica macroeconomica<sup>6</sup>. Infine, come evidenziato nel “Rapporto Astril 2022. Mercato del lavoro, contrattazione e salari in Italia: 1990-2021”, il 2020 è stato caratterizzato da una perdita di circa 527mila occupati rispetto all’anno precedente, dopo sei anni (2014-19) di crescita. In termini assoluti, nella serie storica dal 1995, si tratta della perdita più consistente rispetto all’anno precedente (più ampia di quella del 2009, circa 418mila unità in meno rispetto al 2008, e di quella del 2013, circa 444mila unità in meno rispetto al 2012). Il 2021 ha mostrato un incremento di circa 149mila occupati rispetto all’anno precedente. Le conseguenze del lockdown e del blocco di alcune attività sull’andamento dell’occupazione sono state molto diversificate nei diversi macrosettori. Diventa, dunque, interessante studiare i modi in cui i diversi settori hanno reagito allo shock derivante dalla crisi del 2020<sup>7</sup>.

### **1.1. Gli strumenti contrattuali per l’adeguamento dei salari all’inflazione.**

Il nostro ordinamento ha conosciuto per molto tempo il meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni chiamato “*scala mobile*”<sup>8</sup> che, seppure con regolamentazioni parzialmente modificate nel tempo, aveva proprio lo scopo di

---

<sup>6</sup> Eurofound (2023), *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/tackling-rising-inflation-sectoral-collective-wage-bargaining>

<sup>7</sup> M. DELEIDI, D. ROMANIELLO, L. SALVATI, *La posizione dei lavoratori nella contrattazione salariale*, in *Rapporto Astril 2022. Mercato del lavoro, contrattazione e salari in Italia: 1990-2021*, p. 70-71.

<sup>8</sup> «Con il termine *scala mobile* viene indicato il sistema di rivalutazione automatica delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. La *s.m.* si modifica con il variare dell’indice del costo della vita, calcolato secondo criteri convenzionalmente stabiliti. Venne introdotta nel nostro ordinamento a seguito del “concordato per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell’industria del Nord”, stipulato a Milano il 6 dicembre 1945 tra la Confederazione generale dell’industria italiana e la Confederazione generale del lavoro, unica organizzazione dei lavoratori allora esistente. Il meccanismo d’indicizzazione delle retribuzioni, in esso previsto, aveva lo scopo di proteggere il potere d’acquisto dei salari: questo meccanismo, applicato inizialmente regioni dell’Italia settentrionale, venne successivamente esteso a tutto il territorio nazionale con il concordato di perequazione salariale del 23 maggio 1946 poi uniformato, e in parte modificato, con l’accordo interconfederale del 27 ottobre 1946, integrato da quello del 28 novembre 1947», E. CAPUZZO, voce *Scala mobile*, in *EGT*, V Appendice, 1994, in *Treccani.it*.

proteggere il potere d'acquisto dei salari attraverso un adeguamento automatico della dinamica salariale a quella inflazionistica.

Il 6 dicembre 1945, fu concluso solo per i lavoratori dell'industria dell'Italia settentrionale, il primo concordato per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale del Lavoro, in cui si convenne: *"di istituire un sistema di scala mobile sull'indennità di contingenza, opportunamente perequata, per rendere automatici, in relazione all'andamento del costo della vita, gli adeguamenti di retribuzione che risultassero necessari"*. L'articolo 11 di tale accordo stabilì che l'indennità di contingenza sarebbe variata nel tempo in proporzione alle variazioni del costo della vita, risultanti da numeri indici appositamente calcolati per tutte le province interessate all'accordo. Questi indici vennero calcolati in base a precise norme tecniche fissate da una Commissione paritetica, costituita a Milano e composta da due rappresentanti della Confederazione dell'industria e due rappresentanti della Confederazione del lavoro. Questo accordo venne successivamente esteso al Centro ed al Sud Italia con il concordato di perequazione salariale del 23 maggio 1946.

Tale sistema, nonostante nel tempo fu oggetto di modifiche ed adattamenti, iniziò ad essere messo in discussione da parte dei sindacati dei lavoratori agli inizi degli anni '70. La principale critica era quella di un sistema che acuiva le differenziazioni per categorie e qualifiche professionali rappresentando così un ostacolo al processo di egualitarismo salariale che i sindacati in quegli anni volevano raggiungere. A queste obiezioni di carattere sindacale, se ne aggiunsero altre tecnico-economiche. Fu messo in discussione in particolare il paniere di beni e servizi che costituiva il bilancio familiare utilizzato per il calcolo dell'indice perché la struttura dei consumi che tale bilancio riproduceva era superata ed impediva che la scala mobile riflettesse gli aumenti dei prezzi dei beni e servizi ormai entrati nelle abitudini di vita della popolazione italiana<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> L. ZOPPOLI, *Indennità di contingenza*, in F. LISO, M. RUSCIANO (a cura di), *La revisione della normativa sul rapporto di lavoro*, Guida, 1987, 263 ss; I. CIPOLLETTA, *L'accordo del 1993 e le nuove relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 134, 2012,

Il 25 settembre 1974 le organizzazioni sindacali dei lavoratori inviarono una lettera alla Confindustria, aprendo la vertenza per la modifica di alcune parti del sistema della scala mobile, con la richiesta dell'unificazione dei valori dei punti di contingenza stabiliti per le diverse categorie e qualifiche. La vertenza si concluse con l'accordo del 25 gennaio 1975 (denominato "accordo Agnelli-Lama") tra la Confindustria e le Federazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL per il settore industriale che accolse la richiesta dei sindacati dei lavoratori, prevedendo però una gradualità nella sua applicazione. Fu concordato che il valore del punto stabilito per tutte le categorie, qualifiche e gruppi di età, sarebbe stato unificato e parificato al livello massimo.

Nello specifico, con l'accordo interconfederale del 25 gennaio 1975 venne introdotto un meccanismo di origine negoziale che consentiva una modifica automatica dei salari al verificarsi della crescita dell'indice dell'inflazione rilevato dall'Istituto di statistica (ISTAT). Secondo la dottrina *“solo in apparenza il sistema tutelava il potere d'acquisto dei lavoratori dalla inflazione, poiché, (...) esso finiva per rendere più elevata la crescita dei prezzi al consumo, secondo un meccanismo definito come "spirale inflazionistica": si era osservato, infatti, come nell'ambito dell'inflazione annua, una non secondaria componente dell'aumento dei prezzi fosse la conseguenza di una inflazione "attesa", più che di un reale incremento dei costi produttivi. La contrattazione collettiva alimentava tale effetto, poiché nel determinare i livelli retributivi per il triennio di durata dell'accordo (secondo l'uso del tempo) le parti si muovevano, sostanzialmente, sulla base, più di una percezione soggettiva, che di previsioni ancorate a dati statistici (peraltro difficili, per un periodo di tempo così lungo)”*<sup>10</sup>. In altri termini, l'inflazione attesa e non quella reale spingeva i produttori ad alzare i prezzi dei beni di consumo in vista di una potenziale crescita dei salari e, inoltre, questo meccanismo impoveriva anche il

---

2; P. PIACENTINI, “L'indice del costo della vita valevole ai fini dell'applicazione della Scala Mobile delle retribuzioni. Dalle origini alla cessazione (1945-1997)”, (a cura di) Edizioni ISTAT n. 6, 2000.

<sup>10</sup> Cfr. V. FERRANTE, *op. cit.*, pp. 114-115.

rinnovo del contratto collettivo poiché per l'adeguamento automatico finiva per assorbire una parte preponderante delle risorse economiche dell'impresa.

Sul finire del 1976 si aprirono le trattative tra Confindustria e le Confederazioni sindacali dei lavoratori per studiare i correttivi da apportare alla scala mobile. Al dibattito seguì la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale del 26 gennaio 1977 e il D.L. n.12 del 10 febbraio 1977, convertito in legge n. 91 del 31 marzo 1977, recante "Norme per l'applicazione dell'indennità di contingenza", con il quale è stato introdotto il divieto di corrispondere, a lavoratori di settori diversi, trattamenti retributivi di scala mobile più favorevoli rispetto a quelli previsti dall'accordo per il settore industriale. L'accordo del 1977 si poneva lo scopo di contribuire alla lotta contro l'inflazione ed alla difesa monetaria mediante il contenimento della dinamica del costo globale del lavoro e l'aumento della produttività. Lo strumento tuttavia non bastò a contenere la spirale inflazionistica<sup>11</sup>.

Poi nel gennaio del 1983 si arrivò al Protocollo Scotti<sup>12</sup>, il quale adottò alcune misure di contenimento del meccanismo automatico di adeguamento dei salari stabilendo un nuovo valore del punto di contingenza. La revisione del meccanismo

---

<sup>11</sup> Già al momento della sottoscrizione dell'accordo del 1977, Confindustria scrisse a verbale che *«l'accordo è insufficiente a superare la crisi inflazionistica e di bilancia dei pagamenti. Ciò non deve indurre a sottovalutare i risultati raggiunti; ma impone che si dichiari che la nostra economia riacquisterà la capacità di espandersi senza soluzione di continuità solo se verrà creata una struttura dei costi in linea con quella dei paesi nostri concorrenti e se verranno ristabilite relazioni industriali che consentano l'avanzamento della dotazione produttiva del paese»*. Diversamente, il sindacato risultò essere più lento nel rilevare la difficoltà del sistema delineato dall'accordo *«la sua fede nella scala mobile e la convinzione che fosse uno strumento assoluto di salvaguardia del potere d'acquisto dei salari (dimenticando che questo dipende più dall'espansione e dalla crescita della produttività) contribuirono a peggiorare i fattori di instabilità economica che portarono, insieme ad altri fattori al quasi collasso degli anni Ottanta»* Vedi P. Merli Brandini, *Diritto e rovescio*, in *Edizioni Lavoro*, 2002, 41.

<sup>12</sup> E. TARANTELLI, *La predeterminazione dell'inflazione nei paesi industrializzati e l'accordo del 22 gennaio*, in E. Tarantelli, *L'utopia dei deboli è la paura dei forti. Saggi, relazioni e altri scritti accademici*, Franco Angeli, 1988, p. 559 *«Come ho detto l'accordo del 22 gennaio recepisce in pieno quattro punti su cinque della proposta di raffreddamento dell'inflazione: la predeterminazione o programmazione dell'inflazione, il conguaglio per salvaguardare il salario reale a carico non solo dello Stato, ma a cui possono essere chiamati a partecipare anche le imprese e i lavoratori, la "clausola Reagan" rispetto allo scudo europeo e, il punto forse più importante, lo scambio politico tra sindacato e governo. Ma l'accordo non recepisce anche un quinto punto: la predeterminazione dei punti di scala mobile da far scattare di trimestre in trimestre, con profilo decrescente, in modo da garantire l'effettivo raggiungimento del tetto predeterminato»*.

della scala mobile non prevedeva una contropartita sicura per i lavoratori, per cui la proposta di accordo fu accettata da CISL e UIL, ma non dalla CGIL, pertanto, il governo Craxi decise di tramutarne i contenuti in un decreto. Seguì poi il decreto di San Valentino (14 febbraio 1984) che produsse la predeterminazione dei punti di contingenza. L'accordo produsse una notevole spaccatura tra i sindacati, difatti la Cgil si rifiutò di firmarlo e, assieme al PCI di Berlinguer, raccolse le firme per un referendum abrogativo della legge che recepiva l'accordo. Opposta sorte toccò invece al decreto legge 17 aprile 1984, n. 70, che convertito nella legge 12 giugno 1984, n. 219, dispose la predeterminazione dei punti di contingenza da corrispondere, limitandola ai primi due trimestri. Contro questa legge il PCI promosse un referendum svoltosi nel giugno 1985 con esito negativo. Questo risultato non fu scontato e politicamente molto significativo – di fatto i votanti scelsero con lungimiranza di avere meno soldi in busta paga nel presente, garantendo però la sopravvivenza economica del Paese e quindi il perdurare dei posti di lavoro anche nel futuro – sintomo di una improrogabile esigenza del sistema produttivo di completare il complesso e conflittuale percorso di ristrutturazione inaugurato negli anni Settanta per riuscire a competere a livello internazionale incrementando la produttività grazie ad una nuova flessibilità organizzativa, alla riduzione della rigidità nella regolazione dei rapporti di lavoro e alla moderazione salariale<sup>13</sup>.

Il referendum in Italia segnò una nuova fase delle relazioni industriali che portò al superamento del sistema della scala mobile che venne definitivamente abolito con l'accordo interconfederale del 31 luglio 1992 e con il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo», noto anche come protocollo Giugni, del 23 luglio 1993<sup>14</sup>. Quest'ultimo introdusse per la prima volta come parametro di riferimento per la contrattazione economica: l'inflazione programmata. Attraverso questo

---

<sup>13</sup> E. MASSAGLI, *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 3/XXIII - 2013. Giuffrè Editore, Milano, pag. 725.

<sup>14</sup> E. MASSAGLI, *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, *op. cit.*, par. 2.5.

strumento si è cercato di frenare la dinamica inflattiva, collegando gli incrementi dei salari non più ad un valore ipotetico, quale quello che i sindacati stabilivano sulla scorta delle rivendicazioni provenienti dalla base, ma ad un tasso "programmato", definito, dopo concertazione con le parti sociali, nel documento di programmazione economico finanziaria predisposto annualmente dal Governo<sup>15</sup>. Il tasso di inflazione programmata è stato lo strumento per l'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione fino al successivo accordo interconfederale siglato il 22 gennaio del 2009.

Nell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto da tutte le principali associazioni datoriali e sindacali con eccezione della Cgil, si legge: *«per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo. Si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati. [...] Il recupero degli scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale»*. Tale innovazione si spiegò con l'intenzione delle parti di rilanciare *«la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività»*.

Con l'Accordo del 2009<sup>16</sup> le parti individuarono, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indice previsionale, costituito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per

---

<sup>15</sup> Sull'applicazione del Protocollo, *«Si registra un consenso unanime [...] nel riconoscere come raggiunto il primario obiettivo del Protocollo, vale a dire la riduzione del tasso di inflazione attraverso il contenimento delle dinamiche salariali»*, Commissione per la verifica del protocollo del 23 luglio 1993, Relazione finale, 23 dicembre 1997, punto 12.

<sup>16</sup> L. BELLARDI, *La revisione della struttura contrattuale negli accordi separati del 2009*, in *Economia & Lavoro*, Anno XLIII, Saggi pp. 11-27; M. RICCI, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità modelli di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, fasc. 3, 2009, pag. 353.

l'Italia<sup>17</sup>), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati ("IPCA depurato"). Le parti convennero, inoltre, che l'elaborazione della previsione fosse affidata ad un soggetto terzo (fino al 2010 l'ISAE e, a partire dal 2011, a causa della sua soppressione, l'ISTAT), e che in sede paritetica interconfederale si sarebbe proceduto ad una verifica circa la significatività dell'eventuale scostamento tra inflazione prevista e quella reale (sempre al netto dei prodotti energetici importati). L'accordo ha confermato il sistema di salvaguardia del potere d'acquisto attraverso la verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, mentre ha delegato a specifiche intese l'individuazione del valore retributivo cui applicare il nuovo indice previsionale dell'inflazione. Da ultimo, oltre al cambio dell'indice, l'Accordo del 2009 ha contemporaneamente segnato un cambio di prospettiva circa la funzione del CCNL, ora volto a «*garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale*» e non più, come nel Protocollo del 1993, alla sola tutela del potere di acquisto.

L'efficacia di tale accordo venne in parte "indebolita<sup>18</sup>" dalle Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia<sup>19</sup>, sottoscritte il 21 novembre 2012 dalle parti sociali con l'eccezione della Cgil, le quali considerarono questo indicatore uno tra gli altri di cui tenere conto per la fissazione dei salari. Si legge che il contratto collettivo nazionale di lavoro «*avendo l'obiettivo mirato di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, deve rendere la*

---

<sup>17</sup> L'indice IPCA è stato sviluppato per assicurare una misura dell'inflazione comparabile a livello europeo e viene utilizzato per verificare la convergenza delle economie dei paesi membri dell'Unione Europea, ai fini dell'accesso e della permanenza nell'Unione monetaria. Per queste ragioni, le modalità di calcolo sono disciplinate dal Regolamento CE n. 2494/95 del Consiglio relativo agli indici dei prezzi al consumo armonizzati.

<sup>18</sup> F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013, ADAPT University Press, 6, pag. 5-6. «*A soli due anni dalla sua introduzione, quindi, il nuovo riferimento inflazionistico pare già essere indebolito. Nella determinazione degli aumenti retributivi, il CCNL dovrà tenere conto non solo dell'andamento dell'inflazione in base all'IPCA al netto dei beni energetici importati, ma anche del più generale andamento economico, della crescita del PIL, dei dati occupazionali, di produttività e redditività*».

<sup>19</sup> G. P. CELLA, *Produttività e relazioni industriali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 2, 285 ss.; C. DELL'ARINGA, *L'accordo sulla produttività: quali prospettive per competitività e salari?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 2, pag. 293 e ss.

*dinamica degli effetti economici [...] coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore».* Ne consegue che l'indice IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, non era più il parametro a cui ancorare le dinamiche salariali, ma concorreva con valutazioni inerenti il generale andamento economico, la crescita del PIL, i dati occupazionali, di produttività e redditività<sup>20</sup>.

Nel marzo del 2018 l'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018<sup>21</sup>, siglato da Confindustria e CGIL, CISL, UIL, conferma l'utilizzabilità dell'indice IPCA depurato. Nello specifico, anche tale ultimo Accordo Interconfederale, sottoscritto questa volta anche dalla CGIL, nel definire le linee di indirizzo generale per la contrattazione collettiva, prevede che le variazioni dei minimi tabellari siano stabilite in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, come calcolato dall'ISTAT, e che il CCNL di categoria possa variare i minimi tabellari «in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa». Sul punto, testualmente, la lett. H) prevede che *«il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto*

---

<sup>20</sup> E. MASSAGLI, *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, op. cit. pag. 730, «Nella determinazione degli aumenti retributivi, il Ccnl dovrà considerare non solo l'andamento dell'inflazione in base all'IPCA al netto dei beni energetici importati, ma anche l'andamento economico più generale, la crescita del PIL, i dati occupazionali, di produttività e redditivi».

<sup>21</sup> M. TIRABOSCHI, *Verso il traguardo il «Patto per la Fabbrica»*, in *Guida lav.*, 2018, 2, 4; T. Treu, *L'accordo interconfederale del 28.02.2018 sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva: alcune prime riflessioni*, in [www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it), 8 marzo 2018; F. LISO, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Boll. Adapt*, 23 aprile 2018, 2; P. ICHINO, *Quel patto poco utile alla fabbrica*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10 aprile 2018.

*collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM<sup>22</sup>». Si tratta del trattamento economico minimo e del trattamento economico complessivo. Il TEM, individuato all'interno dei contratti collettivi nazionali di categoria, fissa i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale e varia secondo l'indice dei prezzi al consumo depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (c.d. indice IPCA, che risulta più capace, rispetto all'inflazione programmata, di anticipare il reale aumento del costo della vita). Il CCNL, in ragione dei processi di trasformazione e di innovazione organizzativa, potrà modificarne il valore. Il TEC, da sviluppare soprattutto a livello aziendale, detta il trattamento economico complessivo che comprende tutte le componenti salariali oltre al minimo e anche le forme di welfare.*

Il Patto, inoltre, ribadisce le funzioni del contratto collettivo nazionale e del contratto aziendale, così come già formulate nel Testo Unico sulla Rappresentanza, stipulato tra le medesime parti e risalente al gennaio 2014. Alla contrattazione di primo livello spetta, pertanto, garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. Dovrà inoltre incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concreti obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività e di innovazione.

## **1.2. L'indice IPCA depurato dai prezzi energetici e la recente crisi inflazionistica**

Il diffuso utilizzo dell'indice IPCA depurato è stato confermato negli anni a seguire in diversi settori<sup>23</sup>. Il principale vantaggio di questo indice, rispetto a quello

---

<sup>22</sup> Punto 5, lett. H), Accordo Interconfederale 9 marzo 2018, p. 8.

<sup>23</sup> Vedi Accordo interconfederale tra Confcommercio, CIGL, CISL E UIL per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, in cui con riferimento all'indice IPCA le parti si impegnavano ad assumere quale riferimento le «*dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio*

dell'inflazione programmata, si rinviene nella capacità di meglio anticipare il reale aumento del costo della vita<sup>24</sup>: esso, infatti, sarebbe molto vicino all'IPCA complessivo, ma meno oscillante, in quanto la “depurazione” eviterebbe la propagazione di shock inflattivi temporanei, attraverso una rincorsa delle retribuzioni a recuperare il potere d'acquisto perduto.

Tuttavia la situazione inflazionistica che si è registrata a partire dal 2022 ha fatto emergere alcune criticità legate a questo indice<sup>25</sup>. I tragici eventi legati allo scoppio della guerra in Ucraina con il conseguente aumento dei prezzi energetici importati ha di fatto dimostrato l'inadeguatezza dell'indice IPCA depurato a misurare l'effettiva erosione dei salari reali.

Sul punto anche l'ISTAT, nel giugno 2022<sup>26</sup> ha rilevato l'eccezionale aumento dei prezzi dei beni energetici importati, avviatosi a partire da aprile 2021, e che tale situazione abbia determinato di fatto l'incapacità dell'indice IPCA depurato di cogliere i cambiamenti strutturali nella serie dei prezzi ed ha auspicato un confronto con le parti sociali per una revisione concordata della metodologia di calcolo. In sostanza come evidenziato da alcuni autori *“l'incremento dei prezzi dei beni energetici importati è stato tale che non considerarlo ai fini degli adeguamenti*

---

*negoziale complessivo risultante da rinnovo contrattuale»*; accordo Interconfederale del 26 novembre 2020, nel settore artigiano è stato convenuto di adottare come parametro per gli adeguamenti economici l'IPCA depurato dai prezzi dei beni energetici, come comunicato dall'ISTAT nel mese di maggio di ogni anno, unitamente alla valutazione dell' *“andamento del settore”*.

<sup>24</sup> F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013, ADAPT University Press, *op.cit.*, pag. 7-8.

<sup>25</sup> G. PIGLIALARMI, L. VALENTE, *Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*, in <https://www.lavoce.info/archives/93350/salari-e-recupero-dellinflazione-il-rebus-dellipca>; M. Dalla Sega, *Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2022, pag. 632.

<sup>26</sup> *“L'ampliamento dell'offerta informativa del sistema statistico, che ha portato alla diffusione di indicatori mensili sui prezzi dei beni importati, congiuntamente alla necessità di tenere conto dell'andamento dei prezzi del Gas naturale, hanno reso necessario un aggiornamento della metodologia utilizzata per calcolare l'indice IPCA al netto dei beni energetici importati (IPCANEI). Come è noto questo indicatore, considerato come riferimento per la contrattazione collettiva dall'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, non rientra tra quelli diffusi mensilmente dall'Istat all'interno del comunicato sui prezzi al consumo dove è invece disponibile l'indice IPCA al netto della componente energetica.”* Il report: [https://www.istat.it/it/files//2022/06/Notametodologica\\_aggiornata\\_IPCA.pdf](https://www.istat.it/it/files//2022/06/Notametodologica_aggiornata_IPCA.pdf)

*retributivi finisce per determinare un evidente depauperamento delle retribuzioni reali<sup>27</sup>”.*

Peraltro, come osservato da alcuni autori e come evidenziato nella nota che sintetizza le evidenze contenute nel VIII Rapporto Adapt<sup>28</sup>, la contrattazione collettiva molte volte si è discostata dalle indicazioni contenute negli accordi interconfederali ed ha concluso nel senso di utilizzare l'indice IPCA depurato come un punto di partenza per la negoziazione all'interno della specifica categoria. In particolare, nel Rapporto si afferma che *«il disallineamento con i meccanismi stabiliti a livello interconfederale, come dimostrano i rinnovi dei settori industriali, in cui la maggior parte dei CCNL, in linea con quanto già accaduto nel 2019 e nel 2020, ha rispettato solo parzialmente (e con alcune forzature) le condizioni del "Patto della fabbrica"<sup>29</sup>»*. Dunque in base ai dati emersi risulta che nella contrattazione collettiva (fino al 2021) le parti sociali, durante le trattative per il rinnovo, tendono a concordare l'individuazione di un indice omnicomprensivo, mentre faticano a rispettare un indice matematico calcolato da una terza parte. A questo proposito, è stato notato che solo pochi contratti collettivi menzionano esplicitamente l'indice IPCA al netto dei beni energetici importati o prevedono un calcolo automatico o verifiche periodiche basate su tale indice. Tuttavia, nella maggior parte dei casi tale indice diviene un punto di partenza il valore di riferimento per l'avvio delle trattative e la misura dell'eventuale scostamento tra quanto contrattato e l'effettivo incremento dell'inflazione ex post<sup>30</sup>.

### **1.3. Salari, produttività e inflazione**

Per completare l'analisi di quanto finora visto, è opportuno esaminare anche un ultimo aspetto – non per questo meno importante – ma che al contrario rappresenta

---

<sup>27</sup> C. DE MARTINO, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 463/2023.

<sup>28</sup> AA. VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2021), VIII Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2022.

<sup>29</sup> M. DALLA SEGA, *Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze*, op. cit., pag. 634.

<sup>30</sup> C. DE MARTINO, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, op. cit. pag. 11-12.

un elemento quasi imprescindibile per lo studio delle dinamiche legate al tema dei salari: la produttività. L'inflazione non è infatti l'unica componente che incide sulla dimensione degli incrementi retributivi nelle fasi di contrattazione nazionale, dal punto di vista teorico *«la crescita delle retribuzioni deve seguire proporzionalmente, la crescita della produttività ed essere coerente con il costo della vita. Una crescita reale delle retribuzioni che sia in linea con la produttività del lavoro è considerata una precondizione per la stabilità macroeconomica, perché aiuta a preservare la competitività rispetto ai concorrenti esterni e, allo stesso tempo, a limitare le pressioni inflattive scongiurando la spirale salari-prezzi<sup>31</sup>»*.

L'importanza del binomio crescita delle retribuzioni nominali e produttività è stata da sempre al centro del dibattito politico ed europeo. A tal proposito è opportuno segnalare la sottoscrizione da parte dei leader europei nel 2011 del “patto per la competitività” o “patto per l'euro” (Euro-Plus Pact) che stabilisce come la crescita delle retribuzioni nominali in ogni Stato Membro dovrebbe seguire l'andamento della crescita della produttività del lavoro ai fini di aumentare la competitività nazionale e dell'intera Unione Europea. Come è stato osservato dalla dottrina nell'unione monetaria venendo a mancare l'arma della svalutazione competitiva<sup>32</sup>, la competitività si basa in misura sempre crescente sul costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP), definito come crescita delle retribuzioni meno crescita della produttività del lavoro, il quale può evidentemente mantenersi a livelli competitivi solo allineando la crescita delle retribuzioni con quella della produttività del lavoro<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, op. cit. pag 16.

<sup>32</sup> Come è stato osservato sul punto *«l'assenza di una banca centrale nazionale riduce la possibilità di scambi virtuosi, di tipo macroeconomico, da realizzare tra autorità di politica economica nazionale e parti sociali. Ciò che quindi era essenziale dieci anni fa, al fine di evitare un avvitamento del cambio della lira, è oggi meno rilevante, perché non vi è più un cambio della moneta nazionale da mantenere»*, P. Sestito, *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, N. 4/XVI, 2006., pag. 944.

<sup>33</sup> E. MASSAGLI, *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, op. cit., pag. 734; F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, op. cit., pag. 16.

Più di recente, altri due importanti documenti ribadiscono la centralità del tema dei salari e della produttività. Un primo documento pubblicato dal Centro Studi di Confindustria<sup>34</sup> intitolato “Salari e produttività del lavoro nel manifatturiero italiano”, nell’analisi dei dati ISTAT osservano come tra il 2000 e il 2020 nel settore manifatturiero italiano i salari reali per ora lavorata sono cresciuti del 24,3%, pressoché in linea con la variazione cumulata della produttività del lavoro (22,6%). Sempre secondo questo studio la crescita dei salari reali in Italia è stata simile a quella registrata in Francia e superiore a quella di Germania e Spagna, tuttavia in questi paesi la produttività del lavoro è cresciuta ben più che in Italia (il doppio in Germania). Ciò implica una netta perdita di competitività per il settore manifatturiero italiano. Inoltre, nel biennio 2021-2022 l’aumento dei prezzi ha comportato una forte erosione dei salari reali mentre la produttività ha sostanzialmente resistito. Come evidenziato in un passaggio chiave dello studio “*il vero nodo per l’Italia è la scarsa crescita della produttività, che penalizza competitività e remunerazione del capitale nel manifatturiero*” difatti viene evidenziato come dei guadagni di produttività così limitati rispetto ad altri paesi hanno comportato una netta perdita di competitività per il nostro manifatturiero. In generale quello che emerge è che l’industria italiana si trovi incagliata in un circolo vizioso dove la mancata crescita della produttività è al tempo stesso causa ed effetto della perdita di competitività e di conseguenza del mancato aumento delle retribuzioni. Secondo questo documento, tra le soluzioni che potrebbero essere adottate per “*spezzare questo circolo vizioso*” prime tra tutte vi è quella di alleggerire la pressione del carico fiscale (su lavoro e capitale) in quanto è funzionale nel breve periodo a far recuperare potere di acquisto ai salari e ad alleviare la compressione dei profitti. Altre soluzioni da adottare nel tempo potrebbero essere le politiche a sostegno dell’innovazione delle imprese e di

---

<sup>34</sup> “Salari e produttività del lavoro nel manifatturiero italiano”, Nota dal CSC n. 1-2023, [https://www.confindustria.it/wcm/connect/8afc96d4-806e-4983-b143-5700fe818761/Nota\\_CSC\\_Salari\\_e\\_produttivit%C3%A0\\_100623\\_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-8afc96d4-806e-4983-b143-5700fe818761-oyAcaf#~:text=Tra%20il%202000%20e%20il,lavoro%20\(22%2C6%25\).&text=La%20crescita%20dei%20salari%20reali,quella%20di%20Germania%20e%20Spagna.](https://www.confindustria.it/wcm/connect/8afc96d4-806e-4983-b143-5700fe818761/Nota_CSC_Salari_e_produttivit%C3%A0_100623_Confindustria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-8afc96d4-806e-4983-b143-5700fe818761-oyAcaf#~:text=Tra%20il%202000%20e%20il,lavoro%20(22%2C6%25).&text=La%20crescita%20dei%20salari%20reali,quella%20di%20Germania%20e%20Spagna.)

rafforzamento della capacità innovativa dell'intero sistema economico, cercando di sfruttare al meglio le risorse a disposizione con il PNRR.

Altro documento, molto recente, da menzionare è la memoria prodotta dal CNEL su richiesta della Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, nell'ambito dell'esame di alcune proposte di legge<sup>35</sup> recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo. Il CNEL, in un passaggio del documento, evidenzia come la questione salariale non può essere ricondotta unicamente ad un dibattito sull'opportunità, o meno, di introdurre un salario minimo legale ma deve prendere in considerazione quelli che sono i principali problemi che ostacolano la crescita dei salari dei lavoratori in Italia, primo tra tutti quello di una bassa produttività. La comparazione con le dinamiche salariali di Paesi come Francia e Germania mostra chiaramente come negli ultimi decenni la produttività italiana non sia cresciuta, diversamente da quanto avvenuto in altri Paesi europei<sup>36</sup>. Altro elemento che secondo il CNEL incide in maniera negativa sulla crescita dei salari è l'elevato cuneo fiscale e contributivo presente in Italia che, tra l'altro, risulta essere fra i più alti dell'area Ocse e che quindi condiziona, indirettamente, la propensione ad assumere da parte delle imprese e l'aumento dei salari.

Da quanto emerso è evidente che lo stretto legame che lega produttività e salari rappresenta un tema da sempre al centro del dibattito e tornato ad essere molto attuale con le nuove proposte di introdurre un salario minimo legale in Italia. Per quanto qui d'interesse si intende porre l'accento sulle dinamiche retributive e di come *«l'andamento delle retribuzioni risulta essere strettamente correlato con quello della produttività del lavoro. Se questa non cresce, difficilmente possono crescere quelle<sup>37</sup>»*. Come già più volte evidenziato, la crescita dei salari reali oggi viene messa a dura prova anche dalla nuova fase di crescita dell'inflazione. Come

---

<sup>35</sup> Riferimenti proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti

<sup>36</sup> *«Prima della crisi pandemica, nel periodo compreso tra il 2000 e il 2020, la produttività era infatti aumentata solo dello 0,33% in media all'anno nel nostro Paese, contro l'1% in Germania e lo 0,94 Francia (dati Eurostat)»*.

<sup>37</sup> P. ICHINO, *Le retribuzioni non possono crescere se non cresce la produttività*, Intervista a cura di Alessandra Ricciardi, in "Italia Oggi", il 2/06/2022 <https://www.pietroichino.it/?p=61378>.

detto, si tratta di un'inflazione determinata prevalentemente dall'incremento dei costi dei beni energetici che, a causa della forte dipendenza di larga parte dell'industria italiana dal gas come fonte di energia, ha determinato aumenti di prezzo maggiori rispetto a quanto registrato nelle maggiori economie europee. Questi aumenti si sono trasmessi a tutti i settori economici incidendo sul potere di acquisto delle famiglie. Per la maggior parte dei contratti l'adeguamento dei salari oggi viene ancorato all'indicatore IPCA-NEI (Indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati), che ha mostrato diversi limiti in un contesto caratterizzato da una repentina crescita dei prezzi, cui le Parti sociali, in alcuni casi, hanno reagito, come dimostra chi ha passato in rassegna alcuni recenti rinnovi contrattuali. Lo stesso Istituto nazionale di statistica (Istat 2022) ha evidenziato la necessità di rivedere l'indice (IPCA-NEI), "richiedendo quindi un ulteriore confronto con le Parti sociali per una revisione concordata della metodologia". Oltre agli automatismi previsti nei contratti per l'adeguamento dei salari, l'altra leva è l'accelerazione del rinnovo dei contratti scaduti che permette una ricontrattazione dei minimi tabellari più adeguati al nuovo contesto. Da questo punto di vista, posto che nel 2009 è stato superato – in un contesto non inflattivo – il meccanismo di protezione dei redditi dei lavoratori durante i periodi di trattativa sindacale che precedono i rinnovi (indennità di vacanza contrattuale), l'urgenza attuale dovrebbe spingere a riconsiderare quella decisione e prevedere analoghi meccanismi di salvaguardia dei salari e accelerazione delle trattative<sup>38</sup>.

## **2. Domanda di ricerca.**

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, l'inflazione rappresenta una sfida strutturale per le economie moderne, con implicazioni significative sul mercato del lavoro e, in particolare, per le dinamiche salariali legate alla contrattazione collettiva. In contesti di elevata inflazione, i tradizionali meccanismi di determinazione salariale e di tutela del potere d'acquisto dei lavoratori sono

---

<sup>38</sup> M. DEIDDA., F. MANENTE, M. MAROCCO, M. RESCE (2023), *Il difficile percorso di crescita dei salari in Italia*, Sinapsi, XIII, n.2, pp.93-94.

sottoposti a forti tensioni, richiedendo una riconsiderazione delle strategie negoziali e degli strumenti contrattuali adottati dalle parti sociali.

L'evoluzione storica dei meccanismi di adeguamento salariale in contesti di elevata inflazione, esaminata nel paragrafo 1.1, dimostra come nel tempo i diversi attori sociali abbiano sperimentato ed attuato diversi meccanismi di indicizzazione salariale (dalla scala mobile all'IPCA), evidenziando criticità e proposte di modifica.

La presente ricerca di dottorato si propone di analizzare in profondità le dinamiche e le sfide che la contrattazione collettiva affronta in periodi caratterizzati da un'inflazione elevata. In particolare, la tesi intende esplorare come le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali adattano le proprie strategie negoziali, quali strumenti contrattuali vengono privilegiati per mitigare l'erosione del potere d'acquisto dei salari, e quali sono le conseguenze dell'adozione o meno di tali strumenti sulle relazioni industriali. La ricerca sarà sviluppata:

- in chiave emergenziale, analizzando i rinnovi contrattuali sottoscritti nel periodo più recente caratterizzato dal ritorno di un'inflazione particolarmente elevata, causata prima dalla pandemia e poi dallo scoppio della guerra in Ucraina. Nel dettaglio, saranno esaminate le soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva per tutelare il potere d'acquisto dei salari e le rispettive peculiarità, al tempo stesso, saranno esaminati anche quei rinnovi che non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione;
- in chiave sistematica, volta a determinare se le soluzioni adottate in sede di contrattazione collettiva per fronteggiare il fenomeno inflattivo abbiano trovato continuità nei successivi rinnovi contrattuali, ovvero se abbiano rappresentato misure di carattere emergenziale e, pertanto, non riproposte. La medesima analisi sarà estesa ai rinnovi che non abbiano previsto l'introduzione di strumenti specifici per la gestione dell'inflazione;
- in chiave giuridica, indagando se le soluzioni retributive adottate dalla contrattazione collettiva per rispondere all'emergenza inflattiva siano in grado di assicurare il diritto a una giusta retribuzione, come previsto dall'articolo 36 della Costituzione. In particolare, l'indagine verterà sull'adeguatezza dei meccanismi di

adeguamento salariale previsti dagli accordi collettivi, valutando in che misura essi riescano a preservare il potere d'acquisto dei lavoratori di fronte all'erosione inflattiva. Sarà fondamentale determinare se le attuali previsioni contrattuali siano sufficienti a garantire la proporzionalità e la sufficienza del salario in contesti di crescente instabilità economica.

Tale riflessione assume carattere di urgenza, considerando la natura ciclica delle crisi economiche – come dimostrano le attuali tensioni legate ai dazi commerciali e le prospettive di future perturbazioni – che impongono una contrattazione collettiva capace di ideare e implementare sistemi resilienti a tutela del potere d'acquisto dei salari in fasi emergenziali. Il lavoro si interrogherà, infine, sull'adeguatezza degli strumenti esistenti a rispondere pienamente al dettato costituzionale e sulle possibili soluzioni integrative o alternative che la contrattazione potrebbe adottare per rafforzare la tutela salariale.

Il progetto nella sua dinamicità ha origine dalla realtà più attuale, come riportato in premessa. I livelli notevolmente alti di inflazione registrati nel più recente periodo hanno stimolato un'analisi in questa direzione, quella che è stata registrata in tempi recenti dall'Istituto Nazionale di Statistica è una cifra molto alta che era stata registrata l'ultima volta in Italia nel 1984. Partendo dalla lettura dei dati relativi ai prezzi dei beni energetici è possibile affermare che si è trattato di un'inflazione c.d. da costi<sup>39</sup> ossia un'inflazione causata da un forte aumento generalizzato dei prezzi della produzione (che poi di conseguenza si riversa sui prezzi di vendita dei prodotti). L'alterazione delle dinamiche di mercato registrata a partire dal 2022 è stata determinata essenzialmente da condizioni geopolitiche esogene alle dinamiche interne Italiane e che sono in sostanza riconducibili allo scoppio della guerra in Ucraina e nelle conseguenze che questo conflitto ha portato nel mercato globale dell'energia.

Alcuni autori hanno ipotizzato che a determinare questo fenomeno ha contribuito in parte sia la politica monetaria espansionistica adottata dalla BCE negli ultimi

---

<sup>39</sup> Si definisce inflazione da costi quella che consegue ad uno shock negativo sull'offerta aggregata di beni e servizi, ad esempio a causa di un aumento dei salari nominali o del prezzo delle materie prime.

anni che ha immesso nell'economia reale una quantità ingente di moneta per far fronte alla crisi generata dalla pandemia da Covid, sia le politiche fiscali adottate dai paesi dell'U.E.<sup>40</sup>. Secondo altra impostazione un tasso di inflazione così alta è stato determinato da una speculazione creata dalle tensioni geopolitiche e da un'eccessiva liquidità derivante da politiche monetarie espansive e dalla distribuzione di numerosi bonus e indennità nel periodo della pandemia per sostenere e rilanciare la pandemia<sup>41</sup>. In definitiva, nonostante possono essere tanti i fattori che hanno contribuito all'alta inflazione registrata in Italia, si può affermare con un elevato grado di certezza che l'inflazione nel nostro paese sia stata in gran parte determinata dall'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'incertezza del futuro incremento delle stesse.

### **3. Metodologia e struttura dell'indagine.**

Al fine di realizzare la ricerca, sul piano metodologico la ricerca si avvarrà del seguente metodo di analisi: in primo luogo, si procederà a una revisione sistematica della letteratura scientifica esistente sul tema della contrattazione collettiva, dell'inflazione e della retribuzione adeguata. Successivamente, saranno oggetto di analisi i documenti e i report tecnici pubblicati da istituzioni quali ISTAT, Banca d'Italia, Eurostat e la Banca Centrale Europea, al fine di acquisire un quadro macroeconomico e tecnico di riferimento. Infine, l'indagine empirica si concentrerà sull'analisi testuale dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei loro rinnovi a partire dal 2022, reperiti attraverso la banca dati del CNEL, con l'obiettivo di identificare le soluzioni adottate in materia retributiva.

---

<sup>40</sup> T. MONACELLI, *Le tre inflazioni*, in <https://www.lavoce.info/archives/98581/le-tre-inflazioni> «(...)Ma anche in Europa le politiche fiscali adottate durante la pandemia (trasferimenti, cassa integrazione) hanno sostenuto la domanda in modo robusto. Di fatto i paesi dell'Unione operano in un regime in cui le regole del Patto di Stabilità sono sospese. Gli agenti economici potrebbero aver perso la fiducia sul quadro di sostenibilità futura delle politiche fiscali in Europa. Non è certo da escludere che questa componente sia tra le cause della persistenza dell'inflazione nel continente, con la Bce di fronte ad un dilemma per niente facile da gestire.»

<sup>41</sup> V. FERRANTE, *Salario minimo, produttività e ripresa dell'inflazione: riflessioni a partire dal contratto collettivo metalmeccanico*, in T. Treu (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, 2022, pag. 195.

Al fine di arricchire l'analisi e di comprendere appieno le prospettive degli attori sociali coinvolti, la ricerca prevede altresì la raccolta e l'analisi di materiali qualitativi. Ciò includerà comunicati stampa ufficiali, articoli pubblicati a cura delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali, nonché eventuali interviste rilasciate e altro materiale informativo rilevante che possa fornire indicazioni sulle loro posizioni, strategie e valutazioni in merito alle dinamiche retributive e alle risposte alla problematica inflattiva.

Saranno oggetto di trattazione anche le considerazioni delle parti negoziali o firmatarie coinvolte in ciascun rinnovo del contratto collettivo cercando di porre l'attenzione sullo scopo e sugli obiettivi iniziali di ogni trattativa. In tutti i casi saranno riportate le opinioni di entrambe le parti degli accordi: rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Inoltre, saranno condotte ulteriori ricerche documentali per raccogliere informazioni di base, sul contesto settoriale e sull'andamento dell'inflazione a livello nazionale.

Per quanto concerne il campione di contratti collettivi nazionali che saranno oggetto del presente studio, si evidenzia che l'analisi riguarderà alcuni contratti del settore manifatturiero / industria sottoscritti da associazioni datoriali aderenti al sistema Confindustriale e sottoscritti dalle sigle sindacali e che, quindi, coinvolgono il maggior numero di aziende e dipendenti.

Un primo gruppo di contratti analizzati riguarderà alcuni settori che hanno introdotto dei meccanismi di adeguamento automatico dei salari all'inflazione. Questi sistemi, noti anche come clausole di indicizzazione, mirano a proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori, garantendo che le retribuzioni siano periodicamente rivalutate in base all'andamento dei prezzi. L'obiettivo è mitigare gli effetti dell'inflazione sui salari, mantenendo così un equilibrio economico e sociale all'interno dei rispettivi settori.

Rientrano in questa analisi:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio.

Per completare l'analisi della contrattazione collettiva rispetto al tema dell'inflazione, saranno analizzati anche altri rinnovi contrattuali che a differenza di quelli precedentemente elencati non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento automatico dei salari all'inflazione. In tale categoria, possono individuarsi due sottogruppi, da un lato, alcuni rinnovi che hanno previsto degli aumenti retributivi che tengono conto dell'inflazione, pur non introducendo alcun meccanismo automatico e, dall'altro, rinnovi che non hanno fatto alcun riferimento al tema inflazionistico.

Rientrano nel primo gruppo:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del cemento, calce e gesso;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore gas-acqua
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore delle lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione.

Rientrano nel secondo gruppo:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti degli impianti di trasporto a fune;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del vetro, delle lampade e dei display;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro delle pelli e sucedanei, ombrelli e ombrelloni;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro gomma plastica;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro della concia;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro grafici editoriali
- Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alimentare.

L'arco temporale di indagine riguarda i rinnovi contrattuali sottoscritti a partire dal biennio 2022-2023, estendendo l'indagine fino al 2025. Tale delimitazione

temporale non è casuale, ma strategicamente definita in considerazione del significativo mutamento del contesto macroeconomico. Il 2022 ha segnato un punto di svolta, caratterizzato dal ritorno di un'inflazione a livelli non osservati da decenni, configurandosi come un'emergenza economica che ha impattato profondamente sul potere d'acquisto dei salari.

La scelta di avviare l'analisi a partire da questa data permette di esaminare in maniera diretta e pertinente le risposte adottate dalle parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) attraverso la contrattazione collettiva. L'obiettivo primario è valutare l'efficacia e l'innovatività delle soluzioni retributive e normative introdotte per mitigare gli effetti dell'impennata inflazionistica. Questo arco temporale consente di osservare l'evoluzione delle strategie negoziali e di identificare eventuali meccanismi di adeguamento salariale, clausole di salvaguardia o altre misure volte a preservare il potere d'acquisto dei lavoratori in un periodo di elevata pressione inflazionistica. L'indagine si propone quindi di offrire un quadro aggiornato e rilevante sulle dinamiche della contrattazione collettiva in risposta a sfide economiche complesse e persistenti.

Per quanto concerne la struttura dell'indagine, il primo capitolo sarà dedicato alla posizione del problema con un approfondimento a livello storico-evolutivo degli strumenti contrattuali per l'adeguamento dei salari all'inflazione in Italia; il secondo capitolo avrà ad oggetto le principali soluzioni elaborate dalla contrattazione collettiva per affrontare l'aumento dell'inflazione e per salvaguardare la tutela del potere d'acquisto dei salari; il terzo capitolo sarà dedicato all'analisi evolutiva delle soluzioni adottate in sede di contrattazione collettiva per fronteggiare il fenomeno inflattivo. In particolare, si verificherà la persistenza di tali misure nel tempo, constatando se abbiano trovato conferma nei successivi rinnovi contrattuali o se abbiano avuto carattere meramente emergenziale e, di conseguenza, non siano state riproposte, parallelamente, la stessa analisi sarà estesa ai rinnovi contrattuali che non hanno contemplato l'introduzione di strumenti specifici per la gestione dell'inflazione; il quarto capitolo analizzerà, in chiave giuridica, le soluzioni retributive adottate dalla contrattazione collettiva in

risposta all'emergenza inflattiva, con specifico riferimento alla loro conformità al diritto a una giusta retribuzione, come stabilito dall'articolo 36 della Costituzione.

## Capitolo II

# LE RISPOSTE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ALL'AUMENTO DELL'INFLAZIONE

*Sommario:* Le risposte della contrattazione collettiva all'aumento dell'inflazione. – 1. Premessa. – 2. Principali soluzioni negoziate dalle parti sociali – 2.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini – 2.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica – 2.3. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico – 2.4. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria – 2.5. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio – 3. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione – 4. Inflazione e contrattazione: un'indagine sui modelli di adeguamento retributivo nel settore dei servizi ambientali e del comparto funzioni centrali – 4.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali – 4.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali

### 1. Premessa

Dopo un lungo periodo di stabilità dei prezzi, l'inflazione ha fatto ritorno in tutto il territorio dell'Unione Europea e non solo<sup>42</sup>. Le conseguenze della pandemia Covid-19, la crisi energetica provocata dalla guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina e l'interruzione della catena di approvvigionamento internazionale, tra gli altri fattori, hanno fatto salire i prezzi delle materie prime e dei beni, in particolare dei prodotti alimentari<sup>43</sup>.

In Italia, dove non esiste un salario minimo legale, i contratti collettivi del settore manifatturiero e dei servizi utilizzano meccanismi che collegano i salari minimi

---

<sup>42</sup> Il fenomeno ha infatti interessato anche il territorio statunitense. A maggio 2022, secondo le analisi dell'Ufficio Studi di Confindustria Udine su dati Eurostat e Fed, si è attestato all'8,6% negli Stati Uniti e all'8,1% nell'Area Euro (7,3% in Italia) (indice dei prezzi al consumo armonizzato IPCA). <https://www.confindustria.ud.it/upload/pagine/Ufficio%20Studi/INFLAZIONE.pdf>.

<sup>43</sup> M. TIRABOSCHI, *La contrattazione collettiva alla prova dell'inflazione*, in *Sole 24 ore Guida al Lavoro*, n. 25, 19 giugno 2024, secondo cui «Nel biennio 2022-23 i lavoratori italiani hanno subito una perdita netta del potere di acquisto di circa il 10 per cento. È quanto emerge dalla recente relazione annuale della Banca d'Italia relativa al 2023. Il dato, particolarmente significativo, si spiega con lo straordinario andamento inflazionistico, dovuto alle vicende belliche, che ha condizionato notevolmente l'andamento dei prezzi dei beni energetici. L'inflazione del 2023, difatti, si è attestata al 5,9 per cento come dato medio e a fronte di ciò, le retribuzioni minime stabilite dalla contrattazione collettiva, sempre secondo i dati di Banca di Italia, sono cresciute con tempi di reazione più lenti rispetto a quelli di altri Paesi europei».

concordati a indicatori come il costo della vita o l'indice armonizzato dei prezzi al consumo IPCA<sup>44</sup>.

Posto che l'utilizzo di questo indice è stato principalmente utilizzato dalla contrattazione collettiva come punto di partenza per la negoziazione<sup>45</sup> e che esperti del settore si stanno interrogando se tale indice sia in grado di tutelare adeguatamente i livelli salariali nel pieno di una crisi energetica<sup>46</sup>, nel presente capitolo si intende analizzare in chiave tecnica quali sono le principali soluzioni elaborate dalle parti sociali per tutelare il valore reale dei salari rispetto all'inflazione<sup>47</sup>.

Sui possibili effetti del modello legato all'IPCA e in merito al ruolo del contratto collettivo in materia di retribuzione, autorevole dottrina ha osservato che *“L'obiettivo (per non dire l'ossessione) del contenimento dell'inflazione attraverso la moderazione salariale aveva peraltro prodotto l'ancoraggio all'IPCA: non soltanto prevedere la contrattazione salariale per il recupero dell'inflazione ogni tre anni (e non più ogni due come previsto nel Protocollo del 1993), ma anche utilizzare come parametro un indice dei prezzi al consumo depurato dai beni energetici importati; (...) Sta di fatto che lo schema contrattuale in materia salariale è – sostanzialmente – tutt'oggi confermato: al livello nazionale spetta il compito di recuperare (quasi) il potere d'acquisto dei salari, perso in virtù della dinamica inflattiva, mentre quello di accrescerlo spetta al livello decentrato, in relazione alla crescita della produttività ivi maturata<sup>48</sup>”*.

Ciò premesso, in questo capitolo sarà analizzato il fenomeno in chiave tecnica ovvero saranno analizzate alcune delle principali soluzioni poste in essere dalla contrattazione collettiva e nello specifico saranno esaminati i rinnovi di alcuni

---

<sup>44</sup> Cap. I, § 1.1; F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013, ADAPT University Press, *op. cit.*; G. PIGLIALARMI, L. VALENTE, *Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*, *op. cit.*

<sup>45</sup> Cap. I, § 1.2

<sup>46</sup> G. PIGLIALARMI, *Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca*, in *Quaderni di rassegna sindacale. Lavori*, fascicolo 1 (2023), pp. 71-73.

<sup>47</sup> Cap. I, § 3 – Tabella 1. Contratti collettivi nazionali settore manifatturiero / industria.

<sup>48</sup> V. BAVARO, V. LECCESE, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 172, 2021, 4, p. 612-613.

settori appartenenti al settore manifatturiero. Il campione di contratti collettivi nazionali che saranno oggetto del presente studio sono alcuni contratti del settore manifatturiero / industria sottoscritti da federazioni aderenti al sistema Confindustriale e sottoscritti dalle principali sigle sindacali e che, quindi, coinvolgono il maggior numero di aziende e dipendenti: Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini, Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica, Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico, Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria, Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio.

## **2. Principali soluzioni negoziate dalle parti sociali**

In molti dei casi esaminati è risultato che la contrattazione ha fatto ricorso a meccanismi di pagamento una *tantum* e di come vi è stata, in sostanza, una forte preferenza per questi meccanismi al fine di evitare qualsiasi forma di indicizzazione che potrebbe alimentare spirali salariali nel medio termine.

A titolo esemplificativo, il contratto collettivo delle imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, sottoscritto il 16 novembre 2022 da Ania e dalle organizzazioni sindacali di First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia e Uilca ha stabilito la corresponsione di specifici importi a titolo di una *tantum*, correlati al periodo di vacanza contrattuale e relativi al livello 4-7° classe. Una prima tranche di 1.000 euro da corrispondere entro 31 dicembre 2022 e una seconda di 400 euro entro il 31 marzo 2023. Anche il rinnovo del contratto collettivo nazionale Federculture, sottoscritto il 28 dicembre 2022 da Federculture e dalle organizzazioni sindacali Fp-Cgil, Cisl-Pf, Uil-Fpl e Uil-Pa, ha previsto la corresponsione di un importo lordo forfettario di 500 euro, quale una *tantum* per il periodo di vacanza contrattuale<sup>1°</sup> gennaio 2019 – 30 novembre 2021.

Come evidenziato nell'ambito dell'ultimo report Eurofound intitolato “*Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*” (2023), l'utilizzo di questi meccanismi presenta alcuni vantaggi rispetto ai tradizionali aumenti salariali. In primo luogo, a differenza degli aumenti salariali, i pagamenti una *tantum* non hanno effetti duraturi sui salari, non riproducono pressioni inflazionistiche e riducono il

potenziale di effetti di secondo impatto. In secondo luogo, hanno un impatto distributivo positivo, in quanto sono proporzionalmente più favorevoli ai gruppi a basso salario rispetto a quelli ad alto salario. Infine, sono più flessibili e non richiedono l'adattamento dei meccanismi e delle formule di determinazione dei salari esistenti. Tuttavia, presentano anche alcuni svantaggi. Ad esempio, è difficile per i lavoratori interessati conoscere l'esatto aumento effettivo dei salari. Inoltre, l'utilizzo di questi meccanismi è più oneroso per le piccole imprese. Da ultimo, nel report è evidenziato come le organizzazioni sindacali sono generalmente più favorevoli agli aumenti salariali che ai pagamenti forfettari.

Proseguendo la disamina delle soluzioni negoziate dalle parti sociali, alcuni contratti collettivi di settore hanno optato per introdurre delle clausole di salvaguardia volte a neutralizzare gli effetti negativi dell'inflazione. Nello specifico, in alcuni casi le organizzazioni sindacali si sono impegnate a incontrarsi durante la vigenza contrattuale al fine di valutare il recupero «in corsa» di eventuali scostamenti inflattivi non prevedibili in fase di rinnovo del contratto collettivo. Ad esempio nel caso del Ccnl Operai agricoli e florovivaisti l'accordo sottoscritto lo scorso 27 ottobre 2023 ha stabilito un recupero retributivo a favore dei lavoratori del settore conseguente all'andamento dell'inflazione reale negli anni 2022-2023. Difatti, nel richiamare il contenuto dell'accordo l'Accordo di rinnovo del CCNL del settore (che ha validità dall'1.1.2022 al 31.12.2025) secondo cui *"Le Parti, in considerazione delle incertezze derivanti dall'andamento dell'inflazione e dei relativi indicatori di riferimento, al fine di individuare congiuntamente soluzioni contrattuali per il recupero dell'eventuale differenziale, nel rispetto degli assetti contrattuali"*, le parti con l'accordo del 27 ottobre 2023 hanno riconosciuto un residuo differenziale. In dettaglio, la differenza residua tra gli indicatori di inflazione e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del biennio 2022-2023 riconosciuti dal CCNL 23 maggio 2022 risulta pari al 3,5% (8,5% - 5%). Pertanto, per garantire il recupero retributivo le parti dispongono che i minimi salariali nazionali di area definiti dal CCNL che sarebbero dovuti entrare in vigore entro il 1° gennaio 2025 entrano in vigore il 1° gennaio 2024.

Rispetto ai sistemi di indicizzazione del salario e all'applicazione di clausole di indicizzazione, è stato osservato che tale sistema *“può facilitare la conclusione di accordi pluriennali, che garantiscono la stabilità nelle relazioni industriali e riducono il rischio di conflitti ricorrenti in relazione alle trattative salariali. Se da una parte i sistemi di indicizzazione possono essere uno strumento efficace per preservare il potere di acquisto di salari e stipendi, dall'altra devono essere concepiti per”* si riporta il contenuto in tutti i settori dell'economia costituisce un'altra forma di coordinamento salariale. rivelarsi sufficientemente flessibili da garantire la competitività dei costi rispetto ai partner commerciali di un paese e un'adeguata capacità di aggiustamento.

*L'indicizzazione meccanica dei salari all'inflazione passata rischia di creare una certa inerzia e di ostacolare la capacità di aggiustamento. Innanzitutto, l'indicizzazione può facilmente creare una spirale inflazionistica e può far perdurare qualsiasi shock nominale (ad esempio un peggioramento delle ragioni di scambio), soprattutto quando un paese si trova in un'unione monetaria con tassi di cambio nominali irreversibili. Secondariamente, l'indicizzazione rende i salari reali più rigidi e, di conseguenza, rema contro l'adeguamento del mercato del lavoro, anche quando gli shock interessano in modo diverso vari settori, imprese e posti di lavoro.*

*In terzo luogo, in un contesto di bassa inflazione come quello che sta attualmente vivendo la zona euro, l'indicizzazione potrebbe rendere più difficile il ritorno dell'inflazione ai livelli auspicati dai responsabili politici<sup>49</sup>”.*

In altri casi, invece, le parti sociali hanno deciso di utilizzare alcune voci della retribuzione, ulteriori ai minimi salariali, per rispondere alle possibili necessità di incremento della retribuzione dovuta ad un aumento dell'inflazione. In questo senso, si segnala il Ccnl Servizi Ambientali, che riconosce una somma di 15 euro ulteriore al minimo tabellare, che sarà consolidata nel trattamento economico del lavoratore se l'inflazione supera lo 0,5% nel triennio, sarà ricompresa nel premio di risultato nel caso in cui l'inflazione sia pari allo 0,5% o, se quest'ultima si pone al

---

<sup>49</sup> Commissione Europea, Scheda tematica per il Semestre Europeo - Andamento delle retribuzioni e sistemi di determinazione dei salari, del 06.10.2017, <https://share.google/uuHgoW9jT3e2gQ6La>

di sotto dello 0,5%, il lavoratore non avrà alcun diritto al consolidamento della somma erogata. Dunque, in questo caso le quote di produttività (individuate convenzionalmente in 15 euro mensili per 12 mensilità) sono utilizzate anche per svolgere una funzione compensativa degli eventuali scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, così da poter procedere all'adeguamento delle retribuzioni base contrattuali in coerenza con i suddetti scostamenti.

## **2.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini**

In data 13 giugno 2022 Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimica-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl. Si tratta di uno dei principali contratti del comparto manifatturiero con decorrenza dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2025.

In premessa, si evidenzia come l'accordo di rinnovo sia avvenuto in uno scenario fortemente condizionato dalla pandemia e dal conflitto ucraino, e di come tali emergenze richiedano delle relazioni industriali sempre più capaci di accompagnare e sostenere le imprese e il mondo del lavoro. Le relazioni industriali vengono considerate come uno strumento di innovazione, di sviluppo sostenibile e di crescita del sistema delle imprese e dell'occupazione del nostro Paese. Si legge espressamente che *“Il sistema chimico-farmaceutico vuole confermarsi, con questo accordo, un sistema di Relazioni Industriali moderno, partecipativo ed efficace caratterizzato da senso di responsabilità, da credibilità reciproca e atteggiamento propositivo nella ricerca di soluzioni negoziali utili per il settore e coerenti con i condivisi indirizzi confederali”*.

Per quanto riguarda la parte economica e l'adeguamento dei minimi contrattuali all'andamento dell'inflazione, ai fini dell'indagine, occorre partire all'analisi dell'accordo sottoscritto in data 19 luglio 2019 il quale ha previsto all'art. 15, rubricato trattamento economico, al punto 5, il c.d. “Metodo di verifica e adeguamento annuale del T.E.M. agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale”. Attraverso tale meccanismo le parti condividono un sistema che consente l'adeguamento dei trattamenti economici minimi (TEM) agli scostamenti

tra inflazione prevista e reale, tenuto conto degli ultimi dati inflattivi pubblicati da ISTAT, a consuntivo e previsionali. Il metodo può essere sintetizzato in tre fasi.

La prima fase consiste nella verifica annuale dell'inflazione, l'Istat infatti pubblica ogni anno, a maggio, il dato dell'inflazione dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e quelli futuri. Ne deriva che la verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale viene fatta a giugno. Se ci sono differenze, gli adeguamenti vengono calcolati sull'EPS (Elemento Perequativo Settoriale) per la categoria F e, per le altre categorie e posizioni organizzative, utilizzando i parametri definiti dal contratto. La seconda fase, consiste nel riallineamento degli scostamenti, dunque le parti concordano di procedere con determinate modalità e tempistiche: *“1. Per il biennio 2019-2020 la verifica sarà effettuata nel giugno 2021 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2021: a) prelevando dall'EDR (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista); b) inserendo nell'EDR gli importi incorporati dall' incremento del TEM previsto a luglio 2021 nel caso di scostamenti negativi (inflazione inferiore a quella prevista). 2. Nel Giugno 2022, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2019, 2020, 2021) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui ai precedenti punti 1) e 2), le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento del TEM”*. Infine, la terza fase prevede una clausola di salvaguardia per il successivo rinnovo, la quale dispone che nell'ambito del negoziato per il prossimo rinnovo saranno, da un lato, regolati eventuali residui degli adeguamenti, determinati da insufficiente capienza di EDR e incrementi del TEM e, dall'altro, sarà valutato alla luce dell'andamento settoriale, dell'andamento inflattivo e del corretto importo dell'EDR, un eventuale incremento di questa voce contributiva. Con il rinnovo di giugno 2022, in apertura di questo paragrafo, questo sistema è stato confermato prevedendo un riallineamento complessivo del TEM, in base al quale *“lo scostamento inflattivo, al netto degli adeguamenti già realizzati, verificato con riferimento al periodo 2019/2021 (24 euro per categoria D1) viene compensato con la tranche contrattuale prevista a giugno 2022 (16 euro) e tenendo*

*conto dei residui 8 euro nella definizione del TEM concordato*". In particolare, come da previsioni contrattuali, si è provveduto in primis ad un riallineamento complessivo del TEM alla luce dello scostamento inflattivo verificato nel 2019/2021 e al netto degli adeguamenti già realizzati con l'accordo dell'11 giugno 2021<sup>50</sup>, che ha comportato di fatto l'assorbimento della tranche contrattuale prevista a giugno 2022. A partire dal riallineamento del TEM, il primo aumento dei minimi contrattuali sarà riconosciuto a luglio 2022 con un incremento del TEM pari a 50 euro, di cui 18 euro di incremento e 32 euro spostati dall'importo già riconosciuto con EDR (che dal 1° luglio ammonterà a 23 euro e non più a 55 euro) a TEM. Le Parti, con il presente rinnovo, hanno confermato il proprio supporto al meccanismo di bilanciamento e compensazione degli scostamenti inflattivi mediante l'utilizzo dell'EDR – il cui importo riconosciuto non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge – in funzione di ammortizzatore.

In generale, si ritiene che il meccanismo individuato per l'adeguamento dei salari agli scostamenti inflattivi, sebbene possa risultare articolato, evidenzi la chiara volontà delle parti sociali di definire autonomamente le proprie soluzioni. Questo approccio è caratterizzato da un notevole grado di flessibilità, testimoniato in particolare dall'utilizzo dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) come

---

<sup>50</sup> Accordo 11 giugno 2021, Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil "Il 4 giugno 2021 l'Istat ha pubblicato il dato ufficiale dell'inflazione di riferimento (IPCA al netto degli energetici importati) per gli anni 2019 e 2020. Come previsto dal CCNL, la prima verifica tra inflazione reale e previsione inflattiva utilizzata nel rinnovo contrattuale deve essere effettuata nel giugno 2021 con riferimento agli anni 2019 e 2020. Il riallineamento sarà realizzato nel mese di luglio 2021 nel caso di scostamenti, positivi o negativi, superiori nei singoli anni alla soglia predefinita dello 0,5%. (...) Scostamento 2019-2020 = -0,7% - 0,9% = -1,6% corrispondente a 37 euro per la categoria D1 (=  $-1,6 \times 15,54 \times 147 / 100$  dove 15,54 è l'EPS della cat. F utilizzato nel rinnovo e 147 è il parametro contrattuale della cat. D1). Tale adeguamento è effettuato scorpendo l'importo dall'incremento del TEM previsto nel luglio 2021 e inserendolo nell'EDR. Considerata la capienza insufficiente dell'incremento del TEM (24 euro in quanto andrebbero incorporati 37 euro ma la tranche di incremento è di 24 euro), il residuo dell'adeguamento, come previsto dal CCNL, sarà regolato nell'ambito del successivo rinnovo contrattuale.

- EDR giugno 2021 = 31 euro (cat. D1)
- Incremento TEM inizialmente previsto nel luglio 2021 = 24 euro
- Incremento TEM previsto per luglio 2021 a seguito adeguamento = 0 euro
- Incremento EDR in luglio 2021 a seguito adeguamento = 24 euro
- EDR luglio 2021 = 55 euro - Residuo da regolare nel successivo rinnovo =  $37 - 24$  euro = 13 euro".

strumento per l'armonizzazione degli scostamenti inflattivi. L'obiettivo è duplice: garantire tutele sul piano salariale per i lavoratori e, al contempo, evitare di gravare eccessivamente sui costi delle imprese, specialmente in un contesto di perdurante incertezza inflattiva. Si tratta dunque di un meccanismo che fa leva sull'erogazione preventiva e assorbibile e che ha la finalità di realizzare un sistema flessibile e adattabile per evitare di ritrovarsi in ogni singola tornata di rinnovo ad affrontare da zero i nodi del recupero monetario dell'accresciuto o diminuito costo della vita. In sintesi, questo processo regola l'adeguamento del salario minimo (T.E.M.) rispetto alle variazioni dell'inflazione reale, con verifiche annuali e riallineamenti basati sulle differenze tra l'inflazione prevista e quella effettiva.

## **2.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica**

Nel caso del settore Metalmeccanico, l'accordo siglato il 5 febbraio 2021<sup>51</sup> ha previsto che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per ogni livello saranno adeguati all'IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE) "al netto degli energetici importati", così come fornita dall'ISTAT. Viene stabilito in sostanza che ogni anno, nel mese di giugno, si effettui un calcolo ex post basato sulla "dinamica inflattiva consuntivata" dell'anno precedente, misurata attraverso l'IPCA depurato, con l'ulteriore previsione di una sorta di clausola di salvaguardia tale per cui, qualora l'IPCA depurato risulti superiore agli importi degli incrementi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, di cui alle tabelle presenti nell'accordo, si applicherà il valore più elevato.

---

<sup>51</sup> "La trattativa per il rinnovo del ccnl, scaduto nel 2019, non era iniziata sotto i migliori auspici, anche perché Federmeccanica era stata molto chiara nel rifiutare ipotesi di aumenti in busta paga; e si era poi interrotta soprattutto a causa della distanza tra le parti proprio in relazione ai miglioramenti salariali da riconoscere e alle diverse posizioni in merito alla fetta di salario da contrattare in sede aziendale. Ebbene, ai primi mesi del 2021 la trattativa ha avuto un esito che, rispetto alla partita salariale, non era certo prevedibile solo pochi mesi prima, se è vero che essa si è chiusa con un riconoscimento economico di un certo rilievo, comunque superiore a ciò che sarebbe derivato dal mero richiamo all'indice IPCA", vedi V. BAVARO, V. LECCESE, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 172, 2021, 4, p. 616.

Pertanto, viene previsto nell'accordo che nei mesi di giugno rispettivamente del 2021, 2022, 2023 e 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi pattuiti dalle parti e che corrispondono ai nuovi valori dei minimi tabellari. Viene altresì previsto che le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati. Il meccanismo di adeguamento prevede che nei casi in cui "l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante".

La clausola di salvaguardia che tende ad assicurare ai lavoratori una tutela effettiva sul reale valore del salario rispetto all'inflazione rappresenta dunque una previsione normativa rilevante per la tutela salariale. Tale meccanismo è finalizzato a garantire l'adeguamento automatico dei minimi contrattuali in risposta a incrementi del costo della vita. Inoltre, la sua funzione assume un ruolo rilevante anche se si considerano i c.d. "periodi di vacanza contrattuale" in quanto l'aggiornamento dei salari base avviene in modo autonomo e periodico, svincolato dall'apertura o dalla conclusione di nuove trattative tra le parti sociali, basandosi esclusivamente sull'evoluzione di un indice statistico prestabilito. Questo sistema costituisce un elemento di stabilizzazione economica che opera indipendentemente dal processo negoziale.

L'altra particolarità del contratto collettivo dei Metalmeccanici è costituita dalla circostanza che, in attuazione del già citato punto 5, lettera H) del Patto della Fabbrica, nel determinare l'importo dell'adeguamento, le parti si impegnano a tenere conto non solo dell'indice IPCA, ma anche «della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento».

Si osserva che l'accordo in esame è frutto di una sintesi di proposte che imprese e sindacati avevano già avanzato. Nella piattaforma unitaria presentata nel 2019 per il rinnovo del contratto, le organizzazioni sindacali chiedevano un incremento del TEM dell'8% per il triennio 2020-2022, pari per la (ex) categoria 5 a circa 145 euro, mentre Federmeccanica e Assital il 26 novembre 2020 hanno presentato una proposta per il rinnovo del contratto in cui proponevano 65 euro, suddivise in tre

tranche, di aumento del “Trattamento Retributivo Complessivo”, così denominato poiché composto sia dai minimi contrattuali calcolati sulla base dell’IPCA ex-post, sia da un “Elemento di Valorizzazione del Lavoro” ovvero la (eventuale) differenza tra gli importi prestabiliti nelle tre tranche e la quota di minimo contrattuale suddetto<sup>52</sup>.

In precedenza, l’aumento dei minimi tabellari era strettamente connesso alla sola dinamica IPCA. Infatti, nell’ipotesi di accordo sottoscritta il 26 novembre 2016, in via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL, vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali “A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi. Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente”. Tale metodologia di indicizzazione salariale dipende da quanto previsto nell’Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, il quale stabilì il riferimento esclusivo all’indice IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato) come parametro per l’incremento dei minimi tabellari. In termini di applicazione pratica, successivamente all’accordo di rinnovo del 26 novembre 2016, le parti sociali del settore metalmeccanico hanno annualmente sottoscritto verbali d’incontro per l’incremento dei minimi tabellari la definizione dell’entità degli incrementi salariali

---

<sup>52</sup> Federmeccanica e Assisital: proposta di contratto collettivo nazionale per il lavoro, 26 novembre 2020, “Fermo restando l’importo totale di cui sopra in ciascun anno, il Trattamento Retributivo Complessivo sarà così scomposto tra minimi contrattuali ed elemento di valorizzazione del lavoro. (...) Nel mese di giugno di ogni anno saranno riconosciuti al personale in forza gli adeguamenti dei minimi contrattuali come sopra determinati e nel successivo mese di luglio l’importo a titolo di Elemento di Valorizzazione del Lavoro, fatto salvo quanto di seguito previsto per l’anno 2021. In considerazione della profonda crisi che sta interessando la metalmeccanica e l’installazione di impianti per effetto della pandemia Covid 19, le Aziende che non avessero recuperato nel 2020 i livelli di fatturato Pre Covid, vale a dire dell’anno 2019, posticiperanno l’erogazione dell’elemento di valorizzazione del lavoro prevista per il 2021 nei due anni successivi, dividendola in pari misura su ciascuno dei due anni in aggiunta agli importi già di competenza del 2022 e del 2023. L’elemento di valorizzazione del lavoro andrà a regime nel 2023 ed è omnicomprensivo dell’incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e differita ed escluso dal calcolo del trattamento di fine rapporto”.

minimi. Dunque, a partire da questo accordo del 2021 e per la vigenza contrattuale, anche in virtù delle modifiche del Patto della Fabbrica intervenute tra la vecchia e la nuova intesa, il meccanismo di aumento del TEM del settore metalmeccanico sembrerebbe essere stato modificato, assumendo una rilevante importanza l'elemento dell'innovazione organizzativa strettamente legata al nuovo sistema di inquadramento. Un ulteriore elemento di novità andrebbe riscontrato nella previsione per cui, in sede di ridefinizione annuale della quota TEM relativa alla dinamica dell'IPCA, nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, individuati dal contratto, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante. In controtendenza rispetto al passato, la componente di incertezza legata allo scostamento tra l'IPCA previsionale e quello realizzato viene in qualche modo ridimensionata.

Infatti, anzitutto, le parti hanno espressamente previsto che il valore dell'IPCA realizzato potrà incidere effettivamente sul valore complessivo dell'aumento TEM solo nella misura in cui “risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno individuati dal contratto”. Quello che emergerebbe, dunque, è che le parti sembrerebbero aver voluto dare un chiaro segnale interpretativo a livello settoriale del Patto della Fabbrica, risolvendo il nodo dell'incremento retributivo in una direzione che punta verso la loro autonomia negoziale, in un'ottica di raggiungimento dell'equilibrio generale del contratto. D'altra parte, viene confermato l'impegno ad incontrarsi annualmente per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'IPCA e garantire l'applicazione della ulteriore previsione secondo cui, ove il relativo importo fosse *«superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento previsti per ogni singolo anno [...] i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante»*.

### **2.3. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico**

Con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico, sottoscritto in data 18 luglio 2022, tra le Associazioni Elettricità Futura, Utilitalia, Energia Libera, i rappresentanti delle maggiori Aziende elettriche

del paese come Enel, Sogin, Terna, GSE e i Sindacati del settore Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, le parti hanno confermato la metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi già utilizzata nel precedente rinnovo, considerando quindi la possibilità che le quote relative alla produttività possano rientrare nel trattamento economico minimo in caso di IPCA superiore di almeno 0,5% rispetto alle previsioni sul triennio. In dettaglio, nel settore in oggetto, il meccanismo di verifica degli scostamenti dell'inflazione è denominato "Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi".

La metodologia prevede che al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto per il calcolo degli aumenti del T.E.M., alla prima data utile del 2025 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2025, si procederà secondo le seguenti modalità:

- in caso di inflazione (I.P.C.A. al netto degli energetici importati previsione 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di euro 10 pro quota sui minimi e sul premio di risultato/elemento perequativo, con decorrenza giugno 2025;

- in caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo  $\pm 0,5\%$  rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di euro 10 resta consolidato in produttività/elemento perequativo e sarà oggetto di variazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL;

- in caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto e quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

Il sistema di verifica si attiverà al termine della vigenza contrattuale. Esso si baserà sull'arco delle variazioni (in positivo o in negativo) dell'inflazione consuntivata rispetto al 9% utilizzato per il calcolo degli aumenti del Trattamento Economico Minimo (TEM) (come previsto al punto a precedente). La verifica avverrà alla

prima data utile del 2025 in cui saranno ufficializzati i dati consuntivi sull'inflazione, ovvero a giugno 2025.

Anche in questo caso il meccanismo di verifica degli scostamenti dell'inflazione è uno strumento utilizzato per adeguare i salari in base all'andamento dell'inflazione ed è progettato per garantire che i salari reali dei lavoratori non diminuiscano a causa dell'aumento del costo della vita. Similmente al sistema del settore chimico farmaceutico, anche in questo caso l'accordo prevede una verifica dello scostamento inflattivo ex post, ovvero al termine della vigenza contrattuale che prenderà come riferimento il biennio 2022/2024 e che procederà, difatti alla verifica alla prima data utile del 2025 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2025.

#### **2.4. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria**

Un approccio intermedio nella determinazione degli adeguamenti contrattuali è stato adottato dal CCNL Legno e Arredo. Il giorno 21 gennaio 2022, in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL Legno, mobile, sughero e Boschivi e Forestali 01 aprile 2019 – 31 dicembre 2022, si sono incontrate le parti FederlegnoArredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e hanno definito l'incremento dei minimi retributivi a valere dal primo gennaio 2022. In questo caso, l'incremento dei minimi retributivi, dal 1° gennaio 2022, è stato negoziato in misura fissa e non sottoposto ad alcun meccanismo di verifica, né ex ante né ex post rispetto all'andamento dell'inflazione. Tuttavia, le parti hanno riconosciuto un'ulteriore quota di retribuzione, che si va ad aggiungere al trattamento minimo e che viene definita ogni anno in base all'indice Ipca generale così come definito dall'Istat e, dunque, non quello depurato dall'andamento dei prezzi dei beni energetici importati<sup>53</sup>.

Successivamente con l'accordo di rinnovo sottoscritto il 20 giugno 2023, le medesime parti hanno concordato una modifica solo ed unicamente gli istituti

---

<sup>53</sup> G. PIGLIALARMI, *Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca*, op. cit., pag. 75.

strettamente economici, in particolare del trattamento economico minimo, del CCNL come definiti alla parte nona del contratto stesso, congelando tutto il resto dell'articolato e dei testi così come risultano dal rinnovo del 21 ottobre 2020, “data la situazione economica in essere”. In dettaglio, in osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le Parti, nel confermare altresì l'impianto definito nel precedente CCNL sottoscritto il 21 ottobre 2020 con scadenza 31 dicembre 2022 parte nona, individuano il nuovo trattamento economico. Viene stabilito che *“Entro il mese di gennaio 2024 e di gennaio 2025, le Parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio a copertura rispettivamente degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT. La base di calcolo - per ogni livello - sarà così composta:*

*- paga base, contingenza, EDR e tre aumenti periodici di anzianità.*

*Alla base di calcolo così definita verrà pertanto applicata la percentuale IPCA come sopra specificata. Tale modalità verrà applicata per ogni livello salariale.*

*Il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM).*

*La loro variazione avverrà secondo la metodologia sopra indicata.*

*Inoltre, a copertura ed in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023 verrà riconosciuto, a partire dal mese di luglio 2023, un aumento dei minimi pari a € 102,20 lordi al parametro 100. Tale incremento assorbe tutti gli "anticipi su futuri incrementi contrattuali" comunque denominati, definiti a livello aziendale.*

*Ai lavoratori in forza alle date di erogazione come sotto specificate verrà erogata una somma una tantum uguale per tutti i livelli, omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed esclusa dalla base di calcolo del TFR, che tiene conto anche degli incrementi di produttività avvenuti nel settore, del valore di € 600,00 lordi, a copertura del periodo 01.01.2023 - 30.06.2023.*

*La suddetta somma verrà erogata in due tranches, rispettivamente di € 300,00 lordi e € 300,00 lordi, la prima con la retribuzione del mese di luglio 2023 e la seconda con la retribuzione del mese di marzo 2024.*

*Ai lavoratori assunti dal 1° gennaio al 30 giugno 2023, gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (assunti fino al giorno 15 del mese dovuta al 100%, assunti dal giorno 16 non dovuta).*

*Gli importi saranno inoltre riproporzionati, per i lavoratori part time, sulla base dell'orario effettivo in essere risultante dal contratto individuale”.*

Pertanto, entro il mese di gennaio 2024 e di gennaio 2025, le Parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dall'1° gennaio a copertura rispettivamente degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'Istat. La base di calcolo sarà così composta: paga base, contingenza, E.D.R. e tre aumenti periodici di anzianità. Alla base di calcolo così definita verrà pertanto applicata la percentuale IPCA come sopra specificata. Inoltre, nell'accordo viene specificato che tale modalità verrà applicata per ogni livello salariale.

Questo modello è stato definito “a doppia pista salariale” in quanto, oltre a stabilire contrattualmente dei minimi, impegna le parti a compiere successivamente delle verifiche sul livello di inflazione. Nel caso di specie, al rinnovo del contratto nel 2023, sono state concordate delle verifiche sul livello di inflazione per gli anni 2024 e 2025. Si tratta, in pratica, di un automatismo per recuperare in maniera sistematica il potere d'acquisto in quanto l'aumento retributivo per l'annualità successiva viene determinato utilizzando come parametro di riferimento il valore dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) registrato nell'anno precedente.

## **2.5. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio**

Il 21 luglio 2022 è stato sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'Industria dell'Energia e del Petrolio, scaduto il 31 dicembre 2021. L'intesa è stata raggiunta tra Confindustria Energia, in rappresentanza della parte datoriale, e le rappresentanze sindacali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil.

Il presente rinnovo si inserisce in un contesto storico-economico segnato da significative trasformazioni, che hanno profondamente influenzato le dinamiche del settore energetico. A partire dal 2021, si è assistito a una ripresa economica a livello globale, favorita dall'efficace campagna di vaccinazione contro il COVID-19 e da consistenti politiche di sostegno fiscale e monetario. Questa fase ha visto un progressivo ritorno alla normalità che ha stimolato la domanda di energia, in particolare di petrolio, segnalando un rinnovato vigore del settore.

Tale scenario di ripresa è stato bruscamente interrotto nel 2022 dallo scoppio del conflitto tra Ucraina e Russia. Questo evento ha ridefinito gli equilibri geopolitici e ha scatenato una crisi economica di portata globale, l'instabilità ha colpito con particolare gravità il sistema energetico europeo e nazionale, evidenziando la sua profonda vulnerabilità, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza degli approvvigionamenti di gas naturale.

Le trattative e gli accordi esaminati in questo studio si collocano pertanto in questa delicata situazione socio-economica e storica, nella quale l'esigenza di garantire la sicurezza energetica ha assunto un'assoluta priorità strategica. L'accordo nella parte economica ha attribuito all'EDR – Elemento distinto della retribuzione il ruolo di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista e inflazione reale, permettendo di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL e, difatti, viene espressamente rinominato come EDR IPCA.

La disciplina è prevista all'art. 34, dedicato alla retribuzione tabellare, punto 2 - Elemento distinto della retribuzione IPCA (EDR IPCA). Con specifico riferimento al recupero dell'inflazione, le parti, preso atto che l'ISTAT pubblica una sola volta l'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e successivi, stabiliscono che la verifica degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale si opererà nel mese di giugno.

In dettaglio: *“Le Parti concordano di procedere a un riallineamento degli scostamenti con le seguenti modalità e tempistiche:*

*1) per il biennio 2022-2023, la verifica sarà effettuata nel giugno 2024 e l'adeguamento, nel caso di scostamenti nei singoli anni considerati superiori allo 0,5%, sarà realizzato nel mese di luglio 2024,*

*a) prelevando dall'E.D.R. (fino a capienza) gli importi da inserire nel TEM nel caso di scostamenti positivi (inflazione superiore a quella prevista);*

*b) inserendo nell'E.D.R. gli importi incorporati dall'incremento del TEM previsto a luglio 2024, nel caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista).*

*2) Nel Giugno 2025, sarà effettuata la verifica con riferimento ai tre anni di vigenza contrattuale (2022 - 2023 - 2024) e, fatti salvi gli adeguamenti eventualmente già realizzati, secondo le modalità di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1, le Parti definiranno un intervento complessivo di riallineamento”.*

Il sistema, dunque, prevede un riallineamento inflattivo che riflette un approccio pragmatico e cautelativo alla gestione degli effetti dell'inflazione sui trattamenti economici dei lavoratori, caratteristico di molti accordi contrattuali contemporanei. Il sistema illustrato introduce una periodicità di verifica e adeguamento, distinguendo tra un intervento a breve termine e uno a medio termine per correggere le discrepanze tra l'inflazione prevista e quella effettiva.

Il primo punto del testo, introdotto nell'accordo, esamina il biennio 2022-2023, prevedendo una verifica nel giugno 2024 e un eventuale adeguamento nel luglio dello stesso anno. Questo meccanismo, tuttavia, si attiva solo se lo scostamento annuale supera lo 0,5%. Tale soglia di tolleranza funge da stabilizzatore, evitando aggiustamenti minimi che potrebbero introdurre complessità amministrative eccessive senza un significativo beneficio per i lavoratori. Se si verifica uno scostamento positivo (inflazione reale superiore a quella prevista), il sistema prevede il prelievo degli importi da un fondo EDR per integrarli nel trattamento economico minimo. Questo approccio è notevole perché, invece di generare nuove risorse, mobilita fondi già esistenti, il che potrebbe suggerire una strategia volta a preservare la stabilità finanziaria dell'impresa. Questo sistema descrive un meccanismo di riallineamento inflattivo che riflette un approccio pragmatico e cautelativo alla gestione degli effetti dell'inflazione sui trattamenti economici dei

lavoratori. Di contro, in caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista), si prevede che gli importi vengano reimmessi nell'EDR, prelevandoli dall'incremento del TEM previsto per luglio 2024. Questo bilanciamento riflette la necessità di mantenere l'equilibrio economico, proteggendo l'azienda da oneri eccessivi in un contesto di inflazione decrescente. Da ultimo, si definisce una verifica complessiva nel giugno 2025, riferita al triennio 2022-2024. Questa revisione finale dimostra la consapevolezza che i singoli aggiustamenti annuali potrebbero non essere sufficienti a garantire una piena compensazione nel lungo periodo.

L'accordo, quindi, lascia spazio a una ridefinizione globale che tenga conto dell'andamento inflattivo cumulato, riconoscendo la necessità di un'analisi più olistica e di un intervento che, seppur successivo, mira a un riallineamento più completo. In sintesi, il sistema descritto bilancia la necessità di risposte immediate a variazioni inflattive significative con una più ponderata strategia di revisione a lungo termine. L'intero sistema, come si legge testualmente, nell'accordo sarà poi oggetto di ulteriore analisi nel successivo rinnovo contrattuale, viene previsto *“Nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL:*

*a) saranno regolati eventuali residui degli adeguamenti determinati da insufficiente capienza di E.D.R e incrementi del TEM;*

*b) sarà valutato alla luce degli andamenti settoriali presenti nel campo di applicazione del CCNL, dell'andamento inflattivo e del correlato importo dell'E.D.R., un eventuale incremento di tale voce retributiva”.*

La dichiarazione congiunta rilasciata dai segretari generale di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, rispettivamente Marco Falcinelli, Nora Garofalo, Paolo Pirani, pur non commentando nello specifico il meccanismo finora esaminato, esprime parere positivo per l'accordo raggiunto e per le risposte economiche e normative raggiunte con l'intesa. L'intesa dal punto di vista della parte economica ha previsto un aumento complessivo (TEC) pari a 235 euro nel triennio e un aumento medio sui minimi (TEM) di 215 euro (categoria 4.3) diviso in 3 tranches, così ripartite: 60 euro da luglio 2022; 65 euro da luglio 2023; 90 euro da giugno 2024. Il valore economico del rinnovo è di 235 euro (pari al 9% dell'inflazione), di cui 215 sui minimi a cui si

sommano ulteriori 20 euro mensili che vengono consolidati sugli stessi minimi in alternativa al trasferimento sull'Edr per effetto del meccanismo di verifica degli scostamenti inflattivi. In definitiva, oltre alla previsione dell'incremento economico, l'esame del sistema di adeguamento agli scostamenti inflattivi si inserisce in un panorama più ampio e coerente di contrattazione collettiva che, in risposta alle dinamiche inflazionistiche, ha ridefinito le proprie strategie per la tutela del potere d'acquisto.

### **3. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione.**

Per completare l'analisi della contrattazione collettiva rispetto al tema dell'inflazione, saranno analizzati anche altri rinnovi contrattuali che a differenza di quelli analizzati nei paragrafi precedenti non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento automatico dei salari all'inflazione.

In tale categoria, possono individuarsi due sottogruppi, da un lato, alcuni rinnovi che hanno previsto degli aumenti retributivi che tengono conto dell'inflazione, pur non introducendo alcun meccanismo automatico e, dall'altro, rinnovi che non hanno fatto alcun riferimento al tema inflazionistico.

L'analisi ha mostrato come:

- in alcuni casi i rinnovi hanno previsto degli aumenti retributivi che tengono conto dell'inflazione, pur non introducendo alcun meccanismo automatico il tema inflattivo non è stato menzionato nelle ipotesi di rinnovo;
- in altri casi invece i rinnovi non hanno fatto alcun riferimento al tema inflazionistico.

Il campione dei contratti analizzati rientra sempre nel perimetro del settore manifatturiero sottoscritti da federazioni aderenti al sistema Confindustriale e, nello specifico, riguardano i rinnovi sottoscritti nel 2022-2023-2024.

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del cemento, calce e gesso, sottoscritto in data 15 marzo 2022, tra le organizzazioni sindacali di Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil e l'organizzazione datoriale Federbeton, ha introdotto una

previsione innovativa con riferimento agli aumenti retributivi a ai nuovi minimi contrattuali mensili.

Per quanto concerne il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede l'incremento a regime dei minimi tabellari a € 119,00 lordi mensili, scaglionato in tre tranches (ottobre 2022, dicembre 2023 e dicembre 2024). Gli aumenti in questione, tuttavia, comprendono – con riferimento agli anni 2019, 2020 e 2021 – il recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella poi riportata a consuntivo. In particolare, nell'accordo si legge che in applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018, gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordemente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati. Altro aspetto innovativo, si registra nella previsione secondo cui, dopo aver riportato le tabelle con i nuovi minimi contrattuali, le parti si sono impegnate nei sei mesi precedenti la scadenza del contratto ad incontrarsi *“per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale”*.

Si tratta di una previsione che da un lato, valorizza il ruolo delle parti nella determinazione del salario dal punto di vista inflazionistico e, dall'altro, introduce una previsione che impegna le parti a monitorare la spinta inflazionistica per adeguare i minimi allo scostamento inflattivo. Tuttavia, al tempo steso, si nota come la previsione si ad ampio raggio nel senso che oltre ad indicare un riferimento temporale, non sono precisata e dettagliata il concetto di *“significatività”* dello scostamento che consente l'applicazione di tale clausola.

A seguire il rinnovo del contratto collettivo del settore gas-acqua, scaduto il 31 dicembre 2021 e rinnovato in data 30 settembre 2022, tra Utilitalia, Proxigas, Anfida, Assogas e Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, ha stabilito un adeguamento dei minimi in considerazione degli scostamenti inflattivi registrati nel triennio precedente prevedendo un aumento nel Trattamento Economico

Minimo (TEM) pari ad una somma complessiva di 203 €, riferiti al parametro medio di settore di 143,53 €. Nell'accordo si legge, testualmente che *“In relazione a quanto consuntivato nel 2021 per il triennio 2019-2021 (in cui l'inflazione è risultata inferiore di oltre lo 0,5% a quanto previsto alla data di sottoscrizione del CCNL 7 novembre 2019, con conseguente mancato consolidamento nel TEM/TEC) ed a quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - il rinnovo sul parametro medio di settore 143,53, è stabilito in misura pari a € 203,00 sui minimi”*.

Si evidenzia, in primo luogo, che la firma dell'accordo di rinnovo per il contratto collettivo qui in esame, arriva dopo diversi mesi di trattativa ma soprattutto in periodo particolarmente complesso per il settore. L'accordo, infatti, arriva in uno scenario geopolitico particolarmente difficile per il settore: tuttavia, nonostante il grande impatto dello scontro russo-ucraino, nonché delle politiche per la transizione ecologica e digitale che hanno imposto e impongono un ripensamento del settore e delle tecnologie in esso impiegate, l'intesa è stata accolta favorevolmente da tutte le parti sociali.

Le associazioni datoriali nel comunicato stampa congiunto, esprimono soddisfazione ed evidenziano come *“Si è riusciti a trovare un punto di equilibrio che consentirà di fronteggiare l'attuale fase di congiuntura economica sfavorevole, e a tutelare al contempo le comunità servite. Da un lato, si è centrato l'obiettivo di difendere il potere di acquisto; e parallelamente sono state allocate risorse sul tema della produttività, per evitare un ulteriore aggravio dei costi del servizio: ciò attraverso un efficientamento del servizio stesso, legando parte della retribuzione ai risultati sulla base dei parametri utilizzati da Arera in materia di qualità ed efficienza<sup>54</sup>”*.

---

<sup>54</sup> Utilitalia, Proxigas, Assogas e Anfida, *Rinnovato il CCNL gas-acqua 2022-2024, intesa su trattamento economico ed efficienza del servizio*, Comunicato stampa congiunto, <https://www.utilitalia.it/pdf/677d0aba-46bf-4f91-bb38-c1a469026d48>

In riferimento proprio alla difesa del potere d'acquisto dei lavoratori, nel rinnovo i valori economici definiti tengono conto dello scostamento inflattivo, fra inflazione programmata e inflazione consuntivata. Si deduce che anche in questo caso il tema dell'inflazione viene previsto per adeguare i minimi ma non in maniera strutturata come ad esempio avviene in altri settori, oggetto di specifica analisi nei paragrafi precedenti.

Da ultimo, il caso del contratto collettivo del settore delle lavanderie industriali, centrali di sterilizzazione e servizi medici affini, che si applica alle imprese operanti sia nel settore sanitario che in quello turistico alberghiero e della ristorazione, pur non prevedendo un sistema di adeguamento dei salari agli scostamenti inflattivi ha comunque messo in atto un meccanismo inedito per fronteggiare la fase emergenziale. Nel rinnovo sottoscritto il 5 gennaio 2021 da Assosistema Confindustria e dalle organizzazioni datoriali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, le parti tenendo conto del diverso andamento dei due settori nella fase emergenziale, pur mantenendo lo stesso importo complessivo per l'aumento dei minimi contrattuali, è stata prevista una decorrenza diversa delle tranches, maggiormente estesa nel tempo per le imprese del settore turistico-alberghiero-ristorativo. Questa soluzione è stata convenuta dalle Parti sociali per aiutare le lavanderie industriali che operano nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione che hanno inevitabilmente subito delle perdite sul fatturato a causa della condizione di crisi derivante dalla pandemia da Covid-19.

Tale impostazione è stata replicata nel successivo rinnovo, sottoscritto in data 28 marzo 2023, modificando tuttavia il settore interessato dalle tranches più estese nel tempo. Infatti, questa volta le aziende di lavanderie industriali più in difficoltà rispetto alla precedente tornata contrattuale sono state quelle che operano nel settore sanitario a causa della mancata revisione dei contratti in corso di esecuzione e di ulteriori aggravii di costi derivanti dall'applicazione di normative in materia di dispositivi medici. Inoltre, in quest'ultimo caso anche l'ammontare delle tranches ha avuto un ruolo significativo in quanto si è pattuito che le prime due fossero di importo minore proprio per aiutare le imprese in difficoltà per poi compensare con le ultime due tranches di importo maggiore. Ricordiamo infatti che il sistema

prevede comunque di mantenere lo stesso importo complessivo per l'aumento dei minimi contrattuali di entrambi i settori.

Si passa ora all'analisi dei casi dei contratti che non hanno affrontato il tema dell'inflazione come ad esempio il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli impianti di trasporto a fune, sottoscritto in data 19 luglio 2022 tra le Segreterie Nazionali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Savt Trasporti e l'Associazione datoriale Anef. Per quanto riguarda la parte economica, l'accordo di rinnovo ha infatti previsto esclusivamente un aumento della retribuzione minima base di importo pari euro 100,00 mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica. Anche il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende produttrici di penne, matite e affini, sottoscritto in data 3 maggio 2023 ha previsto per la parte economica solo l'aumento retributivo senza alcun riferimento alle dinamiche inflattive.

Altri casi ancora sono rappresentati dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria sottoscritto il 28 aprile 2023 e dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria del vetro, delle lampade e dei display sottoscritto dalle OOSS di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil insieme ai rappresentanti dell'associazione confindustriale Assovetro, il 10 febbraio 2023 il quale ha previsto oltre all'incremento dei minimi tabellari mensili anche una somma una tantum per la vacanza contrattuale uguali per tutti i lavoratori pari a 122 euro lordi. Segue anche il contratto collettivo del settore dell'industria delle pelli il quale prevede esclusivamente l'aumento salariale dei minimi, il contratto collettivo del settore gomma plastica sottoscritto il 26 gennaio 2023 dalle Federazione Gomma Plastica e dalle organizzazioni sindacali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil ed infine il contratto collettivo delle aziende conciarie sottoscritto dalle medesime organizzazioni sindacali e dall'associazione datoriale dell'Unione Nazionale Industria Conciaria il 7 marzo 2024.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro grafici editori, sottoscritto da Assografici, AIE e Anes con Slc-Cgil, Fistel-Cisl E Uilcom-Uil il 19 dicembre 2023 ha previsto per la parte economica un aumento pari a 270

euro, di cui 252 euro lordi sui minimi tabellari e 18 euro sul welfare. In questo caso, l'accordo raggiunto sulla parte economica è stato valutato positivamente dalla segreteria della Uilcom-Uil in quanto si è trattato di un fondamentale traguardo per il recupero dell'intero potere d'acquisto dei salari. Inoltre, sempre riguardo alla parte economica, è prevista l'erogazione di una *una tantum* pari a 200 euro lordi, di cui 100 euro lordi allo scioglimento della riserva (febbraio 2024) e 100 euro lordi con la retribuzione di gennaio 2025.

Da ultimo, il 1° marzo 2024 è stato firmato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl dell'industria alimentare da parte di tutte le Associazioni datoriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil. Il contratto di durata quadriennale decorre dal 1° dicembre 2023 ad ha validità fino al 30 novembre 2027. Analizzando la parte economica, va innanzitutto evidenziato come lo scopo perseguito dalle rappresentanze sindacali sia stato quello di ridare potere d'acquisto ai lavoratori della filiera alimentare eroso negli ultimi anni dal crescente fenomeno inflazionistico. Pertanto, attraverso le modifiche apportate al trattamento economico le parti hanno cercato di dare una risposta concreta al fenomeno prevedendo un aumento progressivo dei minimi tabellari (TEM), erogato in cinque tranches, rispettivamente nei mesi di dicembre 2023, settembre 2024, gennaio 2025, gennaio 2026, gennaio 2027. Tali aumenti, calcolati sul valore parametrico 137, corrisponderanno ad un aumento complessivo mensile nel quadriennio di 214 euro. Per quanto riguarda invece il Trattamento Economico Complessivo (TEC), agli aumenti previsti per il TEM si sommano gli aumenti dell'Incremento Aggiuntivo di Retribuzione (IAR), il quale, sempre determinato sul valore parametrico 137, sarà erogato in un importo pari a 55 euro a partire dal dicembre 2023, e in un importo pari a 11 euro a partire dal settembre 2027.

Confrontando questo recente rinnovo con quello precedente del 2020 che aveva previsto un incremento economico del TEM di complessivi 84 euro, a parametro 137, attraverso quattro tranches (21,43 euro dal 1° dicembre 2019; 20,85 euro dal 1° settembre 2021; 20,85 euro dal 1° gennaio 2022; 20,87 euro dal 1° gennaio 2023) emerge subito che il trattamento economico stabilito con l'accordo del 2024 è notevolmente più alto, ciò a conferma della volontà della contrattazione di dare una

risposta concreta alle crescenti preoccupazioni dei lavoratori di fronte all'erosione del potere d'acquisto causato dall'inflazione mediante un significativo aumento salariale. Tuttavia, nell'accordo non viene menzionato il problema dell'inflazione. Per concludere, dall'analisi della contrattazione collettiva risulta che gran parte dei rinnovi recentemente sottoscritti non hanno trattato il tema dell'inflazione in maniera esplicita e non hanno introdotto soluzioni volte a fronteggiare il fenomeno inflazionistico. Difatti, oltre a pochi casi in cui si fa espressamente riferimento al tema, la maggior parte degli accordi ha scelto di aumentare i minimi salariali cercando di mantenere un allineamento tra la dinamica salariale e l'inflazione effettiva, evitando perdite economiche per i dipendenti.

L'analisi sin qui condotta ha fatto emergere una differenza tra i sistemi che hanno introdotto i meccanismi di adeguamento salariale all'inflazione e altri sistemi che invece non li hanno introdotti. Tale divergenza non si configura come una mera opzione economica, bensì riflette una profonda differenziazione nell'approccio alla tutela del potere d'acquisto e della dignità salariale del lavoratore. Nei sistemi che adottano l'adeguamento automatico, si manifesta un riconoscimento implicito della funzione soprattutto economica che gli accordi di rinnovo ricoprono e del principio di sufficienza della retribuzione che pone in primo piano la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari contro l'erosione inflattiva. Al contrario, i sistemi privi di tali meccanismi demandano interamente la protezione del salario alla dinamica della contrattazione collettiva, spostando quindi la decisione sul trattamento economico alla sola sfera della negoziazione – che tuttavia dovrebbe comunque prendere come punto di riferimento, in virtù del patto della fabbrica, la variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat (IPCA) - con potenziali ricadute sull'effettività del diritto a una retribuzione equa in contesti di elevata instabilità economica ovvero di inflazione particolarmente elevata.

#### **4. Inflazione e contrattazione: un'indagine sui modelli di adeguamento retributivo nel settore dei servizi ambientali e del comparto funzioni centrali**

In questo paragrafo si intende estendere l'analisi delle soluzioni contrattuali adottate per far fronte agli scostamenti inflattivi, analizzando altri due casi: il contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali, di carattere privatistico, ma che può riguardare anche imprese a controllo pubblico o aziende speciali pubbliche e il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali, di carattere pubblicistico. A tal fine, la rassegna comparativa si arricchirà dell'esame di questi altri due settori con l'obiettivo di esplorare quali sistemi di adeguamento dei minimi contrattuali sono stati negoziati e inseriti in questi settori e se in queste scelte incida o meno l'intervento dell'anima pubblica dell'Aran e/o dei rappresentanti di imprese pubbliche nella negoziazione.

##### **4.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali**

L'analisi prosegue per il settore dei servizi ambientali, il cui rinnovo è stato sottoscritto dalle OO.SS. di Fp Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Fiadel e dalla parte datoriale rappresentata da Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Agci, Legacoop, Confcooperative, Assoambiente lo scorso 18 maggio 2022. Tale rinnovo è avvenuto dopo sei mesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del 9 dicembre 2021, in cui le parti hanno, in primo luogo, hanno condiviso l'obiettivo di perseguire il rinnovo unificato dei due CCNL di categoria, il CCNL dei servizi ambientali 10 luglio 2016, sottoscritto da Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, e le organizzazioni sindacali di Fp Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti e Fiadel, ed il CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti Servizi ambientali del 6 dicembre 2016, sottoscritto da Fise Assoambiente e le medesime organizzazioni sindacali e, in secondo luogo, hanno stabilito la copertura economica del periodo contrattuale dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2021.

L'intesa del 9 dicembre 2021 è stata raggiunta al termine di una lunga trattativa, imputata dalle parti anche alla gestione della crisi pandemica e al difficile obiettivo

da raggiungere, in un contesto caratterizzata da momenti di sciopero proclamati dalle OOSS, come quello dell'8 novembre 2021 e del 13 dicembre 2021 (poi revocato in seguito alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo).

Come anticipato, il primo elemento di interesse di questa ipotesi di accordo è dato dalla volontà di unificare i due CCNL di categoria sopra menzionati, con lo scopo di rendere il nuovo contratto applicabile all'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti, siano esse aziende pubbliche o private – anche in ottica di economia circolare – oltre che come strumento di tutela di lavoratori e servizi offerti in vista delle sfide e incognite che le evoluzioni normative e contingenti portano con sé, dal DDL Concorrenza e dal PNRR alla delega degli appalti.

Con riferimento alla parte economica, le Parti hanno definito una soluzione, sotto forma di importo “una tantum”, finalizzata alla copertura integrale del periodo di vacanza contrattuale, pari a due anni e mezzo e decorrente dal 1° luglio 2019 fino alla fine del 2021. L'importo è stato quantificato dalle Parti in € 500,00 con riferimento al livello di inquadramento 4B (parametro 134,36). La somma è stata quantificata prendendo a riferimento gli indici inflattivi previsionali IPCA del giugno 2021, notevolmente inferiori agli indici che negli ultimi mesi si sono registrati come inflazione a consuntivo, anche a causa di un generalizzato aumento dei prezzi.

A seguire, con l'accordo del 18 maggio 2022 è stata raggiunta un'intesa per il rinnovo unificato del CCNL Igiene Ambientale tra tutte le parti sindacali e datoriali, cosicché l'intero comparto, che comprende circa centomila addetti, ha quindi ora un CCNL unico per tutti i lavoratori, sia pubblici che privati.

Per la parte economica, l'intesa ha stabilito un incremento economico complessivo sul parametro medio (livello 3A) è stabilito in misura pari a € 121,00, di cui € 80,00 di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, al quale si aggiungono: € 6,00 da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € 3,00 per la definizione delle indennità dell'area impiantistica; € 15,00 a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € 17,00 da destinare al Welfare. Come è previsto nel testo dell'accordo, l'incremento economico è stato stabilito *“in funzione degli scostamenti registrati nel tempo*

*dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT”.*

Le organizzazioni sindacali hanno espresso grande soddisfazione per l'accordo raggiunto, delle dichiarazioni dalla Fp Cgil: *“In una fase così delicata per il paese con questo rinnovo teniamo i salari agganciati all'inflazione, evitando quindi perdita di potere d'acquisto per le lavoratrici e i lavoratori del settore, e otteniamo il contratto unico di settore: un processo di unificazione, antica rivendicazione sindacale, che assume una dimensione politica e contrattuale significativa e determinante per affrontare le trasformazioni in atto nel settore<sup>55</sup>”.* Anche le associazioni datoriali nel comunicato stampa congiunto hanno manifestato la loro soddisfazione per il buon esito della trattativa, nella quale hanno prevalso il senso di responsabilità fra le parti e di unitarietà<sup>56</sup>.

In aggiunta, tra le novità d'interesse ai fini dell'analisi, si segnala l'introduzione di un meccanismo specifico per far fronte al tema dell'inflazione al punto 2), rubricato *“Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi”*, del verbale di accordo del 18 maggio 2022. Tale metodologia prevede la valutazione delle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata al termine del periodo di vigenza contrattuale, al fine di procedere all'adeguamento delle

---

<sup>55</sup> Fp Cgil, Rinnovati e unificati i due contratti del settore dei servizi ambientali per il triennio 2022/2024, Comunicato stampa, <https://www.fpcgil.it/2022/05/18/contratti-rinnovo-servizi-ambientali-unificati-pubblico-e-privato/> .

<sup>56</sup> Utilitalia, Assoambiente, Confindustria Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci Servizi, Rinnovato il ccnl ambiente, le parti datoriali: *“ha prevalso il senso di responsabilità”*, Comunicato stampa congiunto, *“con il rinnovo si è infatti realizzata l'uniformazione della quasi totalità degli istituti contrattuali dei due CCNL di settore, Utilitalia e Assoambiente. L'accordo che, nonostante il difficile contesto caratterizzato dall'aumento dei costi delle materie prime e dei carburanti per autotrazione, ha mantenuto costi sostenibili a carico delle aziende, potrà contribuire a promuovere la crescita industriale e la sostenibilità del settore. Per le associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali, allargare il perimetro di applicazione del CCNL a tutta la filiera consentirà di raccogliere la sfida dell'economia circolare, evitare il dumping contrattuale e innovare in materia di classificazione e valorizzazione del capitale umano premiando competenza e risultati, a tutto vantaggio anche dell'utenza.”* [RINNOVATO-CCNL-AMBIENTE-Le-parti-datoriali-Ha-prevalso-il-senso-di-responsabilita-18.05.2022.pdf](#) .

retribuzioni base parametrali dell'importo di 15 euro medi stanziato a titolo di produttività di cui al punto 1 lett. d) dell'accordo di rinnovo suddetto, alla prima data utile successiva alla comunicazione ufficiale dei dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametrali, con decorrenza 1° luglio 2025;
- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametrali e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

Dunque, in base a questo sistema, un importo di 15€ sarà consolidato dal 1° luglio 2025 in caso di inflazione superiore dello 0,5% a quella prevista; se invece essa sarà compresa tra + e - 0,5%, tale importo resterà disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL. In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto, non si procederà ad alcun consolidamento.

Proprio in adempimento di tale previsione contrattuale, in data 1° luglio 2025, è stato sottoscritto l'accordo che applica la clausola di adeguamento salariale prevista dal CCNL dei servizi ambientali del 18 maggio 2022. Nell'accordo le parti nel prendere atto *“della dinamica consuntivata dell'IPCA relativa al triennio 2022-2024 al netto degli energetici importati, quale risulta dal comunicato ISTAT del 12 giugno 2025, che evidenzia un differenziale IPCA superiore di più dello 0,5% rispetto al 3,44% indicato nell'accordo di rinnovo del 18 maggio 2022”*, in applicazione di quanto stabilito dal sopra analizzato punto 2) dell'accordo del 18 maggio 2022, hanno convenuto *“di adeguare l'importo delle retribuzioni base*

*parametrali per livello di cui all'art. 27 del CCNL con l'importo di 15 euro medi calcolati sul parametro medio contrattuale 130,07, con decorrenza dal 1° luglio 2025".* L'ultimo accordo, dunque, conferma la piena operatività e l'impegno delle parti sociali di attuare quanto introdotto con l'accordo di rinnovo del 2022, con l'obiettivo centrale e prioritario di garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori in un contesto di inflazione, tutelando così i salari dalle fluttuazioni economiche e rafforzando la stabilità del settore.

Si tratta di un meccanismo che può collocarsi a metà strada tra i sistemi più strutturati di calcolo del recupero del potere d'acquisto come previsto, ad esempio, per il contratto dei chimici e dei metalmeccanici e altri sistemi che pur non introducendo questi meccanismi di adeguamento automatici dei salari all'inflazione hanno comunque introdotte delle clausole volte a mitigare gli effetti inflattivi, come ad esempio per settore del cemento. Si riconosce, dunque, la volontà di innovare e di garantire degli incrementi retributivi che tengano conto dell'inflazione e non dipendano esclusivamente da un sistema tradizionale che impegna le parti a stabilire ogni triennio un incremento economico fisso.

#### **4.2. Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali**

Si prosegue ora con l'analisi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali, di carattere pubblicistico. A tal fine, la rassegna comparativa si arricchirà dell'esame anche di questo contratto con l'obiettivo di esplorare quali sistemi di adeguamento dei minimi contrattuali sono stati negoziati e inseriti, nonché di rilevare l'incidenza dell'anima pubblica dell'Aran e/o dei rappresentanti di imprese pubbliche.

Il testo definitivo del rinnovo contrattuale per la Pubblica Amministrazione, siglato il 6 novembre 2024, è stato formalmente ratificato il 27 gennaio 2025. Tale ratifica, avvenuta per mezzo dell'ARAN e di alcune organizzazioni sindacali (quali CISL FP, Confsal Unsa, FLP e Confintesa FP), non ha tuttavia ottenuto il consenso unanime del fronte sindacale. Si rileva infatti la mancata sottoscrizione da parte di CGIL FP, UIL PA e USB PI, le quali hanno motivato la propria astensione

confermando il giudizio negativo precedentemente espresso sui contenuti dell'accordo.

Il dissenso espresso dalle organizzazioni sindacali - in particolare Fp Cgil, Uil Pa e Usb Pi - circa la mancata sottoscrizione dell'accordo contrattuale si radica primariamente nella valutazione negativa delle clausole economiche. Tali sindacati hanno motivato il proprio rifiuto sostenendo che gli aumenti salariali previsti non compensano l'impatto inflattivo cumulativo registrato nel triennio di riferimento. A supporto di questa tesi, viene evidenziato che a fronte di un'inflazione complessiva del 15,4% tra il 2022 e il 2024, le risorse destinate al rinnovo contrattuale ammontano a una percentuale significativamente inferiore, pari al 5,78%. Pertanto, nonostante gli adeguamenti salariali previsti, che risultano marginalmente superiori a tale percentuale, non si riuscirebbe a recuperare la perdita del potere d'acquisto. Le stesse organizzazioni sindacali calcolano che, a partire dalla scadenza del contratto precedente (2021), i dipendenti subiranno una perdita mensile netta del valore dello stipendio. Specificamente, si stima una riduzione di 146,51 euro per un funzionario, 120,65 euro per un assistente e 114,62 euro per un operatore, evidenziando una progressiva e irreversibile erosione del salario reale<sup>57</sup>.

Si osserva comunque che nell'accordo del 2025, oltre alla previsione dei nuovi minimi tabellari, è stata introdotta una previsione orientata al recupero del potere d'acquisto dei salari. Sul punto, l'art. 2 dell'accordo, rubricato *“Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto”*, al comma 6, stabilisce testualmente che *“A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione*

---

<sup>57</sup> Fp Cgil, UILPA e Usb, CCNL funzioni centrali: Fp Cgil, UILPA e Usb hanno confermato il giudizio negativo, Comunicato stampa congiunto, <https://www.uilpa.it/ccnl-funzioni-centrali-fp-cgil-uil-pa-e-usb-hanno-confermato-il-giudizio-negativo/>.

*Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per 5 l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001”.*

Il comma introduce un meccanismo di copertura economica temporanea per i dipendenti pubblici. Questa indennità scatta a partire dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto precedente, qualora il rinnovo non sia stato ancora concluso. L'importo di tale indennità è calcolato in due fasi: in una prima fase, se il ritardo nel rinnovo non supera i sei mesi dall'aprile dell'anno successivo alla scadenza, l'importo è pari al 30% dell'inflazione prevista (IPCA), calcolata al netto dei beni energetici importati, in una seconda fase, dopo sei mesi di vacanza contrattuale (quindi a partire da ottobre), l'importo sale al 50% del medesimo indice IPCA.

È importante notare che tale erogazione è definita come una anticipazione dei futuri benefici contrattuali e non è un aumento definitivo, inoltre, la sua implementazione è subordinata alla disponibilità di fondi stanziati nella Legge di Bilancio e segue le procedure previste dal decreto legislativo n. 165/2001 per l'erogazione degli stipendi. Si evidenzia che la finalità principale di questa disposizione è duplice: la protezione del potere d'acquisto, in quanto l'indennità mira a mitigare gli effetti dell'inflazione sul salario dei dipendenti pubblici durante i periodi di vacanza contrattuale, ovvero quando il contratto collettivo è scaduto ma non ancora rinnovato, al fine di evitare che i lavoratori subiscano una perdita di valore del proprio stipendio a causa dei ritardi nella negoziazione; lo stimolo al rinnovo, infatti la previsione di un'erogazione "a metà" o "ridotta" rispetto all'inflazione funge da pressione sulle parti negoziali (pubblica amministrazione e sindacati) per accelerare i tempi del rinnovo. L'obiettivo implicito è evitare che la vacanza contrattuale diventi un periodo indefinito e svantaggioso per tutti.

Nonostante la sua utilità, il meccanismo presenta alcune criticità riconducibili, ad esempio, alla parzialità della copertura considerato che l'indennità garantisce al massimo il 50% dell'inflazione prevista, lasciando il restante 50% scoperto e

conseguentemente non assicurando una protezione completa contro l'erosione del potere d'acquisto. Si segnala, altresì, lo stretto legame tra questa previsione e la legge di Bilancio posto che l'erogazione è vincolata alla disponibilità di fondi stanziati annualmente, pertanto, se la legge di Bilancio non prevede le risorse sufficienti, la norma, pur esistente, potrebbe non trovare piena applicazione.

In conclusione, l'adozione di tale meccanismo di copertura economica rappresenta un tentativo di superare le rigidità del modello tradizionale di negoziazione contrattuale nel settore pubblico, storicamente basato su incrementi salariali prefissati a cadenza triennale. Questo approccio si posiziona in un'area intermedia rispetto alle più avanzate pratiche di indicizzazione salariale presenti in altri comparti, come quelli dei chimici e dei metalmeccanici, dove sono previsti sistemi automatici e strutturati di adeguamento dei salari al tasso d'inflazione. Sebbene non costituisca un'indicizzazione automatica completa, il meccanismo introduce un elemento di flessibilità e di parziale salvaguardia del potere d'acquisto, riconoscendo l'esigenza di mitigare gli effetti inflattivi in un contesto economico volatile. Tale innovazione evidenzia la volontà delle parti sociali e istituzionali di integrare, seppur in forma embrionale, clausole di salvaguardia che rispondano in modo più dinamico alle fluttuazioni economiche, segnando un'evoluzione rispetto alla mera negoziazione di incrementi economici fissi e predeterminati.

### Capitolo III

## L'EVOLUZIONE DELLE SOLUZIONI ADOTTATE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA CON L'AUMENTO DELL'INFLAZIONE

*Sommario:* L'evoluzione delle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva con l'aumento dell'inflazione – 1. Premessa – 2. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini: sviluppi e prospettive – 3. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica: sviluppi e prospettive – 4. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico: sviluppi e prospettive – 5. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria elettrico: sviluppi e prospettive – 6. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio: sviluppi e prospettive – 7. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione: sviluppi e prospettive – 8. Considerazioni conclusive

### **1. Premessa**

Il presente capitolo si propone di analizzare in maniera approfondita l'evoluzione delle soluzioni adottate nell'ambito della contrattazione collettiva per far fronte al fenomeno inflattivo. L'obiettivo primario sarà verificare la persistenza di tali misure, indagando se esse abbiano trovato una conferma strutturale nei successivi rinnovi contrattuali o se, al contrario, abbiano rivestito un carattere puramente emergenziale, venendo meno alla scadenza delle condizioni che ne avevano determinato l'introduzione. Parallelamente, l'analisi verrà estesa ai contesti di rinnovo contrattuale in cui non è stata contemplata l'introduzione di specifici strumenti volti alla gestione dell'inflazione, al fine di offrire un quadro completo delle diverse risposte del sistema di relazioni industriali. Attraverso questa disamina si cercherà di comprendere la resilienza e l'adattabilità degli strumenti di contrattazione collettiva di fronte alle pressioni inflazionistiche, delineando traiettorie e mutazioni nel tempo.

## **2. Contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini: sviluppi e prospettive**

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale per l'industria chimico-farmaceutica è stato siglato il 15 aprile 2025, in anticipo<sup>58</sup> rispetto alla data di scadenza prevista per il 30 giugno 2025 e avrà validità dal 1° luglio 2025 al 30 giugno 2028.

Le Parti nella premessa hanno valorizzato il sistema di relazioni industriali presente nel settore basato su un dialogo continuo e teso alla ricerca di risposte concrete ai problemi e alle esigenze di lavoratori e imprese. Rilevante, ai fini dell'analisi, la descrizione del contesto socio economico in cui il rinnovo viene sottoscritto. In particolare, si fa riferimento alle tensioni geopolitiche e alle trasformazioni epocali che incidono profondamente sulla società, sull'economia, sui comportamenti e sulle interazioni sociali. Le Parti rendono noto di voler raggiungere questa intesa con lo spirito che ha già caratterizzato il precedente anno e, infatti, nell'ultimo accordo qui in esame viene fatta espressa menzione dell'intesa raggiunta nel 2024 per il sostegno ai lavoratori del settore, con l'anticipo a gennaio del recupero di quota parte del differenziale inflattivo e di parte dell'annuale tranche contrattuale rispetto alle previste scadenze, in un momento di particolari difficoltà per costi energetici, materie prime e in generale sul potere d'acquisto.

In particolare, l'8 gennaio 2024, è stata sottoscritta l' *"Intesa per il sostegno degli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL e il rafforzamento del ruolo delle relazioni industriali settoriali"* da parte di Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. Le Parti, in considerazione del contesto geopolitico ed economico e delle incidenze, per imprese e lavoratori, su costi energetici, materie

---

<sup>58</sup> La chiusura anticipata del tavolo del rinnovo contrattuale è stata evidenziata anche dalle organizzazioni sindacali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, le quali nel comunicato stampa congiunto, hanno affermato che *"L'intesa, ancora una volta, è stata raggiunta con ampio anticipo sulla scadenza del contratto, a dimostrazione di relazioni industriali collaborative, partecipative e moderne che contribuiscono a rendere il settore sempre più competitivo"*, vedi [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415\\_CS\\_rinnovo\\_Chimico\\_Farmaceutico.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415_CS_rinnovo_Chimico_Farmaceutico.pdf) ; la stessa formula è stata riportata anche nel comunicato stampa di parte datoriale, rappresentato da Federchimica, Farindustria, vedi [https://www.farindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa\\_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf](https://www.farindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf) .

prime e in generale sul potere d'acquisto, in virtù del sistema condiviso e ribadito anche nel CCNL del giugno 2022 in merito all'adeguamento dei trattamenti economici minimi (TEM) agli scostamenti tra inflazione prevista e reale, tenuto conto degli ultimi dati inflattivi pubblicati da ISTAT, a consuntivo e previsionali, hanno concordato un aumento, a partire dal 1 gennaio 2024, del Trattamento Economico Minimo (TEM) di 68 euro per la categoria D1. Viene precisato, infine, che le somme anticipate verranno compensate nel corso del 2025 nell'ambito dei valori economici che saranno oggetto del prossimo rinnovo contrattuale in relazione ai residui inflattivi da regolare e alle tranches di aumento contrattuale da erogare. L'accordo, come si legge nel comunicato stampa congiunto di parte datoriale e parte sindacale, *“è stato raggiunto col comune obiettivo di supportare i lavoratori in un momento di particolare difficoltà, in un contesto geopolitico ed economico complesso, con elevati costi di energia e materie prime, anche favorendo la gestione complessiva dei costi per le imprese. Le somme anticipate verranno poi compensate nel corso del 2025 nell'ambito dei valori economici che saranno oggetto del prossimo rinnovo contrattuale”*<sup>59</sup>.

Tornando alla disamina dell'ultimo rinnovo, l'ipotesi di accordo prevede un aumento del trattamento economico minimo (TEM), comprensivo della paga base e dell'indennità di posizione organizzativa (IPO), pari a 257,00 euro per la categoria di riferimento D1. Questo importo corrisponde a un incremento dell'11,5% rispetto al TEM in vigore da luglio 2024 e verrà erogato in cinque tranches nel periodo 2025-2028. Si precisa che l'ultima tranche di aumento del TEM di euro 20 (alla D1) prevista per il 2025 dall'Accordo di rinnovo del 13 giugno 2022 sarà erogata unitamente alle decorrenze economiche del presente Accordo da luglio 2025.

I segretari generali delle organizzazioni sindacali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, hanno commentato in maniera positiva l'intesa raggiunta, evidenziando il modello virtuoso del contratto e della qualità delle relazioni industriali che, come

---

<sup>59</sup> Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, *Comunicato stampa “Intesa per il sostegno degli addetti dei settori chimica e farmaceutica”*, 11 gennaio 2024, [https://www.filctemcgil.it/images/comunicati\\_stampa/240101\\_Comunicato\\_Congiunto\\_Federchimica-Farindustria\\_-\\_OO.SS.11\\_1\\_2024.pdf](https://www.filctemcgil.it/images/comunicati_stampa/240101_Comunicato_Congiunto_Federchimica-Farindustria_-_OO.SS.11_1_2024.pdf)

si legge nelle dichiarazioni rese *«hanno consentito l’anticipazione del rinnovo rispetto alla scadenza, con un adeguato recupero salariale in linea con l’inflazione attesa e che comunque sarà verificata nel corso della vigenza»*<sup>60</sup>.

Anche le organizzazioni datoriali, hanno espresso giudizio favorevole per l’accordo raggiunto, riconoscendo e valorizzando il contributo di tutte le parti negoziali. Difatti, in un contesto particolarmente complesso, caratterizzato da conflitti, trasformazioni digitali ed ecologiche e da nuovi scenari dell’ordine mondiale, l’intesa riesce a rispondere puntualmente alle esigenze di imprese e lavoratori. Secondo il Presidente di Federmeccanica *«Il clima di incertezza che accompagna le sfide per la competitività della nostra industria non ha rallentato il dialogo tra le Parti sociali; al contrario, forti del patrimonio della nostra cultura di Relazioni Industriali ispirata a partecipazione e responsabilità sociale, abbiamo individuato soluzioni pragmatiche e innovative con un rinnovo contrattuale rapido ed equilibrato in grado di salvaguardare imprese e lavoratori con spirito di coesione di tutte le parti in gioco»*<sup>61</sup>.

Per la parte economica, oltre all’aumento già menzionato, per quanto qui d’interesse, viene confermato il modello di verifica degli scostamenti inflattivi, con il ruolo dell’EDR quale elemento di compensazione. Si tratta di un segnale importante che conferma la solidità di un sistema consolidato nel settore. L’incremento retributivo stabilito dal presente rinnovo si inserisce, infatti, in un trend di crescita delle retribuzioni contrattuali già avviato da tempo e come dimostrato anche dall’accordo sottoscritto nel gennaio 2024 che, in risposta alla forte pressione inflazionistica, ha accelerato gli adeguamenti retributivi. Il rinnovo attuale consolida e rafforza ulteriormente questa tendenza positiva.

---

<sup>60</sup> Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, *Comunicato Stampa “Intesa sul rinnovo ccnl chimico farmaceutico. 294 euro l’aumento complessivo nel triennio 2025-2028”*, 15 aprile 2025, [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415\\_CS\\_rinnovo\\_Chimico\\_Farmaceutico.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415_CS_rinnovo_Chimico_Farmaceutico.pdf)

<sup>61</sup>Federchimica, Farminindustria, *Comunicato stampa “CCNL dei settori chimico e farmaceutico: ipotesi di accordo per il periodo 2025-2028 rinnovato con ampio anticipo rispetto alla scadenza”*, 15 aprile 2025, [https://www.farminindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa\\_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf](https://www.farminindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf)

### 3. Contratto collettivo nazionale di lavoro metalmeccanica: sviluppi e prospettive

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Metalmeccanico è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil e dalle rappresentanze datoriali di Federmeccanica e Assital in data 22 novembre 2025. È necessario sottolineare che le trattative sono state sul tavolo delle parti sociali per diversi mesi, durante i quali non sono mancate situazioni di tensione con scioperi frequenti nell'intero settore<sup>62</sup>.

Procedendo con ordine, a partire dall'ultimo rinnovo siglato il 5 febbraio 2021 che, ricordiamo, ha previsto che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per ogni livello saranno adeguati all'IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE) "al netto degli energetici importati", così come forniti dall'ISTAT, nel mese di giugno di ogni anno, è stato effettuato un calcolo ex post basato sulla "dinamica inflattiva consuntivata" dell'anno precedente, misurata attraverso l'IPCA depurato, con l'ulteriore previsione di una clausola di salvaguardia tale per cui, qualora l'IPCA depurato

---

<sup>62</sup> Per i primi commenti a seguito sul rinnovo vedi FILIPOZZI M.C., *Cronaca sindacale (11-24 novembre 2025)*, in *Bollettino ADAPT 24 novembre 2025*, n.41, "La firma è arrivata al termine di quattro giorni di trattativa continuativa (19, 20, 21, 22 novembre) che hanno costituito l'accelerata finale di 17 mesi di negoziato, con oltre 40 ore di sciopero"; NESPOLI F., *Cronaca di un rinnovo. La firma del contratto dei meccanici nel prisma della comunicazione politica e sindacale*, in *Bollettino ADAPT 24 novembre 2025*, n. 41, "Le trattative per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, relative al triennio 2024-2027, si faranno ricordare per più di una ragione. Innanzitutto per una mobilitazione sindacale di un'intensità che non si registrava da trent'anni, cresciuta progressivamente fino a raggiungere 40 ore di sciopero complessive; poi per la loro durata, con 17 mesi di negoziato; e infine per il ruolo centrale assunto dalla comunicazione esterna, che ha scandito e accompagnato le diverse e complesse fasi della vertenza. Una vicenda che aiuta a mettere in luce quello che potremmo definire un vero e proprio teorema della comunicazione pubblica nei rinnovi contrattuali: l'esposizione mediatica è direttamente proporzionale al livello di conflittualità, e tale visibilità può condurre a una politicizzazione, anche collaterale, che a sua volta può incidere sulla negoziazione, accelerandone o rallentandone il decorso. Sia nella dimensione della contesa di partito, sia in quella, meno visibile al grande pubblico, del coinvolgimento dei livelli confederali e degli attori politici. La comunicazione pubblica delle parti negoziali, soprattutto nei casi di trattative complicate e di lunga durata, può infatti avere una geometria variabile: non sempre mira a incidere sulla reputazione presso il grande pubblico, ma può essere orientata anche agli associati e ai portatori di interesse, in primis il Governo e i partiti politici."

risultati superiori agli importi degli incrementi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, di cui alle tabelle presenti nell'accordo, si applicherà il valore più elevato.

Come evidenziato dalla dottrina «*Si tratta di una inedita clausola di salvaguardia tesa a garantire l'incremento determinato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo, depurato dei beni energetici importati (Ipca depurata), qualora l'inflazione reale risulti superiore a quella prevista e in base alla quale sono stati definiti, per i vari livelli di inquadramento, gli aumenti annuali del salario nominale*<sup>63</sup>». Si tratta, di un elemento inedito che consiste nell'introduzione di una disciplina volta a tutelare i lavoratori dalle imprevedibili dinamiche inflazionistiche attraverso un meccanismo di "recupero" dell'Ipca come adeguamento minimo garantito.

Il ricorso a questo strumento viene considerato dallo stesso settore come un meccanismo eventuale ovvero come "protezione di riserva", destinata ad operare solo se migliorativa rispetto all'autonoma disciplina introdotta dal contratto nazionale di categoria. Per questa ragione è stato sottolineato come nella logica del Contratto nazionale della metalmeccanica la dinamica rivalutativa legata all'Ipca finisca di fatto per costituire una sorta di minimo garantito.

Nel 2023, dopo la comunicazione Istat, l'importo relativo all'adeguamento Ipca 2022 al netto degli energetici importati è risultato pari a 6,6%, superiore all'incremento retributivo complessivo di riferimento stabilito nel CCNL per il 2023 del 1,44 %, quindi si è attivata la clausola di salvaguardia e gli aumenti sono stati adeguati al valore IPCA consuntivato. Pertanto, a partire dal 1° giugno 2023 gli aumenti salariali sono stati pari al 6,6% con un importo pari a 123,40 euro per il livello C3, in luogo dei 27 euro stabiliti al momento della stipula.

Sul punto sono opportune due precisazioni. In primo luogo, è da sottolineare come il picco inflattivo che ha attivato la clausola di miglior favore sull'Ipca depurata ha, di fatto, "mangiato" l'aumento collegato alle modifiche dell'inquadramento, così

---

<sup>63</sup> G. CENTAMORE, A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, V. NUZZO, *Il contratto collettivo dei metalmeccanici nel sistema di relazioni industriali: intuizioni e innovazioni alla prova dei fatti*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 180/2023, p. 622.

determinando la scomparsa di un elemento retributivo forfettizzato e contrattato. In secondo luogo, nel garantire tale incremento salariale è stata determinante la previsione dell'adeguamento dei minimi contrattuali nel giugno di ogni anno sulla base della "dinamica inflattiva consuntivata", e cioè con un calcolo *ex post*, e non *ex ante*, come invece ipotizzato nell'Accordo Interconfederale separato del 2009<sup>64</sup>. Come è stato osservato, in virtù di tale verifica annuale ed *ex post* degli scostamenti nel frattempo intercorsi il CCNL in esame "è stato l'unico contratto di primo livello che è riuscito a garantire i salari dall'inflazione."

Per l'anno 2024, dopo la comunicazione Istat, l'importo relativo all'adeguamento IpcA 2023 al netto degli energetici importati è risultato pari a 6,9%, superiore all'incremento retributivo complessivo di riferimento stabilito nel CCNL per il 2024, quindi si è attivata la clausola di salvaguardia e gli aumenti sono stati adeguati al valore IPCA consuntivato. Pertanto, a partire dal 1° giugno 2024 gli aumenti salariali sono stati pari al 6,9% con un importo pari a 137,52€, in luogo dei 35 euro stabiliti al momento della stipula per il livello C3<sup>65</sup>.

Infine, per l'anno 2025, Federmeccanica e Assisital con Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil hanno sottoscritto in data 12 giugno 2025 il verbale di incontro che ridefinisce l'incremento retributivo derivante dalla dinamica dell'IpcA. Questo adeguamento, che terrà conto del valore definitivo dell'IPCA-NEI per il 2024, pari all'1,3%, si applicherà a tutti i livelli contrattuali, come stabilito dal verbale di accordo del 12 giugno 2025 e per il livello C3 è pari a 27,70 euro.

Si ritiene opportuno evidenziare che quest'ultimo adeguamento si colloca in un contesto di notevole complessità. A distanza di circa un anno dal primo incontro tra le rappresentanze datoriali e sindacali, tenutosi il 30 maggio 2024 per il rinnovo

---

<sup>64</sup> L. DORIGATTI, M. RINALDINI, *La contrattazione collettiva nazionale del settore metalmeccanico: un campo di battaglia tutt'ora aperto*, In Aa.Vv., *Fiom. Una storia di democrazia, contrattazione, conflitto*. Roma: Futura, p. 237 ss, 2023.

<sup>65</sup> Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, Comunicato stampa "137,52 di aumento per i lavoratori dell'industria metalmeccanica federmeccanica - assisital istat, ufficializzato il valore ipca-nei calcolato per l'anno 2023", 7 giugno 2024, [https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/11179/24\\_06\\_07-CCNL-IPCA-2024-FFU.pdf](https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/11179/24_06_07-CCNL-IPCA-2024-FFU.pdf)

contrattuale, le parti negoziali non sono ancora pervenute a un accordo consensuale per la sottoscrizione.

Se da un lato, le OO.SS. insistono su un incremento salariale di 280 euro lordi<sup>66</sup>, giudicato insostenibile dalle imprese<sup>67</sup>, queste ultime e le relative associazioni datoriali puntano su un modello basato su sostenibilità, competitività e welfare aziendale, proponendo l'aumento dei flexible benefit fino a 400 euro e nuove tutele come una rendita per la non autosufficienza<sup>68</sup>.

Ai fini dell'analisi, ciò che rileva se da un lato, il modello di adeguamento dei salari all'inflazione viene condiviso da entrambe le parti, la parte datoriale ne valorizza i risultati ai fini della discussione negoziale. In tal senso, in un comunicato pubblicato da Federmeccanica, del 30 maggio 2024, si legge testualmente che *«Il modello di adeguamento ex post è risultato essere un'importantissima tutela per i lavoratori nel momento per loro più difficile a causa dei picchi di inflazione.*

*Non esiste nessun Contratto Nazionale in nessun Settore, eccetto il nostro, che ha determinato, in un anno solare e in un'unica soluzione, un incremento analogo a quello riconosciuto a giugno 2023 ai dipendenti metalmeccanici e della installazione di impianti, pari a 123,4 euro lordi mensili (livello C3), praticamente più del valore di un intero rinnovo.*

---

<sup>66</sup> Per Michele De Palma, segretario generale Fiom-Cgil, «abbiamo registrato una distanza siderale tra la nostra piattaforma rivendicativa e le prime considerazioni datoriali». Per il rinnovo «serve più salario e meno orario», ha aggiunto il segretario generale Uilm, Rocco Palombella. «Riscontriamo elementi di contrarietà a partire dal salario, mala piattaforma è costruita dentro un sistema di relazioni industriali che possono rispondere positivamente alla nostra richiesta di 280 euro mensili», ha chiosato il segretario generale Fim Cisl, Ferdinando Uliano, dall'articolo pubblicato sul il Sole 24 ore, quotidiano del 31 maggio 2024, pag. 2.

<sup>67</sup> Una richiesta che è già stata bocciata dalle parti datoriali che “hanno ribadito «il rispetto delle regole esistenti», e di «preservare e difendere un modello che funziona, che non può essere alterato in nessuna delle parti che lo compongono». Secondo Federmeccanica e Assital, attraverso il Ccnl, sono state date «risposte sostanziose» nel periodo di alta inflazione; e la realtà dimostra che «il principio della distribuzione della ricchezza dove viene prodotta e dopo che è stata prodotta è imprescindibile», dall'articolo pubblicato sul il Sole 24 ore, quotidiano del 31 maggio 2024, pag. 2.

<sup>68</sup> «Avevamo presentato una proposta che non è contro nessuno, nè contro qualcosa, una proposta per fare qualcosa. E non è stata neanche di scussa. Non abbiamo rotto la trattativa», sono queste le parole del direttore generale di Federmeccanica, Stefano Franchi, intervistato sul quotidiano Bresciaoggi, del 30 maggio 2025, rispondendo ad una domanda sullo stallo nella trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici e anche ai sindacati.

*Con molta probabilità a giugno 2024 verrà riconosciuto un incremento sempre molto sostanzioso. Difatti l'esatta determinazione degli incrementi di ciascun anno è possibile soltanto quando viene reso noto dall'ISTAT il dato aggiornato dell'IPCA NEI.*

*La validità del modello, che fornisce tutele senza eguali ai lavoratori, è riscontrabile, come detto, proprio nei periodi di alta inflazione, visto che l'adeguamento retributivo avviene durante la vigenza del Contratto e non dopo la scadenza<sup>69</sup>».*

*Nel comunicato del 18 giugno 2024 della stessa Federmeccanica, si legge «La questione salariale è di grande attualità, considerando che sono passati pochissimi giorni da quando, il 7 giugno u.s., l'ISTAT ha pubblicato il dato a consuntivo dell'indice IPCA NEI, relativo all'anno 2023, che determinerà nel corrente mese un adeguamento dei minimi di garanzia, in unico anno e in un'unica soluzione, che non ha precedenti nella storia del nostro CCNL e dell'intero Sistema.*

*Il dato dell'IPCA NEI - al netto degli energetici importati - relativo all'anno 2023, pari al 6,9% è stato superiore rispetto a quanto previsto (6,6%) il giugno scorso dallo stesso Istituto, e si è rivelato superiore al dato IPCA - inflazione generale - che è stato pari a 5,9%, nonché al dato IPCA al netto degli energetici (non solo quelli importati) che è stato pari a 5,7%.*

*L'adeguamento dei minimi di garanzia sarà pertanto pari a 137,52 euro al livello C3.*

*Quanto sopra in aggiunta all'altro adeguamento, anch'esso senza precedenti, riconosciuto lo scorso anno pari a 123,40 euro sempre al livello C3.*

*In soli due anni sono stati riconosciuti nel nostro Settore adeguamenti pari a 260 euro al livello C3, e considerando l'intero periodo di vigenza, a partire dal giugno 2021, l'adeguamento complessivo è stato pari a 310 euro sempre al livello C3.*

*Sono numeri che parlano da soli ed evidenziano come il CCNL metalmeccanici abbia dato le risposte tempestive e sostanziose, determinando un salario di garanzia di assoluto livello».*

---

<sup>69</sup> Federmeccanica, *Il Rinnovamento Continua*, <https://www.federmeccanica.it/relazioni-industriali/il-rinnovamento-continua-ccnl-esg.html>, pag. 6.

Questi documenti, dimostrano come il sistema di adeguamento dei salari all'inflazione introdotto nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici ha attuato un adeguamento salariale straordinario e storicamente rilevante e che, da solo, sia "senza precedenti nella storia del nostro CCNL e dell'intero Sistema". In sintesi, il comunicato evidenzia con orgoglio che il CCNL metalmeccanici ha fornito risposte "tempestive e sostanziose" all'aumento del costo della vita, garantendo un "salario di garanzia di assoluto livello" e dimostrando una forte capacità di tutela del potere d'acquisto dei lavoratori del settore.

Con la firma del rinnovo a novembre 2025, come anticipato in apertura del presente paragrafo, è stato sostanzialmente confermato il c.d. sistema di garanzia per l'incremento quantitativo del trattamento salariale pari a 205,32 euro (di cui 177 euro sui minimi per i prossimi tre anni + i 28 euro già erogati a giugno 2025) al livello di riferimento (C3). In base a quanto previsto nell'accordo *"Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione delle innovazioni di efficienza organizzativa concordate, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).*

*Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2026, 2027 e 2028, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata. e parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati.*

*Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante<sup>70</sup>”.*

---

<sup>70</sup> Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti del 22 novembre 2025.

Per i sindacati, l'accordo siglato consente di raggiungere un risultato fondamentale ovvero quello *“di salvaguardare e confermare la struttura della parte economica del contratto. Garanzia dell'adeguamento all'Ipca-nei, quota salario aggiuntivo, clausola di salvaguardia nel caso in cui l'inflazione dovesse avere dei picchi negli anni di vigenza del CCNL. Questo sistema è quello che garantirà realmente la difesa dei salari dall'erosione inflattiva<sup>71</sup>”*. Le associazioni datoriali, pur al termine di un percorso negoziale connotato da elevata complessità e da fasi di particolare delicatezza, hanno contribuito in modo determinante alla positiva conclusione della trattativa. Tale esito è stato reso possibile dal senso di responsabilità espresso da tutte le Parti coinvolte, che ha consentito il raggiungimento di un accordo improntato a equilibrio e capacità di resilienza e pertanto si sono dette soddisfatte del risultato raggiunto<sup>72</sup>.

Nel complesso, il rinnovo del 2025 conferma un sistema di tutela salariale che ha già dimostrato la propria efficacia nel fronteggiare fasi di forte inflazione, rafforza il ruolo del confronto tra le parti sociali nelle relazioni industriali e riafferma la funzione del CCNL quale strumento capace di garantire il potere d'acquisto e di regolare in modo affidabile le dinamiche retributive del settore. In questa prospettiva, l'accordo del 2025 non si limita a rappresentare un compromesso tra esigenze diverse, ma si configura come un momento di continuità e, al tempo stesso, di evoluzione del modello di relazioni industriali sviluppatosi negli ultimi anni.

---

<sup>71</sup> Fim Fiom Uilm, COMUNICATO STAMPA CCNL Metalmeccanici. Fim-Fiom-Uilm: firmato il contratto dei metalmeccanici con aumento salariale di 205 euro sui minimi. Garantita inflazione, quota ulteriore, clausola di salvaguardia, e rafforzati i diritti di 1,5 milioni di lavoratori. Nuove e importanti garanzie per il contrasto alla precarietà, [https://www.fiom-cgil.it/attachments/article/12600/25\\_11\\_22-ccnl-firma-ffu.pdf](https://www.fiom-cgil.it/attachments/article/12600/25_11_22-ccnl-firma-ffu.pdf)

<sup>72</sup> Federmeccanica, ASSISTAL, Comunicato congiunto, firmata l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro <https://www.federmeccanica.it/area-stampa/comunicati-stampa/federmeccanica-e-assistal-firmata-l-ipotesi-di-accordo-di-rinnovo-del-contratto-collettivo-nazionale-di-lavoro-202511221825.html>

#### 4. Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico: sviluppi e prospettive

L'11 febbraio 2025 è stato sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale di Lavoro per gli addetti al Settore Elettrico, valido per il triennio 2025-2027. L'accordo è stato siglato tra le organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil, rappresentative dei lavoratori, e le associazioni datoriali Elettricità Futura e Utilitalia, con la partecipazione di Enel S.p.A., GSE S.p.A., Terna S.p.A. ed Energia Libera.

Questo nuovo contratto introduce miglioramenti significativi alle condizioni di lavoro, che includono aumenti salariali, un rafforzamento della previdenza complementare, una riduzione dell'orario di lavoro e un incremento delle ore dedicate alla formazione professionale.

Per quanto concerne gli aspetti economici del rinnovo contrattuale, la negoziazione è stata fortemente influenzata dalla necessità di affrontare le dinamiche economiche, in particolare l'inflazione. Le parti hanno convenuto di anticipare la verifica degli scostamenti inflattivi rispetto al triennio 2022-2024 di cui al punto 3 del "Protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del CCNL del 18 luglio 2022, prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA – NEI del 7 giugno 2025. Pertanto, è stato convenuto che per il triennio 2025-2027, in applicazione della metodologia di adeguamento degli scostamenti inflattivi contrattualmente convenuta, la prima tranche di aumenti del rinnovo includerà il consolidamento sui minimi dell'importo di 15 euro.

Nell'accordo, inoltre, sempre per salvaguardare il potere d'acquisto dei salari, nell'accordo si legge che *"in via del tutto eccezionale, per valutare – ai fini della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni – la situazione straordinaria di eccezionale crescita inflattiva verificatesi negli anni 2022 e 2023, viene quantificato un incremento retributivo complessivo, comprensivo dell'adeguamento dei 15 euro sopra indicato, stabilito sul parametro medio 179,76 in misura pari a 209 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a 5 euro dal 2026, che sale a euro 7 dal 2027 e un importo di euro 15 da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027"*.

L'incremento retributivo complessivo ammonta a 312 euro. Nello specifico, per il Trattamento Economico Minimo (TEM), sono stati definiti incrementi medi di 290 euro per il parametro medio 179,76, distribuiti in quattro tranches: 90 euro ad aprile 2025, 65 euro ad aprile 2026, 65 euro ad aprile 2027 e 70 euro a ottobre 2027.

La trattativa come si legge, nei comunicati stampa delle parti firmatarie è stata piuttosto rapida, infatti la trattativa è stata aperta ufficialmente il 21 gennaio e la firma è arrivata dopo meno di un mese. Per la parte datoriale l'intesa è stata raggiunta con la volontà di *“caratterizzata dal comune impegno delle parti ad un rinnovo rapido, capace di conciliare esigenze dei lavoratori e sostenibilità per le imprese”<sup>73</sup>*.

Decisamente, più entusiasta è stata posizione espressa dalle organizzazioni sindacali che hanno definito l'intesa raggiunta come un *“risultato straordinario, ottenuto in poche settimane dall'apertura della trattativa, frutto di una intensa opera negoziale delle Organizzazioni Sindacali”*. Dal punto di vista di economico, è stata definito come un *“risultato eccezionale dal punto di vista economico, con un incremento che recupera adeguatamente gli effetti dell'inflazione di questi anni e garantisce a lavoratrici e lavoratori una retribuzione adeguata al livello di professionalità e possesso”<sup>74</sup>*.

In definitiva, anche nel settore elettrico, il sistema di adeguamento dei minimi salariali è stato non solo confermato ma anche pienamente integrato nel quadro normativo e contrattuale, a riprova della sua intrinseca efficacia. Questo meccanismo si è dimostrato fondamentale per la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, specialmente in contesti economici caratterizzati da una volatilità inflazionistica significativa. La sua riuscita, in un settore strategico come quello elettrico, sottolinea come un approccio proattivo all'indicizzazione salariale possa

---

<sup>73</sup>Elettricità Futura – Utilitalia, *Rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore elettrico - Comunicato Stampa congiunto*, Roma, 11 febbraio 2025, [https://www.elettricitafutura.it/Media/Comunicati-Stampa/Rinnovato-il-Contratto-Collettivo-Nazionale-di-Lavoro-del-settore-elettrico\\_6401.html](https://www.elettricitafutura.it/Media/Comunicati-Stampa/Rinnovato-il-Contratto-Collettivo-Nazionale-di-Lavoro-del-settore-elettrico_6401.html)

<sup>74</sup>Le segreterie Nazionali di Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil, comunicato congiunto, Roma, 11 febbraio 2025, <https://www.filctemcgil.it/index.php/notiziario/news/intesa-sul-rinnovo-del-ccnl-elettrico-312-euro-l-aumento-complessivo-nel-triennio-2025-2027>

mitigare gli effetti erosivi dell'inflazione sui redditi, garantendo una maggiore stabilità economica e sociale per i dipendenti. La replicabilità e l'efficacia di tale sistema potrebbero dunque rappresentare un modello per altri comparti produttivi, volti a preservare il valore reale delle retribuzioni e a promuovere un clima di maggiore equità distributiva.

## **5. Contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria elettrico: sviluppi e prospettive**

In applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL del settore del 20 giugno 2023, FederlegnoArredo e le OO.SS. Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, si sono incontrate in data 30 gennaio 2024 per l'adeguamento dei minimi per l'anno 2024 e, successivamente, in data 27 gennaio 2025, per definire l'incremento dei minimi retributivi a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Per quanto riguarda l'aumento del 2024, la quota prevista in base al dato pubblicato dall'Istat del 5.9% ha dato luogo ad un ulteriore aumento della retribuzione al parametro 140 (ac1/as2) di 124,71 euro. Valore che sommato ai 143,80 erogati a luglio 2023, dà un totale di oltre 260 euro di aumento in un anno di vigenza contrattuale.

Sul risultato, le organizzazioni sindacali hanno espresso parere positivo, ritenendo questo risultato favorevole in quanto *“difende il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori con un aumento salariale che risponde alle loro esigenze economiche e conferma, inoltre, la validità del nostro modello contrattuale e delle giuste scelte compiute dal movimento sindacale”<sup>75</sup>*.

Lo stesso meccanismo di adeguamento dei minimi si è verificato a gennaio 2025, in tal caso l'adeguamento è stato determinato sulla base dell'indice IPCA (Indice armonizzato dei prezzi al consumo) riferito all'anno 2024 – pari a 1,1% – comunicato dall'ISTAT.

Sulla nuova intesa sui minimi, le organizzazioni sindacali oltre ad esprimere parere positivo con riferimento all'importo in termini quantitativi, hanno posto l'accento

---

<sup>75</sup> <https://www.filleacgil.net/tutto-comunicazione/17472-legno-industria-i-nuovi-minimi.html>

proprio sull'efficacia del modello contrattuale “a doppia pista”, il quale ha permesso di recuperare integralmente gli aumenti inflattivi al lordo dei costi energetici e difendere il salario. Secondo quanto pubblicato nelle pagine ufficiali *“La cifra complessiva dell'aumento contrattuale ottenuto nel triennio (2023 -2025) dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore Legno, mobile, sughero, boschivi e forestali dell'Industria è di 292,41 euro al parametro 140 (V livello); assolutamente non scontato di questi tempi; Siamo pienamente soddisfatti di quanto ottenuto<sup>76</sup>”*.

Nonostante, il contratto non è stato dunque rinnovato, si è comunque assistito all'applicazione del meccanismo ivi previsto di adeguamento che non permette di esprimersi sulla conferma o meno di questo modello ma sicuramente, sulla base di quanto finora analizzato, permette di svolgere alcune considerazioni. In primo luogo, il meccanismo di adeguamento dei minimi è stato rispettato con puntualità e, in secondo luogo, rappresenta, insieme ai contratti precedentemente analizzati, nel panorama dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'ultimo periodo che non erode il potere d'acquisto dei lavoratori ma anzi contribuisce ad aumentarlo.

## **6. Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio: sviluppi e prospettive**

Si procede con l'analisi delle evoluzioni che hanno interessato il contratto collettivo nazionale del settore dell'energia e del petrolio. Come stabilito nel rinnovo siglato il 9 febbraio 2023, le parti sociali hanno sottoscritto il verbale di verifica dello scostamento inflattivo per gli addetti all'Industria dell'Energia e del Petrolio.

Nello specifico, si sono incontrate, prima della scadenza contrattuale, il 31 luglio 2024 al fine di effettuare la verifica degli scostamenti inflattivi del biennio 2022-2023, a seguito della comunicazione IPCA dell'ISTAT del 7 giugno 2024. Verificando uno scostamento inflattivo positivo rispetto al biennio 2022-2023 (6,20%), hanno definito le nuove tabelle retributive previste nel CCNL Energia e petrolio, vevoli a decorrere dal 1° luglio 2024. Le Parti hanno concordato, con il

---

<sup>76</sup> A riferirlo sono i sindacati di settore Feneal, Filca e Fillea, <https://www.filleacgil.net/tutto-comunicazione/17638-legno-un-accordo-contro-inflazione.html>

verbale di accordo del 31 luglio 2024, di trasferire sul TEM 31 euro al Livello 4 (riparametrato per singoli livelli) all'interno dell'EDR. Le modalità di erogazione dei residui degli adeguamenti, pari a 134,44 euro, come si legge nell'accordo, verranno prioritariamente definite in occasione della negoziazione del prossimo rinnovo.

Così, il 6 aprile 2025 è stato sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'Industria dell'Energia e del Petrolio, scaduto il 31 dicembre 2024 e sarà in vigore dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.

L'ipotesi di rinnovo per il triennio 2025-2027 ha previsto un incremento del TEM pari a 311 euro, articolato in più tranches. Si osserva che di questo importo, in particolare, 134 euro sono destinati al recupero dello scostamento inflattivo registrato nel biennio 2022-2023 (in aggiunta a quanto già previsto dall'accordo del 31 luglio 2024).

Si legge nell'accordo che *“Le Parti, in considerazione di quanto stabilito dall'accordo del 1.07.2024, condividono di allocare i 134,00€ dello scostamento inflattivo 2022-2023 secondo le seguenti modalità:*

*-100,00€ sui Minimi da gennaio 2025*

*- 34,00€ su EDR da marzo 2025*

*Relativamente al solo ricalcolo delle quote variabili legate alla retroattività dei 100,00€, le Parti concordano che per le difficoltà amministrative correlate le aziende avranno tempo fino al 31.12.2025 per la corresponsione di tali importi”.*

Le parti hanno dunque con questo successivo rinnovo, confermato il meccanismo di adeguamento e hanno di fatto tenuto conto dell'eccezionale picco inflattivo registrato nel precedente triennio e delle previsioni IPCA per il triennio 2025-2027, prevedendo un aumento di 311 euro sul TEM, di cui 134 euro destinati al recupero dello scostamento inflattivo 2022-2023.

L'accordo conferma dunque la volontà delle parti di utilizzare tale sistema per tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e per far fronte ad improvvisi aumenti dell'inflazione. Sul punto, le organizzazioni sindacali si sono definite soddisfatte, *“Un importante rinnovo per un settore fortemente impattato dalle trasformazioni legate alle transizioni che conferma il modello contrattuale e il valore del contratto*

*nazionale di lavoro. Significativi gli aumenti concordati che garantiscono il recupero e la crescita del potere di acquisto per le lavoratrici e i lavoratori del settore<sup>77</sup>”.*

## **7. Settori che non hanno introdotto sistemi di adeguamento dei salari all’inflazione: sviluppi e prospettive**

Per completare l’analisi della contrattazione collettiva rispetto al tema dell’inflazione, saranno analizzati anche altri rinnovi contrattuali che a differenza di quelli analizzati nei paragrafi precedenti non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento automatico dei salari all’inflazione.

In tale categoria, possono individuarsi due sottogruppi, da un lato, alcuni rinnovi che hanno previsto degli aumenti retributivi che tengono conto dell’inflazione, pur non introducendo alcun meccanismo automatico e, dall’altro, rinnovi che non hanno fatto alcun riferimento al tema inflazionistico.

Il caso del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore laterizi e manufatti in cemento industria, rinnovato in data 8 maggio 2025 tra Federbeton e le organizzazioni sindacali di Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, il nuovo accordo decorre dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.

Per quanto concerne la parte economica, le parti nel precedente rinnovo, dopo l’indicazione dei nuovi minimi salariali, le parti avevano inserito un’apposita clausola, secondo cui *"Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati"*. La clausola impegna dunque le parti ad incontrarsi, prima della scadenza contrattuale, per valutare l’esito della rilevazione circa la significatività

---

<sup>77</sup> Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, Comunicato Stampa “CCNL energia e petrolio, intesa raggiunta sul rinnovo 2025- 2027. 330 l’aumento complessivo salariale nel triennio”, [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250416\\_CS\\_Energia\\_Petrolio.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250416_CS_Energia_Petrolio.pdf)

dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale. Come già esaminato nel secondo capitolo, non può trattarsi di un vero e proprio meccanismo di adeguamento del salario mancando, infatti, un parametro predeterminato di calcolo e l'impegno espresso ad una eventuale modifica dei minimi contrattuali.

Si osserva che tale previsione ha trovato attuazione con la sottoscrizione dell'accordo del 15 ottobre 2024 che – sulla base della sopra menzionata specifica clausola di contratto (art. 44) – ha introdotto l'adeguamento salariale rispetto agli scostamenti inflattivi del triennio precedente e dopo una piattaforma sindacale unitaria presentata dalle organizzazioni sindacali il 29 ottobre 2024.

Nell'accordo le parti, preso atto degli ultimi dati ufficiali sull'inflazione pubblicati il 7 giugno 2024 dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), in particolare per quanto riguarda i valori - a consuntivo e previsionali - dell'indice IPCA NEI (Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione Europea al netto dei beni energetici importati), hanno concordato, dei nuovi minimi tabellari contrattuali. I nuovi importi sono stati erogati a partire dal 1° dicembre 2024 e sono *“comprensivi anche della terza ed ultima quota di aumento retributivo mensile che avrebbe dovuto essere erogato in pari data secondo il vigente ccnl”*.

L'aumento ha previsto ad esempio per il 3° livello dell'area specialistica un importo pari a 159,00 euro, dato dalla somma 120,00 euro + 39,00 euro.

Le parti, in tale accordo, hanno precisato che *“Le Parti stipulanti confermano, altresì, che gli incrementi dei minimi riportati nella tabella, sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni 2022, 2023 e 2024 così come indicato dall'art. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali mensili) del ccnl 15 marzo 2022”*.

In sostanza, il meccanismo ha consentito di recuperare l'inflazione registrata nel triennio di vigenza contrattuale 2022-2024. Infatti l'incremento retributivo di 120 euro si va a sommare all'ultima tranche di aumento pari a 39 euro, che erogato nel mese di dicembre 2024 ha portato ai lavoratori del settore un ulteriore aumento medio di 159 euro (120 euro + 39 euro).

Le organizzazioni sindacali si sono espresse in maniera positiva, dichiarando che il risultato raggiunto *“è il frutto del clima costruttivo e di moderne relazioni sindacali*

*che da sempre contraddistinguono il settore. Le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori hanno trovato risposte concrete in una presa di responsabilità di tutte le aziende associate a Federbeton<sup>78</sup>”.*

Alla luce di quanto fin qui illustrato, il rinnovo del 2025 arriva dopo l'accordo del 15 ottobre 2024, e raggiunto confermando il meccanismo precedente. Nel dettaglio, le parti anche in quest'ultimo rinnovo, dopo l'indicazione dei nuovi minimi, a partire dal 1° ottobre 2025, hanno previsto che nel 2027, terzo anno di vigenza del contratto in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reali che viene giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente del mese di giugno, le parti *“si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati”*.

La stessa via di conferme è stata seguita anche nel rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore gas-acqua, sottoscritto l'8 maggio 2025, per il triennio 2025-2027, con il quale le parti sociali hanno confermato l'impostazione per la determinazione dei salari introdotta con il precedente rinnovo. Infatti, le parti, in riferimento all'incremento economico, hanno sottoscritto nell'accordo che *“In relazione a quanto indicato per il triennio 2025-2027 dall'ISTAT nella Comunicazione IPCA-NEI del 7 giugno 2024 e tenendo conto dello scostamento eccezionale registrato negli anni 2022 e 2023 dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT, le Parti, al fine della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, in via straordinaria ed eccezionale stabiliscono un incremento retributivo complessivo, stabilito sul parametro medio di settore 143,53 in misura pari a € 260,00 sui minimi”*.

Inoltre, si evidenzia che viene introdotto nell'accordo uno specifico paragrafo dedicato alla metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi. Si tratta in sostanza di un paragrafo, che dettaglia e attua una previsione

---

<sup>78</sup> Feneal, Filca, Fillea, 15 ottobre 2024, <https://www.filcacisl.it/sindacato/cemento-accordo-per-adeguamento-salariale-sindacati-aumento-di-239-euro-nel-triennio-per-gli-addetti/>

che non era stata esplicitata nel precedente rinnovo, dove infatti si rimandava la discussione del tema ad *“una nuova valutazione nell’ambito del negoziato per il successivo rinnovo del presente CCNL”*.

La nuova metodologia, fissata nel rinnovo in oggetto, prevede che:

*“Al fine di semplificare l’impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.*

*Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell’inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell’importo stanziato alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2028, secondo le seguenti modalità:*

*- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati 2025-2027) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (6,12%), si procederà all’adeguamento, fino a concorrenza, dell’importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2028;*

*- In caso di inflazione compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni sui minimi e l’importo stanziato resta consolidato sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell’ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;*

*- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando la salvaguardia dei minimi come sopra definiti”*.

La previsione e l’introduzione di questo meccanismo rappresenta un tentativo di bilanciare le esigenze di tutela del potere d’acquisto dei lavoratori con la necessità di garantire stabilità e prevedibilità dei costi per le imprese, attraverso un meccanismo di adeguamento parziale, condizionato e temporalmente definito, che si avvicina molto ai meccanismi di adeguamento dei salari all’inflazione proprio ad esempio del settore della metalmeccanica.

La sua efficacia reale dipenderà molto dall’andamento effettivo dell’inflazione e dalla successiva azione negoziale delle parti, ciononostante con questo rinnovo le

parti non solo hanno confermato quanto pattuito nel precedente rinnovo in termini di adeguamento dei salari all'inflazione ma hanno sviluppato e reso nota una metodologia di calcolo che fissa dei riferimenti temporanei ben precisi e indica delle soglie su cui calcolare e verificare gli scostamenti inflattivi. Questa definizione operativa rappresenta un miglioramento notevole e si traduce in un meccanismo più all'avanguardia, capace di intercettare e gestire con maggiore efficacia i mutamenti e le complessità della realtà socio-economica. Infine, potrebbe rappresentare un segnale forte della maturità delle relazioni industriali, pronte ad affrontare le sfide economiche con strumenti contrattuali più sofisticati e reattivi.

Per quanto riguarda invece, il rinnovo del contratto collettivo del settore delle lavanderie industriali, centrali di sterilizzazione e servizi medici affini, occorrerà aspettare il 2026 per verificare se il meccanismo della doppia tabella per fronteggiare i periodi crisi, sarà riproposto ovvero confermato oppure se subirà delle modifiche.

Come analizzato nel secondo capitolo, il rinnovo del contratto collettivo per gli addetti degli impianti di trasporto a fune sottoscritto nel 2022, non aveva previsto alcun riferimento al tema dell'inflazione.

Il 16 maggio 2025 è stata siglata l'ipotesi di accordo tra le organizzazioni sindacali di Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti e Savt e Anef, l'associazione datoriale di riferimento. Le sigle sindacali, nei rispettivi comunicati stampa, si sono definite soddisfatte del risultato raggiunto *“Al termine di un lungo negoziato, svolto durante la notte appena trascorsa, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale degli addetti agli impianti di trasporto a fune. Il contratto, rinnovato entro un mese dalla sua scadenza, il 30 aprile 2025, interessa circa 15.000 tra lavoratrici e lavoratori. L'intesa, sottoscritta insieme a Filt Cgil, Ultrasporti e Savt con Anef, l'associazione datoriale di riferimento, sarà illustrata nei dettagli nel corso di specifiche assemblee con le lavoratrici e i lavoratori già a partire dalle prossime settimane<sup>79</sup>”*.

---

<sup>79</sup> Qui le comunicazioni di Fit-Cisl, Fit-Cisl, <https://www.cisl.it/notizie/categorie-ed-enti-cisl/trasporti-pellecchia-fit-cisl-siglato-rinnovo-del-contratto-addetti-agli-impianti-di-trasporto-a->

Per la parte economica, il rinnovo ha previsto un aumento economico complessivo pari a 212 euro mensili, di cui 200 di tabellare così suddivisi (40 euro a ottobre 2025, 70 a marzo 2027, 90 a marzo 2028) ed inoltre 150 euro di welfare (75 euro gennaio 2026 e 75 euro gennaio 2027).

Il rinnovo contrattuale è stato siglato mantenendo la medesima impostazione precedente, senza fare menzione esplicita del tema dell'inflazione e dell'adeguamento dei minimi salariali. Nonostante ciò, è innegabile il significativo risultato economico raggiunto. Come peraltro sottolineato dalle stesse organizzazioni sindacali e datoriali<sup>80</sup> le quali hanno evidenziato come l'accordo sia finalizzato a recuperare parzialmente il potere d'acquisto dei lavoratori, eroso dalle dinamiche inflazionistiche.

Si è quindi proceduto a un aggiustamento dei trattamenti economici volto a mitigare gli effetti dell'aumento generalizzato dei prezzi, pur senza adottare meccanismi di adeguamento automatico legati all'inflazione. Questo approccio riflette una scelta negoziale che, pur non introducendo clausole specifiche sull'inflazione, ha mirato a garantire un sostegno concreto alle retribuzioni in un contesto di crescente costo della vita.

Non si registrano aggiornamenti significativi in merito al processo di rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini. L'ultima intesa contrattuale, sottoscritta in data 3 maggio 2023, stabilisce un periodo di vigenza compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2025.

L'assenza di comunicazioni relative all'avanzamento delle trattative per il rinnovo di tale CCNL solleva alcune considerazioni rilevanti. Generalmente, il processo

---

[fune-risultato-positivo-e-maggiori-tutele-per-i-lavoratori/](https://www.filtcgil.it/notizie/2485-rinnovato-ccnl-impianti-a-fune.html); <https://www.filtcgil.it/notizie/2485-rinnovato-ccnl-impianti-a-fune.html>.

<sup>80</sup> ANEF, *“Riconoscendo l'importanza del potere d'acquisto dei lavoratori, il contratto prevede importanti adeguamenti salariali e aumenti delle erogazioni a titolo di welfare per sostenere la capacità di spesa dei lavoratori e l'attrattività del settore sotto il profilo professionale”*, <https://anef.ski/anef-rinnova-il-ccnl-per-gli-impianti-a-funeuna-tappa-strategica-per-il-futuro-della-montagna/>

negoziale per la definizione di un nuovo contratto collettivo viene avviato con un congruo anticipo rispetto alla scadenza del contratto vigente, al fine di garantire una transizione fluida e la continuità delle condizioni normative ed economiche per i lavoratori e le aziende. Il ritardo nel rinnovo potrebbe generare incertezza tra i lavoratori e le aziende, potenzialmente influenzando la pianificazione a lungo termine e le relazioni industriali. Si auspica pertanto una sollecita riattivazione del confronto tra le parti negoziali per addivenire alla sottoscrizione di un nuovo CCNL che possa fornire un aggiornato riferimento normativo ed economico per il settore. Le stesse considerazioni possono essere presentate per i seguenti rinnovi, tutti sottoscritti nel 2023, con durata triennale e che dunque si dovrà attendere i prossimi anni per il rinnovo e per verificare gli sviluppi.

- CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria, l'accordo sottoscritto il 28 aprile 2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e durata fino al 31 dicembre 2025;

- CCNL per il settore del vetro, delle lampade e dei display, sottoscritto il 10 febbraio 2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e durata fino al 31 dicembre 2025;

- CCNL pelli e succedanei, ombrelli e ombrelloni, sottoscritto il 26 maggio 2023, con decorrenza dal 1° aprile e scadrà il 31 marzo 2026;

- CCNL gomma plastica, sottoscritto il 26 gennaio 2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e durata fino al 31 dicembre 2025;

- CCNL della concia, sottoscritto il 7 marzo 2024, con decorrenza dal 1° luglio 2023 al 30 giugno 2026.

- CCNL grafici editoriali, sottoscritto il 19 dicembre 2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026;

- CCNL industria alimentare, sottoscritto il 1° marzo 2024, con decorrenza dal 1° dicembre 2023 al 30 novembre 2027.

## 8. Considerazioni conclusive

L'analisi condotta ha evidenziato come i sistemi di relazioni industriali manifestino differenziazioni significative tra i diversi settori economici. Tali sistemi adottano meccanismi eterogenei, pur perseguendo un duplice obiettivo strategico e bilanciato: la salvaguardia della competitività settoriale e la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori. Questa diversificazione riflette l'adattamento delle dinamiche contrattuali e negoziali alle specificità strutturali, produttive e di mercato di ciascun ambito settoriale.

I primi contratti analizzati (capitolo II), in conseguenza della crisi inflazionistica, hanno introdotto delle clausole di indicizzazione nella contrattazione collettiva. L'indicizzazione automatica si verifica quando nei contratti collettivi sono presenti clausole che stabiliscono un collegamento automatico all'andamento dei prezzi. Così è stato per il rinnovo nel contratto collettivo di lavoro del settore dell'industria chimico farmaceutica, del settore della metalmeccanica, del settore elettrico, del settore dell'industria del legno industria e dell'energia e del petrolio. Settori che, nella successiva fase di rinnovo, hanno confermato ciascuno il suo meccanismo portandolo a sistema e, dunque, confermando un modello in grado di tutelare il potere d'acquisto dei salari all'aumento dell'inflazione.

Inoltre, come evidenziato da alcuni autori, l'incremento dei minimi in virtù della dinamica inflattiva permettono di intravedere nella istituzione del TEM e del TEC un fattore potenzialmente innovativo nella dinamica salariale, affidato interamente alla contrattazione collettiva. Innanzitutto, perché il TEM rappresenta un potenziale fattore di incremento della base di calcolo salariale cui rapportare i recuperi dell'inflazione. Non a caso, si osserva che molti contratti collettivi ormai definiscono la composizione del TEM – e conseguentemente del TEC – includendo voci retributive non più limitate esclusivamente al tradizionale «minimo tabellare», ma includendone anche altre. Ciò significa che la base di calcolo per l'incremento percentuale può divenire più ampia rispetto al passato. In altre parole, non si può

escludere che la scelta di non modificare il riferimento all'indice IPCA venga in parte contrastata con un incremento della base di calcolo che oggi è il TEM<sup>81</sup>.

Atri settori, diversamente, non hanno introdotto tali clausole ma hanno comunque previsto nei rinnovi dei sistemi che nel determinare gli incrementi dei minimi hanno tenuto conto della previsione inflazionistica, ad esempio il contratto collettivo dell'industria del cemento ha impegnato le parti ad incontrarsi per valutare se lo scostamento inflattivo sia significativo e tale da adeguare i minimi alle nuove previsioni al fine di recuperare lo scostamento inflattivo tra inflazione prevista e quella consuntiva. Tale meccanismo è stato poi riconfermato nel successivo rinnovo.

Infine, l'analisi è stata condotta anche rispetto a quei rinnovi contrattuali di settori che non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione e che hanno, sempre con riferimento alla parte economica, individuato un adeguamento salariale da riparametrare per ogni livello professionale. Laddove i dati lo hanno consentito, è stato possibile verificare la riconferma di tale impostazione. Per altri rinnovi, la cui scadenza contrattuale è prevista nei prossimi anni, non è stato possibile condurre un'analisi esaustiva degli sviluppi.

In sintesi, le strategie adottate nei diversi rinnovi contrattuali esaminati mostrano una sostanziale continuità e riconferma delle direzioni inizialmente intraprese, senza evidenziare significative deviazioni o innovazioni sostanziali nelle metodologie di adeguamento retributivo.

---

<sup>81</sup> V. BAVARO, V. LECCESE, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 172, 2021, 4, p. 616.

## Capitolo IV.

# L'ARTICOLO 36 ALLA PROVA DELL'INFLAZIONE: UN'ANALISI CRITICA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Sommario:* 1. L'art. 36 e il diritto alla giusta retribuzione. – 2. Il ruolo della giurisprudenza sull'art. 36 della Costituzione – 2.1. La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di retribuzione minima – 2.2. Il riferimento alla direttiva UE 2022/204, “salvata” dalla recente sentenza della Corte di Giustizia dell'11 novembre 2025 – 2.3. Parametri, criteri e indici nella determinazione del trattamento retributivo adeguato – 3. Soluzioni retributive adottate dalla contrattazione collettiva per rispondere all'emergenza inflattiva e giusta retribuzione

### 1. L'art. 36 e il diritto alla giusta retribuzione

L'art. 36 della Costituzione<sup>82</sup>, norma ritenuta immediatamente precettiva dalla giurisprudenza pochi anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione, riconosce al comma 1, “il diritto del lavoratore” ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia “un'esistenza libera e dignitosa”. Le disposizioni del secondo e del terzo comma elevano, quindi, al rango di principi costituzionali i diritti, già riconosciuti dal codice del '42 e dalla legislazione speciale, ad un limite massimo di orario di lavoro, al riposo settimana ed a ferie annuali retribuite, di cui si prevede la irrinunciabilità<sup>83</sup>.

Ripercorrendo la storia di questa norma, inserita nel titolo dedicato ai rapporti economici, sancisce il diritto di ciascun lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

---

<sup>82</sup> La norma pone in rilievo la funzione sociale della retribuzione, in ragione della quale la regola della corrispettività non si applica durante le ferie e in altre circostanze interruttive rilevanti (maternità, malattia ecc.): in tali periodi il lavoratore, infatti, pur non effettuando la prestazione di lavoro, percepisce lo stesso la retribuzione (o un'indennità sostitutiva) per soddisfare le sue necessità di sopravvivenza.

<sup>83</sup> R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, sesta edizione, G. Giappichelli Editore – Torino, p. 29.

Il dibattito svolto in seno all'Assemblea costituente ci racconta di un art. 36 (nel corso dei lavori, art. 32) come norma programmatica e anche di una precisa scelta contraria a una riserva di legge sul salario minimo.

Il deputato Aladino Bibolotti propose che, al primo comma (dell'art. 32), fosse aggiunta la seguente previsione: «*Il salario minimo individuale e familiare e la durata della giornata lavorativa sono stabiliti dalla legge<sup>84</sup>*» e così argomentò a sostegno della proposta: «*a me pare (...) che questo inserimento nell'articolo 32 conferisca all'articolo stesso una consistenza ed una concretezza tali da tranquillizzare le famiglie dei lavoratori, nel senso che, compiuto il loro dovere sociale di partecipare al processo della produzione, essi non potranno essere mai più oggetto di quello sfruttamento inumano e senza limiti che oggi, in determinate circostanze e in determinati rapporti di forze, sarebbe ancora giuridicamente possibile*». Si ravvisava la volontà di assicurare un'operatività certa ai principi contenuti nell'articolo 32, dotandolo di una garanzia fondamentale: è compito della legge definire il minimo di remunerazione conforme alla dignità umana, non potendo essere rimessa alla piena discrezionalità del datore di lavoro. Nonostante l'apparente condivisibilità dell'emendamento, alcune perplessità furono fin da subito esternate da alcuni rappresentanti democristiani. Secondo il filone democristiano, infatti, non poteva essere la legge a determinare il salario minimo individuale e familiare, altrimenti si sarebbe fino col "disciplinare una materia estremamente varia e diversa a seconda dei settori produttivi", mentre è "compito contrattuale che è difficile ridurre a compito legislativo".

Alla fine, la proposta ovvero l'emendamento non fu approvato, i Costituenti scelsero infatti di non prendere posizione sulle modalità attraverso cui assicurare la giusta retribuzione. In questo senso, non venne introdotta una riserva di legge sul salario minimo, che avrebbe affidato al legislatore il compito di stabilire la soglia di proporzionalità e sufficienza e non fu neanche stabilita una riserva in materia

---

<sup>84</sup> C. FALERI, *Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione*, in Lorenzo Gaeta (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, Futura, Roma 2015, p. 179.

retributiva a favore della contrattazione collettiva<sup>85</sup>. Nel redigere la norma si limitarono a indicare due principi di ordine generale, vincolanti per il legislatore del futuro nella determinazione del salario minimo inderogabile: il principio di sufficienza e quello di proporzionalità.

Il principio di proporzionalità viene simultaneamente rapportato sia alla “quantità” del lavoro svolto, “intesa principalmente come tempo di lavoro, ma anche come rendimento della prestazione”, sia alla sua “qualità”, con riguardo cioè “alla natura della prestazione svolta, alla professionalità, capacità e impegno profuso dal lavoratore, valorizzando il suo merito<sup>86</sup>”. In virtù del criterio della proporzionalità, la retribuzione deve essere equivalente alla quantità e qualità del lavoro prestato, tenendo anche presenti tutti gli altri elementi di valutazione della prestazione (orario di lavoro, tipo di mansioni ecc.).

Il principio di sufficienza è funzionale all’individuazione diretta e immediata del minimo salariale al di sotto del quale viene meno la dignità umana, assicurando una retribuzione che garantisca i bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia. Il criterio della proporzionalità impone, invece, una misura minima di livello retributivo che viene di regola negoziata dagli accordi collettivi tra sindacati e datori di lavoro.

Come osservato da autorevole dottrina, l’art. 36, c. 1 è una disposizione che impone determinati criteri, quelli di proporzionalità e di sufficienza, ma che non definisce tali indici, lasciandoli in un limbo di genericità: si tratta infatti di criteri

---

<sup>85</sup> Corte cost., sentenza n. 106/1962: «Occorre subito avvertire che la Corte non ritiene fondata la tesi, richiamata da quasi tutte le ordinanze di rimessione e sostenuta dalla difesa delle parti interessate, secondo la quale l’ora richiamato art. 39 contiene una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro. Una tesi siffatta, segnatamente se enunciata in termini così ampi, contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio, nell’art. 3, secondo comma, nell’art. 35, primo, secondo e terzo comma, nell’art. 36 e nell’art. 37 della Costituzione, le quali – al fine di tutelare la dignità personale del lavoratore e il lavoro in qualsiasi forma e da chiunque prestato e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa – non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro: tanto più facilmente quanto più ampia è la nozione che la società contemporanea si è costruita dei rapporti di lavoro e che la Costituzione e la legislazione hanno accolta».

<sup>86</sup> E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, in Giappichelli, 2017, pp. 64-65.

indeterminati che attendono di essere concretizzati; “*rubando, con una certa licenza (molta), una nota formula coniata da Uberto Scarpelli, potrebbe dirsi che l'art. 36 Cost., al suo primo comma contenga una norma-matrice di altre norme (criterio questo che viene talvolta utilizzato per distinguere appunto i principi dalle regole). Solo che queste norme, ed è un secondo profilo, non sono norme di legge, ma clausole che incidono, come si vedrà, su regolamenti contrattuali*<sup>87</sup>”.

Tale disposizione assolve al tempo stesso due distinte funzioni riconducibili a una funzione sociale, volta a garantire che la retribuzione sia sufficiente ed assicurare una vita dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia a prescindere dal valore di mercato del suo lavoro ed un'altra funzione "corrispettiva", che garantisce che il lavoratore subordinato goda di una retribuzione non inferiore al valore di mercato della quantità e qualità della prestazione resa. Inoltre, come è stato osservato quest'ultima garanzia non è, come la prima, una variabile indipendente dal mercato, ma è integralmente determinata da questo<sup>88</sup>.

In conformità con il quadro costituzionale, il legislatore ordinario ha tradotto in norme precise il principio di protezione della parte lavorativa più debole, impedendo che la sua inferiore forza contrattuale lo costringa ad accettare condizioni economiche inferiori agli standard di mercato. L'articolo 2103 del Codice Civile, infatti, assicura la determinazione del contenuto professionale delle mansioni e, di conseguenza, della relativa retribuzione, ancorandoli agli inquadramenti previsti dalla contrattazione collettiva. In modo analogo, l'articolo 2113 c.c. tutela l'adeguatezza della retribuzione rispetto al valore professionale della prestazione, vietando che il lavoratore possa disporre della stessa in senso peggiorativo rispetto ai minimi stabiliti dal contratto collettivo per la specifica qualifica. Tale salvaguardia, come noto, non si estende al lavoratore autonomo. L'articolo 2225 c.c., presumendo una parità di potere contrattuale tra prestatore

---

<sup>87</sup> R. ROMEI, *I nodi Irrisolti dell'art. 36 della Costituzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2.

<sup>88</sup> R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 395/2019.

d'opera e committente, attribuisce al primo la piena facoltà di negoziare individualmente il compenso, anche in deroga agli standard di mercato.

Nonostante il disegno costituzionale originario affidasse alla contrattazione collettiva la competenza in materia salariale, prevedendo il meccanismo dell'efficacia *erga omnes* per la determinazione di una retribuzione proporzionata e sufficiente, l'evoluzione del diritto costituzionale vivente ha trasformato l'art. 36 Cost. in una norma precettiva. Grazie all'opera congiunta di dottrina e giurisprudenza, tale disposizione è oggi considerata direttamente applicabile nei rapporti individuali, conferendo al lavoratore un diritto soggettivo perfetto alla giusta retribuzione<sup>89</sup>. Di conseguenza, le tariffe salariali stabilite dai contratti collettivi nazionali sono divenute, per prassi giurisprudenziale, il parametro oggettivo per valutare la sufficienza e la proporzionalità della retribuzione, garantita dall'art. 36 della Costituzione.

Tale meccanismo venne già intuito pochi anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana, infatti, il giurista italiano Salvatore Pugliatti in due scritti sostenne non solo che la norma «ha carattere precettivo ed è di applicazione immediata e diretta», ma anche che «nessuna norma però potrebbe fissare la

---

<sup>89</sup> Per una riflessione sul principio enunciato dall'art. 36 della Costituzione, R. Romei, *I nodi Irrisolti dell'art. 36 della Costituzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2, "Affermazione questa, come si è detto, assai comune, ma sulla quale occorre tornare a riflettere, muovendo innanzitutto dal termine "principio" di utilizzo comune, senza che però ci si interroghi se davvero l'art. 36 Cost. enunci un principio e, in questo caso, di che genere sia questo principio. Il termine è per solito utilizzato in forma descrittiva, per sottolinearne la gerarchia nel sistema delle fonti o la sua impronta valoriale, che segna un distacco da una determinazione della retribuzione ispirata solo a criteri imposti dall'economia di mercato.

Ma il termine "principio", ed è osservazione banale, ha natura e significati assai diversi. Senza voler qui approfondire - dati i limiti dettati dall'occasione e, prima ancora, dalle personali capacità di chi scrive - secondo la nota impostazione di R. Alexy, i principi costituiscono delle direttive di ottimizzazione di un determinato valore che richiedono che tale valore sia realizzato nella misura più ampia possibile compatibilmente con la situazione di fatto e la compresenza di altri valori ad esso contrapposti.

Per tale ragione alla norma - principio si addice la tecnica del bilanciamento e non quella del "tutto o niente", che è tipica invece della "regola", secondo una impostazione altrettanto nota (quella di R. Dworkin, che però in seguito muterà opinione). Come è stato bene osservato, il valore contenuto nel principio si determina solo al momento in cui il principio trova applicazione al singolo caso concreto, e cioè in relazione alle caratteristiche del singolo caso ed al confronto con altri principi che possono venire in considerazione".

determinazione concreta della retribuzione spettante al lavoratore, e quindi anche le eventuali norme delle leggi ordinarie dovrebbero limitarsi a delineare il criterio da seguire», per cui «in definitiva ci si dovrà affidare al prudente arbitrio del magistrato, al quale necessariamente deve ritenersi attribuito un potere discrezionale», onde «quando dovrà applicare la norma costituzionale ad un rapporto di lavoro tra soggetti non appartenenti ai Sindacati di categoria, farà legittimamente riferimento al contratto collettivo concluso da codesti sindacati<sup>90</sup>»

## **2. Il ruolo della giurisprudenza sull'art. 36 Cost.**

Nel contesto di mancata attuazione dell'art. 39, seconda parte, della Costituzione, la giurisprudenza ha utilizzato come parametro di riferimento della giusta retribuzione, non vincolante per il giudice, le tariffe salariali dei contratti collettivi della categoria, ove non direttamente applicabili. In base a una presunzione *iuris tantum*, i giudici hanno considerato i minimi retributivi dei contratti collettivi nazionali di lavoro in grado di assicurare corrispondenza al precetto costituzionale. In tal modo, la giurisprudenza ha svolto una importante funzione di sostegno del ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione della giusta retribuzione. Come osservato dalla dottrina la risposta alla domanda “a chi spetterebbe rendere più concreti i criteri contenuti nel primo comma dell'art. 36?”, la risposta a questa domanda, alla luce del testo costituzionale, è quasi obbligata “il compito spetta alla contrattazione collettiva<sup>91</sup>”. Viene osservato che quanto deciso dalla contrattazione collettiva è il frutto di un compromesso tra istanze diverse rappresentate dalle legittime aspirazioni dei lavoratori e le altrettanto legittime aspettative degli imprenditori. Dunque, non può considerarsi errato pensare che la combinazione degli articoli 36 e 39 della Costituzione crei un sistema di bilanciamento tra interessi diversi. In questo quadro, la "giusta retribuzione" per i lavoratori non è un concetto astratto, ma si concretizza grazie alla contrattazione collettiva. Questa, infatti,

---

<sup>90</sup> S. PUGLIATTI, *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*, in *RGL*, 1950, I, pp. 192-194.

<sup>91</sup> R. ROMEI, *I nodi irrisolti dell'art. 36 della Costituzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2, p. 154-155.

rappresenta un punto d'incontro e una sintesi tra le necessità di vita dei dipendenti e le esigenze economiche delle aziende, protette dall'articolo 41 della Costituzione. La giurisprudenza ha progressivamente colmato il vuoto normativo derivante dalla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione.

A partire dagli anni '50, la Corte di Cassazione ha riconosciuto l'applicabilità *erga omnes* dei contratti collettivi in ambito retributivo, garantendo così la tutela salariale dei lavoratori. Questo risultato è stato ottenuto dando immediata efficacia precettiva all'articolo 36 della Costituzione, che sancisce il diritto a una retribuzione adeguata. Tale principio viene attuato nei rapporti individuali mediante il combinato disposto degli articoli 1419, comma 2, e 2099, comma 2, del codice civile, in altre parole, qualora la retribuzione concordata in un contratto individuale o collettivo risulti inferiore alla soglia minima stabilita dall'articolo 36 Cost., la clausola contrattuale è considerata nulla.

In virtù del principio di conservazione, il giudice ha la facoltà di adeguare la retribuzione. Questo avviene attraverso una determinazione giudiziale discrezionale che considera i parametri stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione, assicurando così il diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente.

Sempre con un orientamento consolidato, la Corte di Cassazione ha individuato il parametro sostitutivo nei trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva. Tale orientamento si fonda sulla presunzione di adeguatezza di tali trattamenti in quanto risultato della trattativa sindacale volta a bilanciare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro. Essi riflettono infatti un salario equo in un determinato contesto socio-economico, rappresentando fedelmente le dinamiche del mercato del lavoro e delle relazioni industriali in un preciso momento storico. Tuttavia, tale presunzione è relativa in quanto il giudice ha la facoltà, e non l'obbligo, di adottare tali parametri e può discostarsene, sia in melius (a favore del lavoratore) che in peius (a suo sfavore), a patto di fornire un'adeguata motivazione. Sin da una giurisprudenza risalente viene affermato che il giudice può motivatamente utilizzare parametri differenti da quelli contrattuali e *“fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della*

*concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi<sup>92</sup>”.*

Ad avviso della Suprema Corte, il giudice nazionale, una volta accertato, con riguardo ad uno o ad alcuni livelli di inquadramento, che un determinato contratto collettivo prevede retribuzioni sotto la soglia della "sufficienza" e dichiaratolo quindi nullo in parte, deve disporre l'applicazione in favore dei lavoratori ricorrenti dei minimi retributivi (che si collocano evidentemente al di sopra di detta soglia) previsti dal Ccnl della categoria più "affine". Tuttavia, come osservato da alcuni autori<sup>93</sup>, tale meccanismo potrebbe determinare un c.d. effetto domino, con particolare riferimento al rispetto del principio di proporzionalità *“colpendo anche le retribuzioni previste dal primo Ccnl per gli inquadramenti superiori ancorché già rispettose del requisito della "sufficienza". E quest'ulteriore effetto finirebbe per comportare l'integrale sostituzione delle previsioni in materia di retribuzione di un Ccnl con quelle dettate da un altro. Benché la Cassazione non si misuri apertamente con questo problema, tale integrale effetto sostitutivo sembra esser conseguenza necessitata del ragionamento seguito dalla stessa Corte per soddisfare non solo il canone della sufficienza, ma altresì quello della proporzionalità al contempo dettato dall'art. 36 Cost.: quest'ultimo, a differenza del primo, infatti, non può essere determinato in modo assoluto e per tutti gli inquadramenti contrattuali, ma deve necessariamente esser quantificato in modo relativo, in ragione cioè del rapporto "proporzionale" tra le diverse retribuzioni minime riconosciute alle diverse figure professionali nella scala degli inquadramenti contrattuali<sup>94</sup>”.*

---

<sup>92</sup> Tra le tante, Corte di Cassazione, 20 dicembre 1962 n. 3395; Corte di Cassazione, 2 aprile 1966 n. 1038; Corte di Cassazione, 25 giugno 1969 n. 275; Corte di Cassazione, 18 luglio 1972 n. 2458; Corte di Cassazione, 23 aprile 1979 n. 2302; Corte di Cassazione, 14 gennaio 1986 n. 163; Corte di Cassazione, 13 ottobre 1987 n. 7563; Corte di Cassazione, 18 giugno 1986 n. 4096; Corte di Cassazione, 14 dicembre 1990 n. 11881; Corte di Cassazione, 28 marzo 1985 n. 2193; Corte di Cassazione, 20 marzo 1987 n. 2791; Corte di Cassazione, 30 novembre 2016 n. 24449.

<sup>93</sup> M. MISCIONE, *Il salario minimo costituzionale affermato dalla Cassazione*, in *Quotidiano giuridico*, del 20 ottobre 2023; G. RICCI, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in *Lav. Dir.*, 2011, 4, pag. 654 e ss.

<sup>94</sup> M. PALLINI, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2, p. 173.

## **2.1 La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di retribuzione minima**

Le sentenze della Sezione lavoro della Cassazione a partire dall'ottobre del 2023 costituiscono una sorta di novità rispetto al precedente orientamento che oramai da tempo ha caratterizzato la giurisprudenza di legittima sul tema della giusta retribuzione con riferimento all'applicazione dei minimi salariali individuati dalla contrattazione collettiva.

Come in parte già analizzato nel precedente paragrafo, un orientamento giurisprudenziale e dottrinale consolidato nel contesto italiano sosteneva che la retribuzione minima per ogni lavoratore, indipendentemente dall'iscrizione sindacale, dovesse essere commisurata ai minimi tabellari stabiliti dal contratto collettivo nazionale di settore, siglato dalle parti sociali più rappresentative. Questo assetto giuridico si fondava sulla duplice presunzione che le principali organizzazioni sindacali potessero efficacemente controbilanciare le volontà nel mercato del lavoro e che le associazioni datoriali fossero in grado di mantenere l'aumento dei salari entro i limiti della produttività marginale. Sebbene la Corte di Cassazione concedesse al giudice la facoltà di deviare da tale standard per determinare una "giusta retribuzione", tale deroga era considerata eccezionale e subordinata alla prova di circostanze specifiche. Di fatto, la prassi giudiziaria generale confermava il principio che i minimi retributivi dei contratti collettivi nazionali di lavoro rappresentassero il parametro standard di riferimento.

La Corte di Cassazione, come riconosciuto da autorevole dottrina *«riconosceva, beninteso, la possibilità che il giudice, nello stabilire la “giusta retribuzione”, si discostasse dallo standard stabilito dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni maggiori, sia verso l'alto sia verso il basso; ma questo solo in via eccezionale e in considerazione di circostanze del tutto particolari allegare e provate da una delle parti in causa. In via generale valeva la presunzione che il*

*“giusto salario” corrispondesse agli standard contrattati dai sindacati più rappresentativi nel settore<sup>95</sup>».*

Tuttavia, questo approccio è stato profondamente riformato dalle sentenze della Sezione Lavoro della Cassazione n. 27711 e 27769 del 2 ottobre 2023 e dalle successive decisioni che si sono succedute<sup>96</sup>, che hanno di fatto confermato l'impostazione delle prime. La Corte, in sintonia con la direttiva UE n. 2041/2022, ha superato la presunzione di adeguatezza dei minimi tabellari, stabilendo che il giudice ha l'obbligo di verificare in concreto se la retribuzione assicuri al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, secondo quanto previsto dall'articolo 36 della Costituzione.

Già nella sua parte iniziale la pronuncia si occupa di ricercare la soglia del salario minimo partendo dalla lettura integrata della proporzionalità e della sufficienza. All'interno della sentenza si afferma che *“l'art. 36 Cost., comma 1, garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda: quello ad una retribuzione proporzionata garantisce ai lavoratori ‘una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell’attività prestata; mentre quello ad una retribuzione ‘sufficiente’ dà diritto ad ‘una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d’uomo, ovvero ad una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa’. In altre parole, l’uno stabilisce un criterio positivo di carattere generale, l’altro un limite negativo, invalicabile in assoluto<sup>97</sup>”.*

---

<sup>95</sup> P. ICHINO, *L'Italia alla ricerca di una nuova “autorità salariale”*, in *Lavoro Diritti Europa*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/1749-l-italia-alla-ricerca-di-una-nuova-autorita-salariale>

<sup>96</sup> Cass. n. 27713/2023; Cass. n. 27769/2023; Cass. 28320/2023; Cass. n. 28323/2023. Tutte le sentenze sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023, ma con due diversi relatori e con depositi in giorni diversi e hanno riguardato i dipendenti addetti alla vigilanza e nello specifico il contratto collettivo nazionale, ad essi applicato, degli “Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari”.

<sup>97</sup> Vedi Cass. n. 27713/2023, punto 11.

La soglia della retribuzione minima deve risultare essere più alta di quella della povertà assoluta poiché – secondo la Cassazione – *“i concetti di sufficienza e proporzionalità mirano a garantire al lavoratore non solo una vita non povera ma persino dignitosa<sup>98</sup>”*.

A tal fine, la giurisprudenza ha fornito nuovi parametri di riferimento<sup>99</sup>, tra cui la soglia di povertà Istat, il salario medio/mediano desumibile dai dati Uniemens dell'INPS, il costo della vita locale e gli standard retributivi di altri settori. La Corte ha sottolineato che la retribuzione deve non solo prevenire la povertà, ma anche permettere la partecipazione alla vita sociale e culturale della comunità, andando oltre la semplice sussistenza, come ad esempio, i beni immateriali cui fa riferimento la direttiva 2022/2041 seppur in una sua parte non vincolante<sup>100</sup>. È, tuttavia, rilevante notare che tra i nuovi criteri indicati dalla Corte, manca un riferimento esplicito alla produttività marginale del lavoro.

Come affermato da autorevole dottrina, preliminarmente, la Suprema Corte dedica gran parte della motivazione delle sentenze per porsi in sostanziale continuità con la precedente giurisprudenza in materia di retribuzione minima che ha legittimato l'intervento giudiziale nella determinazione autoritativa di questa in virtù della diretta precettività dell'art. 36 della Costituzione. Tale impostazione è frequente in quanto quasi sempre in tutti gli ordinamenti e negli indirizzi della giurisprudenza si cerca, almeno formalmente, di non realizzare dei contrasti con i propri precedenti orientamenti e, in questo caso *«emerge, con un'evidenza impossibile da celare, lo "strappo" della nuova posizione adottata dalla Sezione lavoro della Corte di cassazione rispetto al suo tradizionale orientamento<sup>101</sup>»*.

---

<sup>98</sup> Vedi Cass. n. 27713/2023, punto 13.

<sup>99</sup> La giurisprudenza di merito, oltre alla soglia di povertà calcolata dall'Istat, *“ha utilizzato come parametri di riferimento l'importo della Naspi o della CIG, la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità e l'importo del reddito di cittadinanza; tutte forme di sostegno al reddito che fanno però riferimento a disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza ma non idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei termini prima indicati”* vedi Cass. 27711/2023, punto 23.2.

<sup>100</sup> Considerando n. 28: *“oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali”*.

<sup>101</sup> M. Pallini, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, op. cit., p. 167.

Il principio di diritto è stato redatto in modo attenuato, statuendo che il giudice di merito *«nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. [...], in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost.»*.

Tuttavia, ciò che il principio di diritto non esplicita - evitando così di segnare la distanza con la precedente giurisprudenza di legittimità - è che, secondo la motivazione di queste sentenze, tale controllo di compatibilità con l'art. 36 Cost. va operato nei confronti dei minimi retributivi anche ove questi siano stabiliti non da un contratto collettivo nazionale di categoria "qualsiasi", bensì da quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali - indubbiamente - comparativamente maggiormente rappresentative della categoria, quali appunto quelle firmatarie del Ccnl dei servizi fiduciari e di vigilanza oggetto di queste pronunce.

Viene infatti osservato che *«non stiamo cioè parlando di un contratto territoriale o aziendale, né tantomeno di un contratto "pirata" sottoscritto da sigle sindacali scarsamente rappresentative o persino di dubbia genuinità, e neppure di trattamenti retributivi che si scostano lievemente in pejus rispetto allo standard nazionale, appellandosi al minore costo della vita in aree depresse o extraurbane, tutti casi nei quali i giudici del lavoro hanno già in precedenza ritenuto di poter sindacare la non corrispondenza di un contratto collettivo ai canoni della proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 Cost. Nelle pronunce in esame la Suprema Corte "degrada" anche la retribuzione minima dettata dal Ccnl firmato dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative da sicuro parametro fattuale di "costituzionalità" della retribuzione, a parametro solo "presuntivamente" adeguato, che gode cioè di una presunzione iuris tantum, dalla quale ci si può discostare qualora dati fattuali,*

*statistici o economici, facciano emergere l'inadeguatezza di detta retribuzione rispetto ai canoni costituzionali<sup>102</sup>».*

In riferimento al ruolo dell'autonomia collettiva "qualificata" dalla maggiore rappresentatività comparata, si osserva come parte della dottrina sostiene che sarebbe auspicabile un intervento legislativo in materia<sup>103</sup>. Una soluzione per il grave problema della sua misurazione e della definizione degli ambiti di riferimento, potrebbe essere quella delineata dall'accordo interconfederale del 9.3.2018, ovvero del c.d. Patto della Fabbrica<sup>104</sup>. Come è noto, l'accordo sollecita il sostegno istituzionale del CNEL da un lato per "certificare" la rappresentatività dei sindacati stipulanti i contratti collettivi nazionali, estendendo la misurazione anche alla parte datoriale<sup>105</sup> onde contrastare il dumping derivante dagli accordi "pirata"; da un altro lato per ottenere una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria. E, infine, l'accordo auspica un intervento di sostegno del legislatore per generalizzare l'efficacia dei contratti collettivi, ai quali spetta determinare sia il trattamento economico complessivo (TEC) sia il trattamento economico minimo (TEM).

Dunque, in dottrina è stato sottolineato come il tema di un intervento legislativo sulla misurazione della rappresentatività continui a presentare profili di evidente complessità. Come osservato, «*Se per un verso è palpabile la difficoltà di prevedere per legge chiare regole sulla rappresentatività, specialmente per quanto attiene agli ambiti negoziali, per altro verso è però evidente che, senza un intervento*

---

<sup>102</sup> M. PALLINI, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, op. cit., p. 168.

<sup>103</sup> P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Fascicolo 2019/161, p. 48;

<sup>104</sup> F. LISO *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Boll. Adapt*, 23.4.2018, n. 16; P. ICHINO, *Quel patto poco utile per la fabbrica.*, in *lavoce.info*, 10.4.18.; F. DI NOIA, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *DRI*, 2018, 4, III, p. 1260 ss; T. TREU, *L'accordo interconfederale del 28.02.2018 sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva: alcune prime riflessioni*, in *www.lavorosi.it*, 8 marzo 2018.

<sup>105</sup> L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in D. CARRIERI, T. TREU, a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino, p. 241 ss.; L. BELLARDI, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?* in *DLRI*, p. 403 ss.

*legislativo, la previsione nei contratti collettivi del TEM apporterebbe scarsi vantaggi dato che già oggi la giurisprudenza tiene conto dei minimi tabellari. Pur auspicando una disciplina della rappresentatività sindacale, occorrerebbe comunque un intervento legislativo “leggero” il quale, in parte sulla falsariga di altre norme vigenti, prevedesse che il parametro della retribuzione spettante ai lavoratori non possa essere inferiore al trattamento minimo stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>106</sup>».* Tale osservazione mette in luce la tensione tra, da un lato, la necessità di evitare un’ingerenza eccessiva del legislatore in ambito negoziale e, dall’altro, l’esigenza di garantire un quadro minimo di certezza che assicuri effettività ai trattamenti economici di riferimento e, al contempo, valorizzi le organizzazioni sindacali dotate di maggiore rappresentatività comparata.

Proseguendo nell’analisi delle pronunce della Corte di Cassazione, le sentenze n. 27711 e 27769 del 2 ottobre 2023, hanno riguardato, come anticipato il CCNL del settore dei servizi fiduciari, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali sottoscritte da Univ, Anivp, Assiv, Legacoop Produzione e Servizi, AGCI Servizi e Confcooperative Lavoro e Servizi con le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che comprende attività come la vigilanza privata, il trasporto di valori, la reception e la custodia. Il contratto in esame, all’epoca delle sentenze e scaduto da tempo, prevedeva una retribuzione mensile di 930 euro. Tale cifra, corrispondente a una paga oraria di circa 6,13 euro, superava di poco la soglia di povertà relativa allora fissata a 834,66 euro. La Corte ha statuito che il giudice di merito, nel determinare uno standard retributivo minimo, avrebbe dovuto fare riferimento a contratti collettivi di settori affini, come quello dei multiservizi o del portierato. Interrogati in merito, i sindacati confederali firmatari di quel contratto, pur ammettendo l'errore, giustificano la loro decisione con la necessità di inserire nel mondo del lavoro i lavoratori con le competenze più basse. Essi hanno sostenuto che la maggior parte di questi lavoratori è composta da immigrati recenti con scarse

---

<sup>106</sup> P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, op. cit., p. 49.

competenze linguistiche e professionali. Di conseguenza, il contratto mirava a stabilire un minimo salariale per una categoria che richiede poco più della mera presenza fisica, facilitando così l'occupazione di individui che altrimenti avrebbero avuto difficoltà significative a integrarsi nel tessuto produttivo nazionale.

In sostanza, la retribuzione sancita dall'art. 23 del CCNL Vigilanza-Servizi Fiduciari non era conforme ai parametri costituzionali di cui all'art. 36 Cost., essendo anche inferiore al tasso Istat indicativo della soglia di povertà. Seguendo il ragionamento dell'ultima citata storica sentenza di Cassazione, n. 27711/2023, *“il livello Istat di povertà pur non costituendo un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, può tuttavia aiutare ad individuare, sotto questo profilo, una soglia minima invalicabile. Esso non è di per sé indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare l'altro profilo della proporzionalità”*.

È seguito un ampio dibattito in cui sono state espresse diverse posizioni dalla dottrina. Per alcuni autori<sup>107</sup>, queste sentenze hanno rappresentato una vera e propria *“svolta giurisprudenziale”*, evidenziando il carattere fortemente innovativo<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> P. ICHINO, *Se è il giudice a stabilire il salario minimo*, in *Lavoce.info*, 11.10.2023; G. BRONZINI, *Il contributo della Corte di Cassazione per risolvere il tema dei “salari indecenti”*, in *LDE*, 3: 1 ss.

<sup>108</sup> La Corte, infatti, nella sentenza n. 27711/23 ha richiamato i suoi precedenti e il lungo percorso compiuto per l'attuazione del precetto costituzionale sulla “giusta retribuzione”. Si vedano i punti 33-38: i punti 33-38 (dalla sentenza 27711/23): *“Quello appena richiamato integra un orientamento già consolidato a cui questo Collegio intende dare continuità nella decisione di questa causa, in quanto conforme alle regole ed allo spirito della nostra Costituzione, ed a cui occorre apportare solo alcune limitate precisazioni per fugare taluni dubbi e chiarire il consolidato orientamento di legittimità a fronte della realtà di fatto che si è venuta a determinare negli ultimi tempi nel nostro Paese, e dentro la quale si colloca oggi la questione della sindacabilità del contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative, che è oggetto della controversia. Si tratta di una realtà che è già stata posta più volte all'attenzione della magistratura del lavoro, della magistratura amministrativa e persino della magistratura penale, chiamate ad interloquire in diverso modo sulla misura dei salari fissati in sede collettiva, anche ad opera di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Ciò ha creato una rinnovata attenzione dialettica sul tema anche da parte della dottrina, sollecitata da ultimo dall'intervento della Direttiva già in precedenza richiamata, in materia di salari adeguati all'interno dell'Unione Europea, n. 2022/2041 del 19 ottobre scorso”*.

Infatti, si evidenzia come la giurisprudenza della Corte di Cassazione aveva in precedenza costantemente riconosciuto come parametro principale per la determinazione della “giusta retribuzione” ex articolo 36 Costituzione il livello minimo fissato dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Pur ammettendo, in alcune pronunce, la possibilità per il giudice di discostarsi da tale standard e di condannare il datore di lavoro al pagamento di un compenso superiore, tale facoltà era configurata in termini eccezionali e subordinata alla presenza di circostanze particolarmente rilevanti. La regola generale rimaneva dunque quella dell’adesione ai minimi retributivi previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle principali confederazioni sindacali di categoria (Cgil, Cisl e Uil). Proprio questo orientamento consolidato aveva alimentato l’idea di una sorta di *estensione erga omnes di fatto* dell’efficacia dei Ccnl, nonostante la perdurante mancata attuazione dell’articolo 39 Cost.

Il carattere innovativo si riscontra nel fatto che in queste pronunce la Corte di Cassazione ha affermato con particolare incisività *«il dovere del giudice di controllare l’idoneità dello standard (anche se previsto dal contratto collettivo stipulato dai sindacati maggiori) a soddisfare i requisiti indicati dall’articolo 36 della Costituzione, cioè a stabilire una retribuzione “sufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia»*.

A tal fine, la Corte individua una serie di parametri ulteriori che il giudice è tenuto a considerare *ex officio*, tra i quali la soglia di povertà individuata dall’Istat, il salario medio o mediano individuabile attraverso i dati Uniemens censiti dall’Inps, e numerosi altri, precisando altresì che *«la retribuzione non deve soltanto proteggere dalla povertà, ma deve anche assicurare un’esistenza “libera e dignitosa”, implicante qualche cosa di più rispetto all’emancipazione dalla povertà: per esempio – dicono le due sentenze della Corte – la possibilità di assistere a uno spettacolo o a iniziative di carattere culturale e sociale»*.

In definitiva, secondo questa autorevole dottrina le due sentenze di Cassazione costituiscono una sorta di costituzione in mora e di sollecitazione nei confronti del sistema delle relazioni industriali, incapace di contrastare per mezzo della

contrattazione collettiva il lavoro povero nei settori dei servizi a basso livello di qualificazione professionale e di produttività. L'elemento più significativo riguarderebbe, tuttavia, il ruolo di supplenza giudiziaria che tali sentenze esprimono e che per l'autore appare eccessivo. Difatti, si afferma che *«il singolo giudice ordinario non può assumersi il compito – costituzionalmente proprio della politica e del sistema delle relazioni sindacali – di stabilire il bilanciamento migliore tra il valore della piena occupazione e quello del necessario sostegno ai livelli salariali più bassi; né tanto meno il compito di vagliare la legittimità costituzionale di una ipotetica norma legislativa su questa materia, compito che spetta soltanto alla Corte costituzionale»*.

Quindi si avverte e si segnala tutta la criticità e il caos che potrebbe derivare dal consolidarsi di un regime nel quale, il minimo salariale fosse stabilito dal giudice caso per caso. Conclude con una proposta di fissazione del salario minimo legale a livello territoriale, sulla base di determinazioni dell'Istat, che moduli gli standard minimi da rispettare (ed aggiornare) da parte della contrattazione collettiva<sup>109</sup>.

Lo stesso orientamento è stato condiviso da altri autori che hanno evidenziato come demandare alla magistratura il compito di individuare un minimo salariale conforme ai principi stabiliti dall'art. 36 della Costituzione rappresenterebbe un *«indebolimento fatale dell'associazionismo sindacale e dell'idea stessa di contrattazione collettiva inducendo i lavoratori a negare le loro iscrizioni ed a cercare trattative individuali»*. Si ritiene che l'intervento legislativo possa conferire

---

<sup>109</sup> Sulla proposta di istituire uno standard retributivo orario minimo universale *«nella determinazione dello standard minimo si tenga conto delle condizioni particolari di ciascuna zona, di ciascun contesto: ciò che significa tenere conto anche del potere d'acquisto effettivo della moneta, assai diverso tra regione e regione, ma anche tra zone metropolitane e zone circostanti. Altrimenti lo standard minimo stabilito in termini nominali, senza alcuna modulazione in relazione al potere d'acquisto effettivo, in un paese come il nostro sarà sempre troppo basso per le zone più ricche (con conseguente effetto controproducente sui livelli salariali rispetto alle finalità perseguite) o troppo alto per le zone più povere, dove causerà aumento del lavoro nero o della disoccupazione. L'unica soluzione possibile del problema è che si affidino all'Istat la determinazione e l'aggiornamento periodico di un coefficiente del costo della vita in ciascuna provincia, regione o area metropolitana. La norma dovrà poi consentire che lo standard minimo sia modulato e aggiornato di volta in volta in relazione a quel coefficiente, in modo da garantire lo stesso livello minimo sostanziale di “vita libera e dignitosa” in ogni parte del paese»*. Ichino P. (2023). *Se è il giudice a stabilire il salario minimo*. Lavoce.info, 11.10.2023

nuovo impulso all'azione sindacale, sollevandola dal compito di definire i minimi orari inderogabili e predisponendo una soglia invalicabile che abbia, tuttavia, la funzione di innalzare complessivamente il livello delle retribuzioni, oggi eccessivamente basso. Tale soglia, avente carattere in parte "simbolico", è volta a favorire una ricomposizione del lavoro nelle sue molteplici attività e tipologie contrattuali, configurandosi come una piattaforma comune per il rilancio dei livelli salariali attraverso le dinamiche proprie della contrattazione collettiva.

Per altri, con la sentenza n. 27713 del 2 ottobre 2023, si giunge per la prima volta all'affermazione netta di un principio giuridico secondo cui *«l'art. 36 sottrae la retribuzione ad una determinazione puramente mercantile (o se preferite interamente rimessa al negoziato) e costringe l'ordinamento a fissare un livello, pur minimo, sotto il quale il compenso non è dignitoso. Oltre trent'anni fa la chiamai "retribuzione obbligazione sociale" e provai anche a quantificarla<sup>110</sup>»*.

Un orientamento più moderato ritiene che le pronunce della Cassazione, in dettaglio la sentenza da ultimo menzionata, risultano esprimere un *"atteggiamento meno monolitico del passato"* ovvero senza modificare completamente il precedente orientamento<sup>111</sup>. Difatti, la Corte nella sentenza n. 27711 del 2023 evidenzia che *"dalla giurisprudenza che si è via via pronunciata nella materia (...) si desume (...) che in sede di applicazione dell'art. 36 Cost., il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 cod. civ., di una ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'art. 36 della Costituzione<sup>112</sup>"*. Successivamente sono stati riportati alcuni precedenti giudiziari relativi alle ipotesi nelle quali il giudice si è discostato dall'orientamento prevalente nella determinazione dei minimi salariali e fra queste

---

<sup>110</sup> L. ZOPPOLI, *Il salario minimo legale: un vecchio nodo che viene al pettine in modo sbagliato*, in LDE, 3, p. 2.

<sup>111</sup> M. DELFINO, *La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di salario minimo, ovvero alla ricerca della soglia perduta*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2023, 3, p.548.

<sup>112</sup> Cass. 27711/2023, punto 20.

spicca l'affermazione secondo cui *“il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti<sup>113</sup>”*. Secondo tale impostazione il richiamo a tale orientamento giurisprudenziale possa porre significative criticità rispetto al sistema sindacale di fatto, il quale, com'è noto, si fonda essenzialmente sulla selezione dei soggetti sindacali sulla base della loro rappresentatività. In proposito, occorre ricordare che, ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, *“sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel”*. Inoltre, *“i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti”*. Per completezza, quanto affermato dal Testo Unico è stato confermato dal Patto per la fabbrica del 2018.

A un esame attento, la pronuncia del 2023 non sembra offrire un contributo decisivo né ai sostenitori dell'introduzione di un salario minimo per via legislativa, né ai fautori di una sua definizione mediante contrattazione collettiva. Infatti, mettere in discussione l'orientamento consolidato secondo cui i contratti collettivi individuano la retribuzione idonea a garantire i criteri di proporzionalità e sufficienza significa incidere sulle basi stesse della tesi relativa all'efficacia soggettiva tendenzialmente generalizzata del contratto collettivo nazionale. Ne deriva che la principale

---

<sup>113</sup> Cass. 27711/2023, punto 20, punto 23.1.d.

implicazione della ricostruzione accolta dalla più recente sentenza della Cassazione è che *“a decidere la soglia salariale minima sia il giudice comune caso per caso applicando l’art. 36 Cost.<sup>114</sup>”*.

Su tali aspetti merita particolare attenzione la posizione assunta dalla Commissione dell’Informazione del CNEL, espressa nel documento *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, presentato il 7 ottobre 2023. Questo documento analizza la questione partendo dalle norme della direttiva 2022/2041 (vedi infra par. 2.2) e indicando alcune priorità sulla necessità di un intervento legale in materia salariale sottolineando che *“quale che sia la decisione politica in merito alla introduzione o meno nel nostro ordinamento giuridico di un salario minimo fissato per legge, l’urgenza e l’utilità di un piano di azione nazionale, nei termini fatti propri della direttiva europea in materia di salari adeguati, a sostegno di un ordinato e armonico sviluppo del sistema della contrattazione collettiva in termini di adeguamento strutturale di questa fondamentale istituzione di governo del mercato del lavoro alle trasformazioni della domanda e della offerta di lavoro e quale risposta sinergica, là dove condotta da attori qualificati e realmente rappresentativi degli interessi del mondo del lavoro”*. Inoltre, la Commissione è concorde *“nel suggerire, indipendentemente dalla fase attuale e quale che sia la decisione politica di Governo e Parlamento in merito alla introduzione o meno nel nostro ordinamento giuridico di un salario minimo fissato per legge, l’opportunità e l’urgenza di un piano di azione nazionale affidato al Cnel a sostegno, anche con proposte di legge, di un ordinato e armonico sviluppo del sistema della contrattazione collettiva in termini di adeguamento strutturale di questa fondamentale istituzione di governo del mercato del lavoro alle trasformazioni della domanda e della offerta di lavoro”*. Si deduce che l’intervento legale sui minimi rappresenta una delle opzioni con riguardo al sostegno della contrattazione collettiva anche perché la Commissione del Cnel raccomanda di garantire *“il regolare funzionamento della contrattazione collettiva (...) attraverso la*

---

<sup>114</sup> M. DELFINO, *La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di salario minimo, ovvero alla ricerca della soglia perduta*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2023, 3, p.548.

*valorizzazione di accordi interconfederali che, nel rispetto della libertà contrattuale, permettano di determinare a livello settoriale e di categoria il salario giusto, dando piena legittimazione alla pretesa della contrattazione collettiva, se condotta da attori qualificati e realmente rappresentativi, di concorrere alla regolazione del mercato del lavoro”. Peraltro, “questi accordi interconfederali (...) potrebbero (...) meglio funzionare in presenza di un protocollo triangolare di linee generali e condivise da tutti gli attori presenti al Cnel sulla politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo come è stato, in una diversa stagione, per il Protocollo Ciampi-Giugni<sup>115</sup>”.*

Il Cnel sostiene che l’eventuale fonte legale potrebbe essere utile ad “*arginare il fenomeno dei c.d. contratti ‘pirata’ e della proliferazione del numero dei contratti collettivi*” e può consistere in un intervento “*a sostegno della contrattazione collettiva di qualità incentrato sulla individuazione, possibile grazie alla banca dati Inps-Cnel, dei contratti collettivi maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento, condizionando la registrazione nell’archivio nazionale dei contratti e l’assegnazione del codice alfanumerico unico dei CCNL al rispetto dello standard di trattamento economico e normativo di detti contratti*”. Pertanto la Commissione, in questa prospettiva, suggerisce “*un intervento normativo volto a chiarire che, nella determinazione del trattamento retributivo di cui all’articolo 36 della Costituzione, il giudice debba fare riferimento non solo al minimo tabellare ma al trattamento economico complessivo ordinario e normale (più elevato) spettante al lavoratore in applicazione dei contratti collettivi di maggiore diffusione<sup>116</sup>*”.

Dall’analisi delle pronunce della Corte di Cassazione del 2023 e del vivace dibattito dottrinale<sup>117</sup> che ne è seguito, emerge con chiarezza come il tema del salario minimo

---

<sup>115</sup> *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, pp. 23-30.

<sup>116</sup> *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, p. 37.

<sup>117</sup> Per ulteriori commenti su queste pronunce si veda O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione e il salario minimo adeguato costituzionale*, in *Welforum.it*, 6.11.2023; M. MISCIONE, *Il salario minimo costituzionale affermato dalla Cassazione*, in *Il Quotidiano giuridico*, 20.10.2023; P. SARACINI, *Giudice, contrattazione e retribuzione: l’ennesima istantanea della debolezza del sistema sindacale di fatto*, in *Rivista Italiana Diritto del Lavoro*, II, p. 4 ss; A. TERZI, *Salario minimo costituzionale e sindacato del giudice*, in *Questione giustizia.it*, 10.10.2023.

adeguato costituzionale è al centro del dibattito che coinvolge come protagonisti principali le parti sociali, la magistratura, il Cnel, il legislatore e, infine, anche il legislatore europeo.

Le sentenze in questione introducono una lettura significativamente ampliata del ruolo del giudice, chiamato – secondo i più critici – a supplire alle mancanze della contrattazione collettiva nella definizione di livelli retributivi idonei a garantire un'esistenza libera e dignitosa.

La reazione della dottrina testimonia l'assenza di un orientamento univoco. Da un lato, una parte degli studiosi ha riconosciuto nelle decisioni della Cassazione una vera e propria svolta giurisprudenziale, individuando in esse un implicito monito nei confronti del sistema delle relazioni industriali, ritenuto incapace di contrastare autonomamente il fenomeno del lavoro povero. Da questa prospettiva, le pronunce assumono un valore di “costituzione in mora” del sistema, con la conseguente proposta di un intervento legislativo che fissi una soglia salariale legale, eventualmente modulata su base territoriale. Dall'altro lato, una corrente più moderata invita a non sovrastimare la portata innovativa delle decisioni del 2023, osservando come esse si limitino a rendere più esplicita una facoltà già riconosciuta al giudice, ossia quella di discostarsi dai minimi contrattuali quando ritenuti insufficienti. Tuttavia, anche questa lettura meno radicale non esclude le criticità sistemiche derivanti da un possibile spostamento dell'asse decisionale dalla contrattazione collettiva alla giurisdizione ordinaria, con il rischio di una frammentazione interpretativa e di un indebolimento della rappresentanza sindacale. In questo contesto, assumono particolare rilievo le valutazioni espresse dal CNEL, che, nel documento del 7 ottobre 2023, sottolinea la necessità di un intervento organico, non necessariamente centrato sull'introduzione di un salario minimo legale, ma orientato alla valorizzazione della contrattazione collettiva e alla definizione di un piano di azione nazionale volto a garantire salari adeguati nel rispetto della direttiva europea 2022/2041. L'istituzione evidenzia come un rafforzamento delle procedure di certificazione della rappresentatività e dei meccanismi di individuazione dei contratti collettivi maggiormente diffusi possa costituire un efficace argine ai fenomeni distorsivi, quali la proliferazione dei

contratti “pirata”, preservando al contempo la funzione regolativa del sistema contrattuale. In definitiva, il quadro che emerge è quello di un sistema in transizione, nel quale le oscillazioni giurisprudenziali, le sollecitazioni dottrinali e le proposte istituzionali convergono nel delineare l’urgenza di un intervento riformatore capace di ricomporre in modo equilibrato il rapporto tra legislazione, contrattazione collettiva e giudice. La questione del salario minimo si rivela così non solo un tema di politica salariale, ma uno snodo cruciale per la tenuta complessiva del modello italiano di relazioni industriali, chiamato a confrontarsi con le trasformazioni del mercato del lavoro e con le nuove istanze di tutela dei lavoratori, soprattutto nei settori più vulnerabili. In questo scenario, qualsiasi soluzione futura non potrà prescindere da un dialogo strutturato tra le parti sociali, il legislatore e le istituzioni competenti, al fine di garantire un equilibrio sostenibile tra libertà sindacale, efficienza del sistema contrattuale e tutela effettiva dei diritti fondamentali dei lavoratori.

## **2.2 Il riferimento alla direttiva UE 2022/2041, salvata dalla recente sentenza della Corte di Giustizia dell’11 novembre 2025**

La Corte di Cassazione, nell'articolare il proprio ragionamento giuridico, ha identificato nella direttiva UE 2022/2041 una fonte di legittimazione per la sua attività interpretativa. Sebbene il termine per il recepimento di tale direttiva non fosse ancora scaduto, la Suprema Corte ha correttamente applicato il principio giurisprudenziale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, secondo cui il giudice nazionale è tenuto a interpretare il diritto interno in modo conforme alle disposizioni del diritto comunitario non ancora trasposto<sup>118</sup>. Partendo da questo obbligo di interpretazione conforme, la Cassazione ha derivato il fondamento normativo per valutare l'adeguatezza della retribuzione minima attraverso il confronto con le soglie di povertà e di sostenibilità economica determinate in base al costo della vita e al potere di acquisto dei lavoratori.

---

<sup>118</sup> Corte di giustizia, C-212/04, *Adelener et al.*, punto 110; Corte di giustizia, C-98/09, *Sorge*, punto 52.

A supporto di questa tesi, le sentenze in questione richiamano esplicitamente il considerando n. 28 e l'articolo 5 della direttiva, i quali prevedono la possibilità di utilizzare, per la determinazione dell'adeguatezza salariale, gli «*indicatori comunemente impiegati a livello internazionale utilizzati a livello nazionale. La valutazione potrebbe basarsi su valori di riferimento comunemente impiegati a livello internazionale, quali il rapporto tra il salario minimo lordo e il 60% del salario lordo mediano e il rapporto tra il salario minimo lordo e il 50% del salario lordo medio, valori che attualmente non sono soddisfatti da tutti gli Stati membri, o il rapporto tra il salario minimo netto e il 50 % o il 60 % del salario netto medio*». La direttiva europea sul punto è chiara: il legislatore nazionale deve ricorrere a tali parametri di verifica dell'adeguatezza della retribuzione in via sussidiaria, caso in cui nel Paese membro la retribuzione minima) sia determinata da una contrattazione collettiva nazionale che abbia una copertura - direttamente o indirettamente - pari quantomeno all'80% della forza lavoro<sup>119</sup>. Nel caso si verifichi quest'ultima ipotesi la direttiva presume che la contrattazione collettiva costituisca una fonte regolativa idonea a garantire una retribuzione minima dignitosa.

L'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, diversamente da una valutazione preliminare del tasso di copertura della contrattazione collettiva, si è

---

<sup>119</sup> Direttiva UE 2022/2041, Considerando n. 25, “*Gli Stati membri caratterizzati da un’elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una piccola percentuale di lavoratori a basso salario e salari minimi elevati. Gli Stati membri con una bassa percentuale di lavoratori a basso salario mostrano un tasso di copertura della contrattazione collettiva superiore all’80 %. Analogamente, la maggior parte degli Stati membri che presentano salari minimi di livello elevato rispetto al salario medio sono caratterizzati da una copertura della contrattazione collettiva superiore all’80 %. Pertanto, ciascuno Stato membro con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all’80 % dovrebbe adottare misure volte a rafforzare tale contrattazione collettiva. Ciascuno Stato membro con una copertura della contrattazione collettiva inferiore a una soglia dell’80% dovrebbe fornire un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e istituire un piano d’azione per promuovere la contrattazione collettiva al fine di aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. Al fine di rispettare l’autonomia delle parti sociali, che include il loro diritto alla contrattazione collettiva ed esclude qualsiasi obbligo di concludere contratti collettivi, la soglia dell’80 % della copertura della contrattazione collettiva dovrebbe essere interpretata solo come un indicatore che fa scattare l’obbligo di elaborare un piano d’azione”.*

Art. 3, «salario minimo»: la retribuzione minima stabilita per legge o da contratti collettivi che un datore di lavoro, anche nel settore pubblico, è tenuto a pagare ai lavoratori per il lavoro svolto durante un dato periodo;

concentrato sull'adozione dei parametri retributivi stabiliti dalla direttiva europea, utilizzandoli per sindacare l'adeguatezza della retribuzione minima. Tale approccio si è manifestato senza una preventiva analisi del grado di copertura contrattuale né a livello settoriale né nazionale. Questo orientamento, secondo diversi autori, è risultato essere in contrasto con le evidenze emerse dal Rapporto del CNEL, il quale indica un tasso di copertura in Italia significativamente superiore alla soglia percentuale che la direttiva impone di raggiungere prima di obbligare gli Stati membri a misure di supporto alla contrattazione collettiva. Pertanto, i dati del CNEL suggeriscono che in Italia la contrattazione collettiva svolga già in modo efficace la sua funzione di autorità salariale.

Il ragionamento della Suprema Corte non ha conferito efficacia diretta a clausole della direttiva non ancora in vigore, né prima della scadenza del termine di attuazione, ma ha piuttosto utilizzato un importante atto di normazione derivata, la direttiva UE 2022/2041, come parametro interpretativo. Tale direttiva, la prima con cui l'Unione Europea interviene sui salari minimi in risposta all'aumento della povertà lavorativa, si prefigge l'obiettivo di mitigare le disparità retributive. In un sistema multilivello di tutela dei diritti fondamentali, l'interpretazione conforme del diritto interno agli obiettivi delle direttive europee è un principio consolidato e vincolante anche prima della loro effettiva attuazione. Pertanto, nel dibattito sul salario minimo costituzionale, la Corte non avrebbe potuto ignorare la direttiva UE 2022/2041 senza compromettere tale sistema di garanzie. La sua pronuncia si inserisce in un quadro di armonizzazione del diritto che mira alla massima espansione delle tutele per i lavoratori<sup>120</sup>.

Secondo una parte della dottrina, l'utilizzo da parte del legislatore del giudice dei criteri previsti dalla direttiva pone alcune criticità. In primo luogo, tali criteri, nella logica della direttiva stessa, sono rivolti esclusivamente agli Stati membri che adottano sistemi di salario minimo legale e sono destinati a guidarne la valutazione di adeguatezza (cfr. art. 5, dir. 2022/2041). Essi, pertanto, non sembrano poter

---

<sup>120</sup> T. TREU, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2021, 1 ss.; P. PASCUCCI, V. SPEZIALE, *Spunti sul salario minimo dopo la Proposta di direttiva UE*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, 172, 749-771.

essere immediatamente utilizzabili dal giudice nazionale per sindacare l'adeguatezza del salario minimo fissato dalla contrattazione collettiva – soluzione, quest'ultima, espressamente privilegiata e promossa dalla direttiva rispetto all'introduzione di un salario minimo legale. Una seconda criticità riguarda l'affidabilità dei dati ISTAT relativi al salario medio e mediano lordo, come evidenziato anche dal documento CNEL: essi risultano infatti risalenti (2019–2021) e non vengono aggiornati in tempo reale. Il giudice potrà farvi riferimento, ma solo quale elemento orientativo nella valutazione della sufficienza e non della proporzionalità della retribuzione nel caso concreto.

Secondo altra parte della dottrina, la Cassazione nel fornire indicazioni ai giudici per la soglia del salario minimo adeguato, ricorre all'ordinamento dell'Unione e in particolar modo alla direttiva del 2022, in maniera non molto convincente. Si afferma, infatti, che il riferimento operato dalla Corte riguarda previsioni sia non vincolanti come il considerando 28, sia vincolanti come l'art. 5 della direttiva, il quale, tuttavia, si riferisce all'istituto del salario minimo legale. Ne deriva che *“appare un mero suggerimento quello di utilizzare soglie che la direttiva indica agli Stati che hanno introdotto o prevedono di introdurre un salario minimo per legge a uno Stato, l'Italia, cui si applica la direttiva, ad esclusione, fintanto che non si decide per l'intervento legislativo, del Capo II, rubricato inequivocabilmente salari minimi legali. Di tale Capo fa parte il richiamato art. 5 e, a ben guardare, anche il considerando 28, pieno di riferimenti alla determinazione per legge dei minimi salariali<sup>121</sup>”*. Tale orientamento ritiene invece più pertinente il rinvio che la Cassazione fa al diritto internazionale e in particolare alla convenzione Oil n. 26 del 1928 che invece si occupa genericamente dell'introduzione di metodi per la determinazione dei salari minimi. Al contrario, il richiamo della convenzione Oil n. 131 del 1970 sulla fissazione del salario minimo è a titolo esemplificativo poiché la Convenzione, come ricordato dalla stessa Cassazione, non è stata ratificata dall'Italia.

---

<sup>121</sup> M. DELFINO, La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di salario minimo, ovvero alla ricerca della soglia perduta, in *Diritti Lavori Mercati*, 2023, 3, p.551.

Altri autori nell'analisi hanno valorizzato il rapporto tra il potere equitativo del giudice di integrazione del trattamento salariale e gli indicatori internazionali richiamati nella direttiva del 2022. Si osserva, in tal senso che, è stato corretto che la Cassazione, nella ricerca di corretti e razionali parametri per accertare la "sufficienza della retribuzione", ha affermato che il giudice può certamente riferirsi a quelli internazionali che indubbiamente la direttiva vuole promuovere negli ordinamenti degli stati. La direttiva, infatti, mira a rendere il più possibile effettivo l'art. 6 dell'*European social pillar* che, pur lasciando inalterato il tabù della legislazione europea in materia di retribuzione (art. 153.5 TFUE), vuole facilitare e rendere più efficaci e trasparenti i sistemi e le procedure contrattuali o legali degli stati membri per raggiungere salari "adeguati". Sul punto, la Cassazione ha affermato che *«nella ricerca demandata al giudice interno dall'art. 36 Cost. possono aiutare inoltre i criteri, menzionati nel considerando n. 28 (e richiamati all'art. 5) della Direttiva, a proposito degli "indicatori e valori associati per orientare la valutazione degli Stati circa l'adeguatezza dei salari minimi legali" trattandosi di indicatori che l'Unione considera pertinenti per qualificare una retribuzione come "adeguata"»*. Difatti, l'espressione usata *"nella ricerca... possono certamente aiutare..."* rende evidente che non si è alluso ad un'applicazione diretta ed *ante tempus* di norme della Direttiva anche per un sistema ancora a matrice contrattuale come quello italiano, come peraltro non sarebbe possibile neppure per uno stato che adotta salari legali perché l'art. 5.4 dice che lo stato "può" ma non deve recepire questa standard e la norma si riferisce ai meccanismi non di determinazione primaria del salario minimo ma del suo aggiornamento nel tempo. Si tratta quindi della mera possibilità (opportunità) di recepire indirettamente ed ai fini di un giudizio di "equità" criteri di valutazione comunemente condivisi nei paesi OCSE e valorizzati in una direttiva di attuazione del Social Pillar (peraltro secondo le indicazioni della stessa direttiva congiuntamente ad altri indicatori nazionali come possono essere quelli Istat sul costo della vita e sulla soglia di povertà richiamati in sentenza).

Per concludere, la trattazione di questo paragrafo merita un approfondimento anche alla recente sentenza dell'11 novembre 2025 della Corte di Giustizia dell'Unione

Europea che, pur riconoscendo alcuni limiti, salva la direttiva 2022/2041 sul salario minimo respingendo il ricorso della Danimarca che ne chiedeva l'annullamento integrale in quanto incompatibile con l'art. 135 paragrafo 5 del TFUE il quale esclude la retribuzione dalla competenza dell'Unione.

In particolare, la Corte ha stabilito che la direttiva rientra legittimamente nell'ambito di competenza dell'Unione in materia di "condizioni di lavoro", senza costituire un'ingerenza diretta del diritto comunitario nella determinazione dell'ammontare dei salari, che resta riservata agli Stati membri e alle parti sociali. Al riguardo la Corte osserva che la finalità della direttiva impugnata è *"volta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive, elementi questi che sono un presupposto fondamentale per conseguire una crescita equa, inclusiva e sostenibile"*.

La eccezione relativa alle retribuzioni di cui all'art. 153 paragrafo 5 del TFUE che esclude la competenza della Unione, deve essere intesa in modo da comprendere le misure che come la uniformazione di tutti o parte degli elementi costitutivi dei salari e/o del loro livello o la instaurazione di un salario minimo a livello dell'Unione comporterebbero una diretta ingerenza del diritto della Unione nella determinazione delle retribuzioni all'interno della direttiva.

Tuttavia, l'esame delle varie disposizioni della direttiva condotto secondo il criterio della "ingerenza diretta del diritto della Unione nella determinazione delle retribuzioni" conduce la Corte a identificare tale ingerenza solo in due casi specifici. La prima disposizione è l'art. 5 paragrafo 2 della direttiva che elenca i criteri vincolanti, come ad esempio potere di acquisto dei salari minimi tenendo conto del costo della vita, livello dei salari e loro distribuzione, tasso di crescita dei salari, livelli e andamento a lungo termine della produttività, che gli Stati devono obbligatoriamente considerare nella fissazione o aggiornamento del salario minimo legale. La seconda disposizione è quella che impedisce la riduzione dei salari minimi legali quando la legislazione nazionale prevede un meccanismo automatico di indicizzazione di tali salari.

Per quanto riguarda la parte della direttiva che regola l'intervento della contrattazione collettiva nella fissazione dei salari minimi, la Corte respinge la tesi della Danimarca secondo cui la direttiva, disciplinando settori rientranti nella azione di diritto di associazione e imponendo agli Stati di adottare misure per proteggere i sindacati e le associazioni datoriali, violerebbe la competenza (degli Stati) relativa al diritto di associazione contenuta nell' art 153, para 5, TFUE.

Si rileva, infatti, che l'art. 4 contestato dalla Danimarca, non detta alcuna norma in materia di associazione, ma si limita a fissare un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva per aumentare il suo tasso di copertura senza prescrivere niente circa i suoi risultati e garantendo pienamente l'autonomia delle parti sociali.

In definitiva, la decisione della Corte configura un compromesso tra l'esigenza di salvaguardare l'impianto della direttiva al fine di rafforzare la protezione salariale a livello di unione europea e la necessità di preservare le competenze degli Stati membri in materia di politica retributiva. La Corte, pur confermando la validità complessiva della Direttiva 2022/2041, ha infatti ribadito che l'Unione può imporre obblighi procedurali e obiettivi minimi in tema di adeguatezza salariale, senza però interferire direttamente nella determinazione dell'importo dei salari o nell'introduzione di un salario minimo legale.

### **2.3 Parametri, criteri e indici nella determinazione del trattamento retributivo adeguato**

Come evidenziato nei precedenti paragrafi, il principio sancito dall'art. 36 della Costituzione, secondo cui *“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”*, costituisce un fondamentale punto di riferimento non solo per il legislatore, ma anche per la contrattazione collettiva ed un indubbio limite alla facoltà di determinazione del trattamento retributivo da parte di quest'ultima.

Non è certo sufficiente ad escludere la legittimità del controllo giudiziale sul rispetto di tale limite il fatto pacifico che, per dare un contenuto concreto al

principio costituzionale in questione, laddove si tratta di determinare la giusta retribuzione in relazione ad un singolo rapporto di lavoro a cui le previsioni collettive non siano direttamente applicabili, la giurisprudenza faccia riferimento proprio alla contrattazione collettiva e sovente ciò avvenga anche in sede legislativa (ad esempio l'art. 1, comma 1, dl n. 338/1989, n. 338 convertito con modificazioni nella legge n. 389/1989 in materia contributiva).

Tale consolidato orientamento giurisprudenziale e le predette scelte legislative si fondano su di una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha le proprie radici nella presunzione di adeguatezza delle scelte sindacali agli interessi dei lavoratori e, come quest'ultima, è giustificata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni, che ne fanno indubbiamente delle autorità in materia salariale. La proporzionalità e la sufficienza a cui fa riferimento la norma costituzionale, tuttavia, sono concetti autonomi e ben distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva. La verifica del loro rispetto nel caso concreto, pertanto, non può esaurirsi nell'accertamento del contenuto di tale volontà, essendo possibile e doveroso, in ragione dell'indubbia preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti, mettere in discussione anche quest'ultima, così come accade anche per le scelte del legislatore ordinario. Per tali ragioni non può affatto escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività (e pertanto rispettosa dell'art. 7 comma 4 d.l. 248/2007, ove applicabile), possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La Corte di Cassazione si è recentemente pronunciata in materia, confermando tale orientamento ed affermando il seguente principio di diritto: *“Nella valutazione di adeguatezza del trattamento retributivo al parametro di adeguatezza di cui all’art. 36 Cost., il giudice può scostarsi da quanto previsto dalla contrattazione collettiva anche quando le organizzazioni sociali firmatarie dello stesso, siano le*

*maggiormente rappresentative sul piano nazionale ed anche quando il rinvio alla contrattazione collettiva è disposto dalla fonte legislativa, purché ne dia adeguata motivazione. Per la valutazione e la scelta della retribuzione costituzionalmente adeguata il giudice può richiamare il trattamento salariale previsto in altri contratti collettivi che sono inseriti in contesti simili o per settore o per mansioni. Il giudice può altresì utilizzare come parametri di valutazione indicatori economici e statistici in linea con quanto indicato in materia dalla direttiva europea<sup>122</sup>”.*

Ciò premesso, ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini e per mansioni analoghe. Questo criterio, alla luce dall'analisi svolta, continua a costituire un criterio fondamentale per valutare proporzionalità e sufficienza. Si tratta infatti della retribuzione che le parti sociali, in altre circostanze, hanno ritenuto proporzionata rispetto ad un'attività lavorativa che, avendo ad oggetto mansioni analoghe, fino a prova contraria può presumersi avere la stessa qualità della prestazione lavorativa di cui si discute. Tale criterio, pertanto, opera comunque all'interno di quella generale presunzione di conformità alla Costituzione della retribuzione prevista dalle parti sociali da cui, come si è visto, il giudice può discostarsi soltanto con grande cautela e con adeguata motivazione.

---

<sup>122</sup> Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 2 ottobre 2023, n. 27711; La citata giurisprudenza di legittimità ha altresì affermato “17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'art. 36 Cost., mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento. Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. n. 8097/2002). Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987)”.

In aggiunta, sempre nell'opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 della Costituzione, il giudice, nell'ambito dei suoi poteri ex art. 2099, comma 2, c.c., può fare altresì riferimento ad altri indicatori economici e statistici. In particolare, altri criteri ed indici come la soglia di povertà assoluta, il minimale contributivo INPS, la soglia di reddito che non deve essere superata per poter percepire la pensione d'inabilità civile, il reddito di cittadinanza, l'offerta congrua di lavoro, l'equità, il tipo e la natura dell'attività svolta, il confronto con situazioni analoghe ed anche le condizioni di mercato.

Per quanto riguarda l'indice del tasso soglia di povertà assoluta, l'ISTAT lo definisce come *“il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza”*, chiarendo che *“Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario”*. Ciò rende evidente che esso non identifica certo l'importo idoneo ad *“assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*, costituendo semplicemente una soglia al di sotto della quale si deve dubitare seriamente della sufficienza di una retribuzione a tempo pieno: è infatti davvero difficile poter qualificare come sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa un importo che non consenta neanche di effettuare le spese valutate come minime essenziali<sup>123</sup>.

---

<sup>123</sup> Si segnala sul punto la sentenza del Tribunale Milano, sezione Lavoro, n. 1616 del 20 giugno 2024, la quale ha rilevato come tale criterio in commento non può essere considerato come parametro tout court, ma può essere oggetto dell'apprezzamento del giudice solo a livello indiziario, *“Ora, il mero raffronto tra la retribuzione mensile e i dati dell'Istat non appare, ad avviso del giudicante, del tutto corretto, innanzitutto per il fatto che i rilievi statistici hanno altro fine e non certo quello di fissare un parametro ricollegabile ai principi dell'art. 36 Cost.; in ogni caso, in quanto in tal modo vengono introdotti criteri di raffronto assolutamente rischiosi anche nella valutazione della tutela dei lavoratori. Se, difatti, si avesse riguardo ai dati Istat - che, come noto, sono collegati al costo della vita con marcate differenze a seconda della zona d'Italia (Nord, Centro e Sud) - si arriverebbe a legittimare un criterio di per sé discriminante. Ciò in quanto, a parità di prestazione, la medesima retribuzione potrebbe risultare costituzionalmente congrua se riferita ad un territorio piuttosto che all'altro, laddove i principi espressi dall'art. 36 Cost. e del sotteso parametro del minimo costituzionale impongono che si giunga a garantire la dignità del lavoro - la cui espressione in questo caso è la retribuzione - senza distinzioni di sorta.”*

Procedendo nella disamina degli altri criteri, si caratterizzano per il fatto di consistere in un valore monetario scelto dal legislatore a vari fini, ma con la chiara intenzione di stabilire il discrimine tra reddito sufficiente e insufficiente per le esigenze fondamentali della vita ovvero, in altri termini, di individuare il reddito minimo necessario ad escludere la configurabilità di una condizione di bisogno economico e, per tale motivo, sono di grande utilità per effettuare la valutazione di sufficienza della retribuzione. In alcuni casi, si tratta di veri e propri valori retributivi. È così in relazione all'ammontare della retribuzione che concorre ad identificare l'“offerta congrua” di lavoro il cui rifiuto da parte dei titolari del reddito di cittadinanza si ripercuote negativamente sulla percezione di quest'ultimo. È infatti evidente che, dietro la scelta di escludere il diritto al beneficio assistenziale a fronte di un certo valore retributivo dell'offerta di lavoro rifiutata, ci sia la valutazione legislativa di tale retribuzione come sufficiente.

Anche l'ammontare del reddito di cittadinanza costituisce un indice significativo. La scelta quantitativa compiuta dal legislatore nell'introdurre tale misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale offre infatti un'autorevole indicazione di quale sia il reddito minimo necessario a sostenere le spese e essenziali e dunque concorre anch'esso a determinare la soglia al di sotto della quale la retribuzione deve ritenersi insufficiente alle esigenze di vita.

Sul punto, si precisa che tale istituto è stato a partire dal 2024 sostituito dall'Assegno di Inclusione (AdI) quale misura di sostegno economico destinata ai nuclei familiari in condizioni di difficoltà economica e si propone di garantire un reddito minimo alle famiglie vulnerabili, accompagnandole in un percorso di inclusione sociale e lavorativa. La misura è rivolta a nuclei con un ISEE inferiore a determinate soglie, che tiene conto della composizione del nucleo e delle condizioni di disagio economico.

L'erogazione avviene attraverso la Carta AdI, uno strumento elettronico simile ad una carta prepagata. La Carta consente di effettuare acquisti per beni di prima necessità e pagamenti, come le bollette, presso gli esercenti autorizzati. Inoltre, una parte dell'importo può essere prelevata in contanti, secondo i limiti previsti dalla

normativa. Questo strumento non solo semplifica l'accesso ai fondi, ma garantisce anche una gestione più trasparente del sostegno economico.

Tra gli altri indici, menzionati dalla giurisprudenza di merito, si segnala la Naspi e la CIGO. La prima è una misura introdotta dalla L. 22/2015 è una prestazione finalizzata a fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (art. 1); sebbene in concreto sia previsto un trattamento pari al 75% del valore della retribuzione mensile percepita, l'istituto può senza dubbio rappresentare un parametro apprezzabile ai fini della valutazione del trattamento retributivo adeguato.

La seconda, è un ammortizzatore sociale destinato a fornire un'integrazione salariale per i lavoratori temporaneamente sospesi dal lavoro, con il fine di sostituire o integrare la retribuzione (a seconda che il lavoratore venga o meno sospeso a zero ore). Ebbene, l'art. 3 D.lgs 4 settembre 2015, n. 148 (fonte primaria della materia) prevedeva i seguenti valori massimi: a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24; b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24. Trattasi di importi negli anni aumentabili nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati. Va considerato che per la CIGO non vengono versati i contributi dal datore di lavoro (v. art. 6 D. lgs 148 cit.) ma quelli del lavoratore (5,81%); tenendo conto dell'aliquota fiscale al 23%, ne deriva un netto di euro 704,74 (nel tempo poi incrementato per l'adeguamento agli indici ISTAT).

Fermo restando la disamina degli indici e dei criteri, si passa ora ad analizzare quali elementi esaminare ai fini della valutazione di conformità del trattamento retributivo del lavoratore al parametro costituzionale dell'art. 36 della Costituzione. In dettaglio, si evidenzia che il giudizio di sufficienza della retribuzione ex art. 36 Cost. deve essere effettuato rispetto alla retribuzione nel suo complesso e non alle sue singole voci e si devono escludere dalla comparazione i compensi aggiuntivi e

le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima, in ossequio al principio giurisprudenziale del minimo costituzionale. La paga base e la contingenza sono di norma sufficienti, a meno che anche la valutazione di altri istituti contrattuali sia dimostrata essenziale ed imprescindibile per rendere la retribuzione adeguata ai sensi della norma costituzionale<sup>124</sup>.

Inoltre, giudizio di valutazione circa l'adeguatezza del trattamento economico-retributivo al dettame dell'art. 36 Cost., deve essere utilizzato il dato retributivo lordo, allorché il parametro che viene in rilievo è la retribuzione degli altri CCNL, e per contro, è necessario riferirsi al dato retributivo netto quando vengono utilizzati i criteri del tasso di povertà assoluta, del reddito di cittadinanza, dell'offerta congrua di lavoro<sup>125</sup>. Infine, la Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 28320 del 10 ottobre 2023 ha stabilito che *“Benché sia pacificamente ammessa la regola di fonte collettiva che consente di escludere dal computo della retribuzione dovuta al lavoratore durante le ferie, le voci legate al lavoro notturno e straordinario, in quanto collegate a modalità contingenti della prestazione e non garantite sotto il profilo della continuità dell'erogazione, quando il lavoro straordinario e notturno costituisce un tratto tipico ed ontologico del rapporto di lavoro, in virtù dell'organizzazione del lavoro in cui è inserito il lavoratore, tali voci devono essere inserite nella retribuzione feriale, in quanto emolumenti necessari e non eventuali, pena la violazione dell'art 36 Cost.”*.

### **3. Soluzioni retributive adottate dalla contrattazione collettiva per rispondere all'emergenza inflattiva e giusta retribuzione**

A seguito dell'analisi dei diversi meccanismi di determinazione dei minimi contrattuali che, come analizzato nei capitoli precedenti, in alcuni casi sono stati caratterizzati dall'introduzione di sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione (cfr. infra cap. II, § 2.1 e ss.), mentre in altri casi i rinnovi non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento automatico dei salari all'inflazione (cfr. infra

---

<sup>124</sup> Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, 19 settembre 2022, n. 626.

<sup>125</sup> Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, 13 ottobre 2023, n. 2720

cap. II, § 3), si intende indagare se le diverse soluzioni retributive sono conformi ai principi di giusta retribuzione e proporzionalità, sanciti dall'articolo 36 della Costituzione. Attraverso un'analisi che tiene conto sia dei principi costituzionali sia delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate, l'obiettivo è determinare se le attuali previsioni contrattuali siano sufficienti a garantire la sufficienza e la proporzionalità del salario, in un contesto di crescente instabilità economica. Si valuterà, quindi, in che misura l'autonomia collettiva riesca a rispondere in modo adeguato alla necessità di assicurare una retribuzione che risponde alle esigenze dei lavoratori e dunque capace di preservare il valore reale del reddito dei lavoratori.

Ripercorrendo alcuni dei rinnovi che rientrano nella prima categoria, con il rinnovo di giugno 2022 del contratto collettivo nazionale di lavoro chimico farmaceutica e affini, le Parti hanno confermato il proprio supporto al meccanismo di bilanciamento e compensazione degli scostamenti inflattivi mediante l'utilizzo dell'EDR – il cui importo riconosciuto non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge – in funzione di ammortizzatore. In generale, si è ritenuto che il meccanismo individuato per l'adeguamento dei salari agli scostamenti inflattivi evidenzia la chiara volontà delle parti sociali di definire autonomamente le proprie soluzioni. Questo approccio è caratterizzato da un notevole grado di flessibilità, testimoniato in particolare dall'utilizzo dell'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) come strumento per l'armonizzazione degli scostamenti inflattivi. In altre parole, non viene fissata una vera e propria tempistica entro la quale effettuare la verifica inflattiva, tuttavia come visto nel corso della trattazione, gli accordi di verifica degli scostamenti dell'inflazione sono stati sottoscritti con costanza e periodicità. A riprova che un sistema di relazioni industriali come quello del chimico è un sistema solido, capace di dialogare su temi rilevanti, per le aziende e per i lavoratori, come quello della salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, soprattutto nei momenti di difficoltà generale. Si è visto, infatti, che prima del rinnovo del 2025, le parti si sono incontrate in data 8 gennaio 2024, ad hanno anticipato a partire proprio dallo stesso mese alcuni importi previsti invece per luglio 2024, precisando che *“Le somme anticipate verranno compensate nel corso del 2025 nell'ambito dei valori economici che saranno oggetto del prossimo*

*rinnovo contrattuale in relazione ai residui inflattivi da regolare e alle tranches di aumento contrattuale da erogare. Fermo restando la decorrenza dell'aumento del TEM da gennaio 2024, tenuto conto dei tempi tecnici per la ridefinizione dei nuovi importi per tutte le categorie e settori contrattuali, gli stessi potranno essere riconosciuti anche retroattivamente con le buste paga di febbraio 2024".* Come evidenziato nelle premesse, l'accordo è stato raggiunto in considerazione del complesso contesto geopolitico ed economico, che ha generato significativi impatti (in termini di costi energetici, materie prime e potere d'acquisto) per imprese e lavoratori. Riconoscendo il modello di relazioni industriali settoriali come uno strumento essenziale per offrire risposte tempestive, e ferme restando le regole condivise sull'adeguamento dei Trattamenti Economici Minimi (TEM) agli scostamenti tra inflazione prevista e reale (già stabilite dal CCNL di giugno 2022), si è proceduto alla firma tenuto conto degli ultimi dati inflattivi (consuntivi e previsionali) pubblicati dall'ISTAT.

Proseguendo nella rassegna dei rinnovi, è emerso come la particolarità del sistema del settore metalmeccanico è data dal fatto che le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare l'eventuale scostamento inflattivo con periodicità costante e fissa, ovvero come si è avuto modo di verificare, ogni anno le parti si incontrano entro i primi giorni del mese di giugno per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati. È evidente che questo sistema, di verifica annuale, e che consente una continuità anche nei casi di "vacanza contrattuale", è in grado di assicurare ai lavoratori una tutela effettiva del valore reale del salario rispetto all'inflazione. Nel rappresentare dunque una previsione normativa rilevante per la tutela salariale, questo sistema costituisce un elemento di stabilizzazione economica che opera indipendentemente dal processo negoziale. Segue il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro elettrico, anche in questo caso il meccanismo di verifica degli scostamenti dell'inflazione è uno strumento utilizzato per adeguare i salari in base all'andamento dell'inflazione ed è progettato per garantire che i salari reali dei lavoratori non diminuiscano a causa dell'aumento del costo della vita. Similmente al sistema del settore chimico farmaceutico, anche in questo caso l'accordo prevede una verifica dello

scostamento inflattivo ex post, ovvero al termine della vigenza contrattuale che prenderà come riferimento il biennio 2022/2024 e che procederà, difatti alla verifica alla prima data utile del 2025 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2025.

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro legno industria, ha previsto che entro il mese di gennaio 2024 e di gennaio 2025, le Parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dall'1° gennaio a copertura rispettivamente degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'Istat. La base di calcolo sarà così composta: paga base, contingenza, E.D.R. e tre aumenti periodici di anzianità. Alla base di calcolo così definita verrà pertanto applicata la percentuale IPCA come sopra specificata. Inoltre, nell'accordo viene specificato che tale modalità verrà applicata per ogni livello salariale. Questo modello è stato definito "a doppia pista salariale" in quanto, oltre a stabilire contrattualmente dei minimi, impegna le parti a compiere successivamente delle verifiche sul livello di inflazione. Nel caso di specie, al rinnovo del contratto nel 2023, sono state concordate delle verifiche sul livello di inflazione per gli anni 2024 e 2025. Si tratta, in pratica, di un automatismo per recuperare in maniera sistematica il potere d'acquisto in quanto l'aumento retributivo per l'annualità successiva viene determinato utilizzando come parametro di riferimento il valore dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) registrato nell'anno precedente.

Infine, il settore dell'energia e del petrolio, ha previsto un riallineamento inflattivo che riflette un approccio pragmatico e cautelativo alla gestione degli effetti dell'inflazione sui trattamenti economici dei lavoratori. Il sistema introduce una periodicità di verifica e adeguamento, distinguendo tra un intervento a breve termine e uno a medio termine per correggere le discrepanze tra l'inflazione prevista e quella effettiva. Questo meccanismo, tuttavia, si attiva solo se lo scostamento annuale supera lo 0,5%. Tale soglia di tolleranza funge da stabilizzatore, evitando aggiustamenti minimi che potrebbero introdurre complessità amministrative eccessive senza un significativo beneficio per i lavoratori. Se si verifica uno scostamento positivo (inflazione reale superiore a quella prevista), il sistema

prevede il prelievo degli importi da un fondo EDR per integrarli nel trattamento economico minimo. Di contro, in caso di scostamenti negativi (inflazione reale inferiore a quella prevista), si prevede che gli importi vengano reimmessi nell'EDR, prelevandoli dall'incremento del TEM previsto per luglio 2024. Questo bilanciamento riflette la necessità di mantenere l'equilibrio economico, proteggendo l'azienda da oneri eccessivi in un contesto di inflazione decrescente.

L'analisi dei sistemi che prevedono l'adeguamento automatico dei minimi salariali in funzione delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo ha evidenziato come tali meccanismi si configurino quali strumenti di particolare efficacia nella salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori. Tale efficacia si spiega, anzitutto, per due ordini di motivi. In primo luogo, il legame diretto del trattamento economico minimo all'andamento dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) – al netto della componente energetica importata – consente di fondare la dinamica salariale su un parametro oggettivo, riconosciuto a livello europeo, che riflette l'andamento effettivo del costo della vita interno, evitando così che le retribuzioni subiscano effetti distorsivi derivanti da shock esterni o da dinamiche inflazionistiche importati. In secondo luogo, l'automatismo dell'adeguamento garantisce che i minimi retributivi, determinati in considerazione dello scostamento inflattivo, si mantengano nel tempo coerenti con l'evoluzione del livello generale dei prezzi. In tal modo, si assicura una tutela effettiva e costante del potere d'acquisto, riducendo la necessità di continui interventi correttivi in sede di contrattazione collettiva e, al contempo, rafforzando la funzione di garanzia del salario quale presidio di dignità economica del lavoratore, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione. L'introduzione di clausole di indicizzazione si pone, infatti, in diretta correlazione con il principio costituzionale di cui all'art. 36 Cost., che sancisce il diritto del lavoratore a una retribuzione "sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Sotto il profilo logico-giuridico, la correlazione discende dalla natura precettiva e immediatamente operativa dell'art. 36 della Costituzione, come più volte affermato dalla Corte costituzionale, la quale ha chiarito che il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata e sufficiente costituisce un diritto soggettivo perfetto. Tale sufficienza, peraltro, deve essere

valutata non in termini meramente nominali, ma in rapporto al potere d'acquisto reale della retribuzione, in modo da garantire la concreta possibilità di soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore e del suo nucleo familiare. Ne consegue che, in presenza di dinamiche inflazionistiche, la mancata rivalutazione dei salari minimi determina un'erosione del potere d'acquisto tale da compromettere la funzione di garanzia assegnata dall'art. 36 Cost., traducendosi in una violazione indiretta del principio di sufficienza retributiva. Le clausole di indicizzazione, prevedendo l'adeguamento automatico dei trattamenti minimi alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo, costituiscono dunque uno strumento idoneo ad assicurare la continuità della tutela costituzionale, impedendo che l'inflazione svuoti di contenuto l'art. 36 Cost. secondo il quale il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro, ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa. In questa prospettiva, le clausole di indicizzazione si configurano come meccanismi di attuazione dinamica del principio di effettività dei diritti costituzionali, garantendo che la retribuzione continui a rispondere alla sua funzione di tutela della dignità economica e sociale, garantendo lo sviluppo della persona e della sua famiglia. Tale impostazione è coerente anche con l'orientamento dell'Unione europea, come emerge dalla Direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la quale invita gli Stati membri a predisporre meccanismi di aggiornamento periodico e automatico dei salari, volti ad assicurare la loro adeguatezza rispetto al costo della vita e alla produttività nazionale. In definitiva, l'indicizzazione salariale, da questo punto di vista, sembrerebbe allontanarsi da una mera scelta di politica di relazioni industriali, bensì sembrerebbe costituire un istituto funzionalmente connesso all'attuazione del principio costituzionale di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, volto a garantire l'effettività dell'art. 36 Cost. in chiave dinamica e a preservare la centralità del lavoro quale fondamento della Repubblica (art. 1 Cost.). Diversamente, i rinnovi contrattuali che non prevedono clausole di adeguamento automatico dei minimi retributivi agli scostamenti inflattivi si pongono in una posizione di potenziale criticità rispetto alle garanzie sancite dall'art. 36 della Costituzione. Il principio costituzionale di "retribuzione sufficiente", come si è

avuto modo di analizzare, implica infatti non soltanto la determinazione iniziale di un trattamento economico congruo, ma anche la sua capacità di mantenere nel tempo un valore reale idoneo a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'assenza di un meccanismo di indicizzazione automatico delle retribuzioni può determinare un'evidente perdita del potere d'acquisto dei salari, con conseguente progressivo scostamento tra valore nominale del salario e valore reale delle esigenze di vita. In tale prospettiva, un contratto collettivo che non contempli strumenti idonei a garantire la conservazione del valore reale delle retribuzioni rischia di non adempiere pienamente alla funzione di attuazione del precetto costituzionale, lasciando che la garanzia di sufficienza si esaurisca sul piano meramente formale. Inoltre, la mancanza di rinnovi contrattuali può contribuire a determinare un vuoto di tutela che incide negativamente sull'effettività di garantire una giusta retribuzione. In mancanza di meccanismi correttivi, la distanza temporale tra un rinnovo e l'altro può tradursi in un deficit di proporzionalità e di adeguatezza della retribuzione, lesivo del contenuto essenziale del diritto garantito dall'art. 36 della Costituzione. Tale criticità è ulteriormente accentuata nel contesto macroeconomico attuale, caratterizzato da elevata volatilità dei prezzi e da un'accresciuta incidenza dei beni essenziali nel paniere di consumo. In assenza di indicizzazione o di revisioni periodiche, la retribuzione rischia di non assolvere più alla sua funzione sociale, minando il nesso tra lavoro e dignità personale che la Costituzione intende preservare (artt. 1 e 36 Cost.). Pertanto, i rinnovi contrattuali che non introducono meccanismi di adeguamento salariale non solo risultano più esposti al rischio di inadeguatezza sostanziale della retribuzione, ma si pongono anche in potenziale contrasto con la ratio garantista dell'art. 36 Cost., la quale impone una tutela effettiva e dinamica del salario, coerente con l'evoluzione del contesto economico. Si ricorda, infine, che una delle principali funzioni del contratto collettivo nazionale è proprio quella di assicurare il valore reale dei minimi salariali rispetto alla crescita dei prezzi.

## CONCLUSIONI

In conclusione, prima di discutere i principali risultati e le prospettive future di questa ricerca, è opportuno riassumere brevemente i contenuti dei capitoli che hanno composto il presente lavoro.

Il primo capitolo ha analizzato l'impatto dell'inflazione elevata sulle dinamiche salariali e sulla contrattazione collettiva in Italia, con particolare attenzione al periodo recente segnato dalla pandemia e dalla crisi Russia-Ucraina. È emerso come l'inflazione, soprattutto quella da costi legata all'aumento dei prezzi energetici, abbia messo sotto pressione il potere d'acquisto dei salari, rendendo necessari meccanismi di adeguamento salariale più efficaci. Storicamente, il sistema italiano aveva adottato diversi strumenti per tutelare i salari dall'inflazione, come la scala mobile introdotta nel 1945 e abolita nel 1992. Successivamente, erano stati utilizzati l'indice di inflazione programmata e, più recentemente, l'indice IPCA depurato dai prezzi energetici importati, impiegato nei rinnovi contrattuali per adeguare i minimi salariali. Tuttavia, la crisi inflazionistica esplosa nel 2022 ha mostrato i limiti di tale indice, incapace di cogliere pienamente l'impatto strutturale dell'aumento dei prezzi energetici sul potere d'acquisto. La contrattazione collettiva, inoltre, si è spesso discostata dalle indicazioni interconfederali, utilizzando l'indice come riferimento ma negoziando aumenti differenti. Un paragrafo del capitolo ha riguardato il legame tra salari e produttività: la crescita delle retribuzioni nominali avrebbe dovuto essere allineata a quella della produttività per mantenere la competitività e garantire la stabilità macroeconomica. Tuttavia, in Italia la produttività è cresciuta meno rispetto ad altri paesi europei, penalizzando la competitività e limitando l'aumento reale dei salari.

La ricerca si è proposta di analizzare le strategie adottate dalla contrattazione collettiva per affrontare l'inflazione elevata, valutando sia le soluzioni emergenziali sia quelle sistematiche introdotte nei rinnovi contrattuali tra il 2022 e il 2025. Inoltre, è stata indagata la conformità di tali soluzioni al diritto costituzionale a una

giusta retribuzione (art. 36 Cost.) e la loro efficacia nel preservare il potere d'acquisto dei lavoratori.

La metodologia impiegata ha previsto una revisione della letteratura, l'analisi di dati macroeconomici e l'esame dei contratti collettivi nazionali di lavoro, integrati da materiali qualitativi come comunicati e interviste delle parti sociali. Il campione ha compreso contratti di vari settori industriali, con particolare attenzione a quelli che hanno introdotto meccanismi di adeguamento automatico dei salari e a quelli che non li hanno previsti. In definitiva, si è inteso offrire un quadro storico, economico e giuridico delle sfide poste dall'inflazione elevata alla contrattazione collettiva, sottolineando la necessità di strumenti contrattuali resilienti e coerenti con la produttività, per garantire una giusta retribuzione e la tutela del potere d'acquisto in un contesto economico instabile.

Il secondo capitolo ha indagato le soluzioni contrattuali adottate in Italia per tutelare il potere d'acquisto dei salari in un contesto di inflazione crescente, determinata da eventi come la pandemia da Covid-19 e la crisi energetica dovuta al conflitto Russia-Ucraina. Sono stati esaminati diversi contratti collettivi nazionali di lavoro nei settori manifatturiero e dei servizi, evidenziando due principali approcci: da un lato, l'adozione di meccanismi di adeguamento automatico e clausole di salvaguardia, come nel caso dei settori chimico-farmaceutico, metalmeccanico, elettrico, legno industria ed energia e petrolio; dall'altro, l'assenza di tali strumenti, con accordi che si sono limitati ad aumenti salariali fissi (es. settori cemento, gas-acqua, lavanderie industriali, e altri manifatturieri).

Nei primi casi, i contratti hanno previsto sistemi di verifica annuale o triennale degli scostamenti tra inflazione prevista e reale, consentendo adeguamenti calibrati attraverso strumenti come l'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) e il Trattamento Economico Minimo (TEM). In molti casi si è fatto ricorso a pagamenti *una tantum* per evitare indicizzazioni permanenti, pur con limiti in termini di trasparenza e sostenibilità per le imprese.

Il documento approfondisce inoltre due casi specifici: il settore dei servizi ambientali e il comparto funzioni centrali della Pubblica Amministrazione. Nel primo caso, è stato introdotto un meccanismo di adeguamento basato su un importo

aggiuntivo che può essere consolidato in caso di inflazione superiore allo 0,5%, con verifica triennale e adeguamento dal 2025. Nel comparto pubblico, invece, è stato previsto un meccanismo di copertura temporanea durante la vacanza contrattuale, che eroga un'indennità pari a una percentuale dell'inflazione prevista (30-50%), ma con limitazioni dovute a fondi e procedure legislative, e con critiche sindacali per insufficienza degli aumenti rispetto all'inflazione reale.

Nel complesso, è emerso che la contrattazione collettiva italiana, nel perimetro di indagine del presente studio, presenta una significativa diversificazione negli approcci all'adeguamento salariale, con settori più avanzati nell'introduzione di meccanismi automatici e altri che si affidano ancora alla negoziazione "tradizionale".

Successivamente, il terzo capitolo ha approfondito l'evoluzione delle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva per affrontare il fenomeno inflattivo, verificando se tali misure avessero carattere strutturale o emergenziale. È stato così possibile valutare la capacità del sistema di relazioni industriali di adattarsi alle pressioni inflazionistiche nel tempo. L'analisi ha mostrato che settori come il chimico-farmaceutico, il metalmeccanico e l'elettrico hanno confermato e consolidato meccanismi di adeguamento già sperimentati, mentre altri comparti – come legno industria, energia e petrolio – hanno adottato soluzioni analoghe con verifiche periodiche degli scostamenti inflattivi. Al contrario, alcuni settori (ad esempio laterizi, gas-acqua, e altri manifatturieri) hanno continuato a ricorrere a forme di adeguamento non automatiche, dimostrando un approccio più cauto. Nel complesso, il capitolo ha evidenziato come la contrattazione collettiva abbia saputo adottare strumenti diversificati ma sostanzialmente efficaci per proteggere i salari, bilanciando la tutela dei lavoratori con la sostenibilità per le imprese.

L'ultimo capitolo, il quarto, ha esaminato in chiave giuridica l'articolo 36 della Costituzione italiana, che sancisce il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa. È stata analizzata la giurisprudenza, in particolare le recenti sentenze della Corte di Cassazione del 2023, che hanno superato la presunzione di adeguatezza automatica dei minimi contrattuali stabiliti dalla contratti collettivi, secondo un consolidato

orientamento giurisprudenziale secondo cui sussiste “una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha le proprie radici nella presunzione di adeguatezza delle scelte sindacali agli interessi dei lavoratori e, come quest’ultima, è giustificata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni, che ne fanno indubbiamente delle autorità in materia”, introducendo un controllo sostanziale ispirato anche alla direttiva UE 2022/2041. In sostanza, come è stato osservato “I recenti interventi della magistratura di legittimità mettono in luce il nuovo percorso seguito dai giudici che, nell’esercizio del loro potere discrezionale, da una parte continuano a riferirsi ai parametri dell’autonomia collettiva in virtù della maggiore capacità della stessa di apprezzare gli interessi sociali ed economici sottesi al mercato del lavoro; dall’altra, in ossequio alla Direttiva UE n. 2022/2041 legittimano l’utilizzo di nuovi parametri, strumentali alla piena realizzazione del principio della sufficienza della retribuzione e della sua funzione sociale, anche nell’ottica del contrasto al cosiddetto “lavoro povero” e alle conseguenti discriminazioni sociali<sup>126</sup>”.

Il paragrafo sui "parametri, criteri e indici nella determinazione del trattamento retributivo adeguato" analizza come l'art. 36 della Costituzione imponga che la retribuzione sia proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. Sebbene la contrattazione collettiva rappresenti un parametro fondamentale per definire la giusta retribuzione, il giudice può comunque discostarsi da essa qualora risulti che la retribuzione contrattuale non rispetti i principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, fornendo adeguata motivazione. Tra i criteri utilizzati rientrano la comparazione con trattamenti retributivi di contratti collettivi di settori affini, dati economici e statistici come la soglia di povertà assoluta ISTAT, il minimale contributivo INPS, il reddito di cittadinanza (ora Assegno di Inclusione), l'offerta congrua di lavoro, nonché elementi quali equità, natura dell'attività svolta e condizioni di mercato. La soglia di povertà assoluta rappresenta un limite minimo

---

<sup>126</sup> N. SERRANI, *Servizi fiduciari: gli orientamenti della magistratura sui trattamenti retributivi minimi*, in *Working Paper* n. 11/2023.

invalicabile sotto il quale una retribuzione difficilmente può garantire una vita dignitosa. Inoltre, si sottolinea che la valutazione della sufficienza deve riguardare la retribuzione complessiva e non singole voci, escludendo compensi aggiuntivi come straordinari e mensilità extra. Il dato lordo o netto da considerare dipende dal parametro impiegato. Infine, la giurisprudenza ha riconosciuto che voci retributive tipiche e continuative, come il lavoro notturno e straordinario se caratteristici del rapporto, devono essere incluse nella retribuzione feriale per rispettare l'art. 36 della Costituzione. Infine, è stata analizzata la coerenza tra le soluzioni contrattuali adottate in contesti caratterizzati da un'inflazione particolarmente elevata e i principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, i contratti che hanno previsto meccanismi di adeguamento automatico sono risultati più conformi al dettato dell'art. 36 della Costituzione, mentre quelli che ne erano privi hanno mostrato criticità nella tutela effettiva del potere d'acquisto. Il capitolo ha così concluso che i meccanismi di adeguamento salariale automatico rappresentano un presidio essenziale per garantire nel tempo una retribuzione adeguata, rafforzando la funzione di garanzia dei contratti collettivi in un contesto di elevata inflazione e instabilità.

All'esito di questo elaborato, è possibile comprendere quali siano oggi le soluzioni principali elaborate dalla contrattazione collettiva per far fronte alle difficoltà economiche delle imprese, causate prima dalla pandemia e poi dalla crisi Russo-Ucraina e che hanno avuto e hanno tutt'ora un forte impatto sulle dinamiche del mondo del lavoro con conseguente incremento repentino dell'inflazione. A seguito di questi eventi che hanno notevolmente compromesso la stabilità del contesto geopolitico generale, la questione salariale e il tema dell'inflazione meritano di essere da qualche tempo al centro del dibattito politico, economico e di relazioni industriali.

In Italia, dove non esiste un salario minimo legale, i contratti collettivi del settore manifatturiero e dei servizi utilizzano meccanismi che collegano i salari minimi concordati a indicatori come il costo della vita o l'indice armonizzato dei prezzi al consumo IPCA. Posto che l'utilizzo di questo indice è stato principalmente applicato dalla contrattazione collettiva come punto di partenza per la negoziazione

e che esperti del settore si stanno interrogando se tale indice sia in grado di tutelare adeguatamente i livelli salariali nel pieno di una crisi energetica, con il presente elaborato si è analizzato in chiave tecnica quali sono state le principali soluzioni elaborate dalle parti sociali per tutelare il valore reale dei salari rispetto all'inflazione. In molti dei casi esaminati è risultato che la contrattazione ha fatto ricorso a meccanismi di pagamento *una tantum* e di come vi è stata, in sostanza, una forte preferenza per questi meccanismi al fine di evitare qualsiasi forma di indicizzazione che potrebbe alimentare spirali salariali nel medio termine. In altri casi, i contratti collettivi di settore hanno optato per introdurre delle clausole di salvaguardia volte a neutralizzare gli effetti negativi dell'inflazione.

In generale, l'analisi condotta ha evidenziato come i sistemi di relazioni industriali manifestino differenziazioni significative tra i diversi settori economici. Tali sistemi adottano meccanismi eterogenei, pur perseguendo un duplice obiettivo strategico e bilanciato: la salvaguardia della competitività settoriale e la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori. Questa diversificazione riflette l'adattamento delle dinamiche contrattuali e negoziali alle specificità strutturali, produttive e di mercato di ciascun ambito settoriale.

I primi contratti analizzati, in conseguenza della crisi inflazionistica, si caratterizzano per la presenza di clausole di indicizzazione nella contrattazione collettiva ovvero nei contratti collettivi sono presenti delle clausole che stabiliscono un collegamento tra il trattamento economico minimo e l'andamento dell'inflazione, con la finalità di recuperare, almeno parzialmente, l'incremento del costo della vita generato dalla bolla inflazionistica. Così è stato per il rinnovo nel contratto collettivo di lavoro del settore dell'industria chimico farmaceutica, del settore della metalmeccanica, del settore elettrico, del settore dell'industria del legno industria e dell'energia e del petrolio.

In dettaglio, nel settore chimico-farmaceutico, il rinnovo del giugno 2022 ha introdotto un riallineamento complessivo del Trattamento Economico Minimo (TEM) in relazione allo scostamento inflattivo del triennio 2019-2021, integrando parzialmente l'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) nel TEM e confermando l'uso dell'EDR come strumento di compensazione e ammortizzazione

degli effetti inflattivi. Tale modello, privo di una tempistica rigida per la verifica inflattiva, si distingue per la flessibilità e la capacità di intervento tempestivo delle parti sociali, come dimostrato dagli adeguamenti anticipati concordati nel 2024 in risposta al contesto economico e geopolitico complesso.

Nel comparto metalmeccanico, il sistema di verifica si caratterizza per la periodicità annuale e per la costanza del confronto tra le parti, che si incontrano regolarmente a giugno per aggiornare i TEM sulla base dell'indice IPCA al netto degli energetici importati. Tale automatismo garantisce la tutela del salario reale anche nei periodi di vacanza contrattuale, configurandosi come un elemento di stabilizzazione economica indipendente dal ciclo negoziale.

Nel settore elettrico, il meccanismo di verifica ex post prevede l'adeguamento salariale al termine del biennio contrattuale 2022-2024, sulla base dei dati consuntivi ISTAT, replicando il modello del chimico-farmaceutico ma con una scansione temporale più definita.

Il contratto del legno industria introduce invece un sistema "a doppia pista salariale", che combina minimi contrattuali predeterminati con verifiche annuali dell'inflazione (gennaio 2024 e gennaio 2025), basate sull'indice IPCA generale. Tale approccio produce un automatismo di adeguamento progressivo, assicurando un recupero sistematico del potere d'acquisto.

Infine, il CCNL energia e petrolio adotta un modello di riallineamento inflattivo improntato a prudenza e sostenibilità finanziaria, prevedendo una verifica nel giugno 2024 e un eventuale adeguamento nel luglio successivo, subordinato a uno scostamento minimo dello 0,5%. Il sistema opera attraverso il trasferimento di risorse da o verso il fondo EDR, a seconda della direzione dello scostamento, realizzando un equilibrio dinamico tra tutela dei lavoratori e stabilità aziendale.

Nel complesso, i diversi modelli settoriali mostrano una convergenza verso soluzioni di adeguamento salariale flessibile, fondate su principi di responsabilità negoziale, equilibrio economico e adattamento ai contesti inflattivi, confermando la solidità del sistema di relazioni industriali nel garantire risposte tempestive e bilanciate alle pressioni inflazionistiche. Si è potuto constatare, inoltre, che tali sistemi, nelle successive fasi di rinnovo, hanno consolidato i rispettivi meccanismi

di adeguamento, trasformandoli in assetti strutturali e confermando così un modello capace di salvaguardare il potere d'acquisto dei salari di fronte all'aumento dell'inflazione.

Atri settori, diversamente, non hanno introdotto tali clausole ma hanno comunque previsto nei rinnovi dei sistemi che, nel determinare gli incrementi dei minimi tabellari, hanno tenuto conto della previsione inflazionistica, ad esempio il contratto collettivo dell'industria del cemento ha impegnato le parti ad incontrarsi per valutare se lo scostamento inflattivo sia significativo e tale da adeguare i minimi alle nuove previsioni al fine di recuperare lo scostamento inflattivo tra inflazione prevista e quella consuntiva. In dettaglio, le parti, con l'accordo di rinnovo, sottoscritto in data 15 marzo 2022, dopo aver riportato le tabelle con i nuovi minimi contrattuali, si sono impegnate nei sei mesi precedenti la scadenza del contratto ad incontrarsi *“per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale”*. Si tratta di una previsione che da un lato, valorizza il ruolo delle parti nella determinazione del salario dal punto di vista inflazionistico e, dall'altro, introduce una previsione che impegna le parti a monitorare la spinta inflazionistica per adeguare i minimi allo scostamento inflattivo. Tale meccanismo è stato poi riconfermato nel successivo rinnovo. Infatti, con il successivo rinnovo del 2025, dopo l'indicazione dei nuovi minimi, a partire dal 1° ottobre 2025, hanno previsto che nel 2027, terzo anno di vigenza del contratto in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale che viene giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente del mese di giugno, le parti *“si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati”*.

Da ultimo, l'analisi è stata condotta anche rispetto a quei rinnovi contrattuali di settori che non hanno introdotto alcun meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione e che hanno, sempre con riferimento alla parte economica, individuato un adeguamento salariale da riparametrare per ogni livello professionale. Laddove i dati lo hanno consentito, è stato possibile verificare la riconferma di tale impostazione. Per altri rinnovi, la cui scadenza contrattuale è

prevista nei prossimi anni, non è stato possibile condurre un'analisi esaustiva degli sviluppi. In sintesi, le strategie adottate nei diversi rinnovi contrattuali esaminati mostrano una sostanziale continuità e riconferma delle direzioni inizialmente intraprese, senza evidenziare significative deviazioni o innovazioni sostanziali nelle metodologie di adeguamento retributivo.

Un'indagine specifica ha riguardato l'analisi del contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali, di natura privatistica ma applicabile anche a imprese a controllo pubblico o aziende speciali e il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali, di natura pubblicistica. L'obiettivo è stato quello arricchire la rassegna comparativa attraverso l'esame di questi settori, al fine di comprendere quali meccanismi di adeguamento dei minimi contrattuali siano stati negoziati e inseriti nei rispettivi contratti e di valutare se, e in che misura, le scelte adottate risultino influenzate dall'intervento dell'ARAN o dei rappresentanti di imprese pubbliche nel processo di negoziazione. In particolare, l'analisi ha mostrato come il contratto collettivo nazionale di lavoro dei servizi ambientali che vede oggi unificati i precedenti contratti collettivi del settore privato e di quello delle imprese pubbliche, con la sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 2022, ha confermato l'obiettivo centrale e prioritario di garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori in un contesto di inflazione, tutelando così i salari dalle fluttuazioni economiche e rafforzando la stabilità del settore. Come è previsto nel testo dell'accordo, l'incremento economico è stato stabilito *“in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT”*. Si tratta di un meccanismo che può collocarsi a metà strada tra i sistemi più strutturati di calcolo del recupero del potere d'acquisto come previsto ad esempio per il contratto dei chimici e dei metalmeccanici e altri sistemi che pur non introducendo questi meccanismi di adeguamento automatici dei salari all'inflazione hanno comunque introdotte delle clausole volte a mitigare gli effetti inflattivi, come ad esempio per settore del cemento. Si riconosce dunque la volontà di innovare e di garantire degli incrementi retributivi che tengano conto dell'inflazione e non dipendano esclusivamente da un

sistema tradizionale che impegna le parti a stabilire ogni triennio un incremento economico fisso. Anche il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali, siglato il 6 novembre 2024 e formalmente ratificato il 27 gennaio 2025, ha introdotto un meccanismo di adeguamento dei minimi salariali che rappresenta un tentativo di superare le rigidità del modello tradizionale di negoziazione contrattuale nel settore pubblico, storicamente basato su incrementi salariali prefissati a cadenza triennale. Questo approccio si posiziona in un'area intermedia rispetto alle più avanzate pratiche di indicizzazione salariale presenti in altri comparti, come quelli dei chimici e dei metalmeccanici, dove sono previsti sistemi automatici e strutturati di adeguamento dei salari al tasso d'inflazione. Sebbene non costituisca un'indicizzazione automatica completa, il meccanismo introduce un elemento di flessibilità e di parziale salvaguardia del potere d'acquisto, riconoscendo l'esigenza di mitigare gli effetti inflattivi in un contesto economico volatile. Tale innovazione evidenzia la volontà delle parti sociali e istituzionali di integrare, seppur in forma embrionale, clausole di salvaguardia che rispondano in modo più dinamico alle fluttuazioni economiche, segnando un'evoluzione rispetto alla mera negoziazione di incrementi economici fissi e predeterminati.

Per concludere, dall'analisi della contrattazione collettiva risulta che gran parte dei rinnovi recentemente sottoscritti non hanno trattato il tema dell'inflazione in maniera esplicita e non hanno introdotto soluzioni volte a fronteggiare il fenomeno inflazionistico. Difatti, oltre a pochi casi in cui si fa espressamente riferimento al tema, la maggior parte degli accordi ha scelto di aumentare i minimi salariali cercando di mantenere un allineamento tra la dinamica salariale e l'inflazione effettiva, evitando perdite economiche per i dipendenti.

Infine, la rassegna sul contenuto dell'art. 36 della Costituzione e i recenti interventi della magistratura di legittimità mettono in luce il nuovo percorso seguito dai giudici che, nell'esercizio del loro potere discrezionale, da una parte continuano a riferirsi ai parametri dell'autonomia collettiva in virtù della maggiore capacità della stessa di apprezzare gli interessi sociali ed economici sottesi al mercato del lavoro e, dall'altra, in ossequio alla Direttiva UE n. 2022/2041 legittimano l'utilizzo di nuovi parametri, strumentali alla piena realizzazione del principio della sufficienza

della retribuzione e della sua funzione sociale, anche nell'ottica del contrasto al cosiddetto "lavoro povero" e alle conseguenti discriminazioni sociali.

Molti autori hanno rilevato il carattere di innovatività delle sentenze, rappresentando al tempo stesso una sorta di "costituzione in mora" e di sollecitazione nei confronti del sistema delle relazioni industriali, incapace di contrastare per mezzo della contrattazione collettiva il lavoro povero nei settori dei servizi a basso livello di qualificazione professionale e di produttività. Soprattutto evidenziando il rischio che venga demandata al giudice l'indicazione dei minimi retributivi.

Per concludere, l'analisi dei sistemi di adeguamento automatico dei minimi salariali all'andamento dei prezzi al consumo ha evidenziato come tali meccanismi costituiscano strumenti particolarmente efficaci nella salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori. Il loro fondamento risiede, da un lato, nel collegamento oggettivo della dinamica retributiva all'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA), che consente di evitare effetti distorsivi derivanti da shock esterni e, dall'altro, nell'automatismo dell'adeguamento, che assicura la coerenza nel tempo tra salario nominale e valore reale della retribuzione. In questa prospettiva, le clausole di indicizzazione si configurano come meccanismi di attuazione dinamica del principio di effettività dei diritti costituzionali, garantendo che la retribuzione continui a rispondere alla sua funzione di tutela della dignità economica e sociale, secondo quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione. La loro introduzione consente, infatti, di preservare la sufficienza e proporzionalità del salario anche in presenza di crisi inflattive, assicurando la continuità della tutela costituzionale contro l'erosione del potere d'acquisto.

L'impostazione è coerente con la Direttiva (UE) 2022/2041, che invita a garantire salari minimi adeguati, salvaguardando, però, l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi. La direttiva prevede, in particolare, un quadro di regole volte, al contempo, a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, a garantire l'adeguatezza dei salari minimi stabiliti per legge (ove esistenti), nonché a favorire l'effettivo accesso dei lavoratori al salario minimo, sia esso legale o contrattuale. In

particolare, l'art. 5 stabilisce che: *“Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali istituiscono le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Tale determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere. Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nel pertinente diritto nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti (...)”*.

Diversamente, l'assenza di un meccanismo di indicizzazione automatico delle retribuzioni può determinare un'evidente perdita del potere d'acquisto dei salari, con conseguente progressivo scostamento tra valore nominale del salario e valore reale delle esigenze di vita. In tale prospettiva, un contratto collettivo che non contempa strumenti idonei a garantire la conservazione del valore reale delle retribuzioni rischia di non adempiere pienamente alla funzione di attuazione del precetto costituzionale, lasciando che la garanzia di sufficienza si esaurisca sul piano meramente formale. Inoltre, la mancanza di rinnovi contrattuali può contribuire a determinare un vuoto di tutela che incide negativamente sull'effettività di garantire una giusta retribuzione. Così, prendendo atto dei differenti ed eterogenei sistemi di adeguamento dei salari all'inflazione, si valutano positivamente i sistemi che prevedono meccanismi che assicurano la puntualità dei rinnovi, e che consentono, nei casi di picchi inflattivi improvvisi, di aggiornare la parte economica senza attendere la scadenza naturale del contratto.

## BIBLIOGRAFIA

### Dottrina

A. TERZI, *Salario minimo costituzionale e sindacato del giudice*, in *Questione giustizia.it*, 10.10.2023.

AA. VV, *La contrattazione collettiva in Italia (2021), VIII Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2022.

C. DE MARTINO, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 463/2023*.

C. DELL'ARINGA, *L'accordo sulla produttività: quali prospettive per competitività e salari?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 2, 293 ss.

C. FALERI, *Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione*, in *Lorenzo Gaeta (a cura di), Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, Futura, Roma 2015, p. 179.

E. CAPUZZO, voce *Scala mobile*, in *EGT*, V Appendice, 1994, in *Treccani.it*.

E. MASSAGLI, *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 3/XXIII - 2013. Giuffrè Editore, Milano.

E. MASSAGLI, M. DALLA SEGA, *Il metodo dei chimici e dei farmaceutici per un nuovo protagonismo delle relazioni di lavoro*, in *Boll. Adapt*, 17 giugno 2022, n. 1.

E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, in Giappichelli, 2017, pp. 64-65.

E. TARANTELLI, *La predeterminazione dell'inflazione nei paesi industrializzati e l'accordo del 22 gennaio*, in E. TARANTELLI, *L'utopia dei deboli è la paura dei forti. Saggi, relazioni e altri scritti accademici*, Franco Angeli, 1988, p. 559.

F. DI NOIA, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *DRI*, 2018, 4, III, p. 1260 ss.

F. FAZIO, E. MASSAGLI, M. TIRABOSCHI, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013, ADAPT University Press, 1.

F. LISO, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Boll. Adapt*, 23 aprile 2018, 2.

G. BRONZINI, *Il contributo della Corte di Cassazione per risolvere il tema dei "salari indecenti"*, in *LDE*, 3: 1 ss.

G. CENTAMORE, A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, V. NUZZO, *Il contratto collettivo dei metalmeccanici nel sistema di relazioni industriali: intuizioni e innovazioni alla prova dei fatti*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 180/2023, p. 622.

G. P. CELLA, *Produttività e relazioni industriali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, 2, 285 ss.

G. PIGLIALARMI, L. VALENTE, *Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*, in <https://www.lavoce.info/archives/93350/salari-e-recupero-dellinflazione-il-rebus-dellipca>.

G. PIGLIALARMI, *Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca*, in *Quaderni di rassegna sindacale. Lavori*, fascicolo 1 (2023), pp. 71-73.

G. RICCI, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in *Lav. Dir.*, 2011, 4, pag. 654 e ss.

I. CIPOLLETTA, *L'accordo del 1993 e le nuove relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 134, 2012, 2.

ISTAT, *"L'indice del costo della vita valevole ai fini dell'applicazione della Scala Mobile delle retribuzioni. Dalle origini alla cessazione (1945-1997)"*, P. Piacentini, (a cura di) Edizioni ISTAT n. 6, 2000.

L. BELLARDI, *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, in D. CARRIERI, T. TREU, a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino, p. 241 ss.;

L. BELLARDI, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?* in *DLRI*, p. 403 ss.

L. BELLARDI, *La revisione della struttura contrattuale negli accordi separati del 2009*, in *Economia & Lavoro*, Anno XLIII, Saggi pp. 11-27.

L. DORIGATTI, M. RINALDINI, *La contrattazione collettiva nazionale del settore metalmeccanico: un campo di battaglia tutt'ora aperto*, In Aa.Vv., *Fiom. Una storia di democrazia, contrattazione, conflitto*. Roma: Futura, p. 237 ss, 2023.

L. ZOPPOLI, *Il salario minimo legale: un vecchio nodo che viene al pettine in modo sbagliato*, in *LDE*, 3, p. 2.

L. ZOPPOLI, *Indennità di contingenza*, in F. Liso, M. Rusciano (a cura di), *La revisione della normativa sul rapporto di lavoro*, Guida, 1987, 263 ss;

M. DALLA SEGA, *Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze*, in *Dir. rel. ind.*, 2, 2022, 632.

M. DEIDDA., F. MANENTE, M. MAROCCO, M. RESCE (2023), *Il difficile percorso di crescita dei salari in Italia*, Sinappsi, XIII, n.2, pp. 93-94.

M. DELEIDI, D. ROMANIELLO, L. SALVATI, *La posizione dei lavoratori nella contrattazione salariale*, in *Rapporto Astril 2022. Mercato del lavoro, contrattazione e salari in Italia: 1990-2021*, p. 70-71.

M. DELFINO, *La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di salario minimo, ovvero alla ricerca della soglia perduta*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2023, 3, p.548.

M. MARTONE, *L'emergenza retributiva tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2022.

M. MISCIONE, *Il salario minimo costituzionale affermato dalla Cassazione*, in *Quotidiano giuridico*, del 20 ottobre 2023.

M. PALLINI, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2, pp. 168-173.

M. RICCI, *L'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. it. dir. lav.*, fasc.3, 2009, pag. 353.

M. TIRABOSCHI, *La contrattazione collettiva alla prova dell'inflazione*, in *Sole 24 ore Guida al Lavoro*, n. 25, 19 giugno 2024

M. TIRABOSCHI, *Le relazioni industriali e di lavoro dopo il protocollo del 22 gennaio 2009*, in *GLav*, 2009, n. 5.

- M. TIRABOSCHI, *Verso il traguardo il «Patto per la Fabbrica»*, in *Guida lav.*, 2018, 2, 4.
- N. SERRANI, *Servizi fiduciari: gli orientamenti della magistratura sui trattamenti retributivi minimi*, in *Working Paper* n. 11/2023.
- O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione e il salario minimo adeguato costituzionale*, in *Welforum.it*, 6.11.2023.
- P. ICHINO, *L'Italia alla ricerca di una nuova "autorità salariale"*, in *Lavoro Diritti Europa*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/1749-1-italia-alla-ricerca-di-una-nuova-autorita-salariale>.
- P. ICHINO, *Le retribuzioni non possono crescere se non cresce la produttività*, Intervista a cura di Alessandra Ricciardi, pubblicata da Italia Oggi il 2 giugno 2022, <https://www.pietroichino.it/?p=61378>.
- P. ICHINO, *Quel patto poco utile alla fabbrica*, in *www.lavoce.info*, 10 aprile 2018.
- P. ICHINO, *Se è il giudice a stabilire il salario minimo*, in *Lavoce.info*, 11.10.2023.
- P. MERLI BRANDINI, *Diritto e rovescio*, in *Edizioni Lavoro*, 2002, 41.
- P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Fascicolo 2019/161, p. 48-49.
- P. PASCUCCI, V. SPEZIALE, *Spunti sul salario minimo dopo la Proposta di direttiva UE*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2021, 172, 749-771.

P. SARACINI, *Giudice, contrattazione e retribuzione: l'ennesima istantanea della debolezza del sistema sindacale di fatto*, in *Rivista Italiana Diritto del Lavoro*, II, p. 4 ss.

P. SESTITO, *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, N. 4/XVI, 2006., pag. 946.

R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 395/2019.

R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, sesta edizione, G. Giappichelli Editore – Torino, p. 29.

R. ROMEI, *I nodi Irrisolti dell'art. 36 della Costituzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 181-182, 2024, 1-2.

S. PUGLIATTI, *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*, in *RGL*, 1950, I, pp. 192-194.

T. MONACELLI, *Le tre inflazioni*, in <https://www.lavoce.info/archives/98581/le-tre-inflazioni>.

T. TREU, *L'accordo interconfederale del 28.02.2018 sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva: alcune prime riflessioni*, in [www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it), 8 marzo 2018.

T. TREU, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, 1, 2021, 1 ss.

T. TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2022, 1.

V. BAVARO, V. LECCESE, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 172, 2021, 4, p. 612-613.

V. FERRANTE, *La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale*, in E. Gragnoli, S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, UTET, Torino, 2012.

V. FERRANTE, *Salario minimo, produttività e ripresa dell'inflazione: riflessioni a partire dal contratto collettivo metalmeccanico*, in T. TREU (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, 2022, pag. 195.

## **Giurisprudenza**

Corte Costituzionale, sentenza n. 106/1962

Corte di Giustizia, C-212/04, 4 luglio 2006

Corte di giustizia, C-98/09, 24 giugno 2010

Corte di Giustizia, C-19/23, 11 novembre 2025

Corte di Cassazione 20 dicembre 1962 n. 3395;

Corte di Cassazione 2 aprile 1966 n. 1038;

Corte di Cassazione 25 giugno 1969 n. 275;

Corte di Cassazione 18 luglio 1972 n. 2458;

Corte di Cassazione 23 aprile 1979 n. 2302;

Corte di Cassazione Cass. 28 marzo 1985 n. 2193;

Corte di Cassazione 14 gennaio 1986 n. 163;

Corte di Cassazione 18 giugno 1986 n. 4096;

Corte di Cassazione 20 marzo 1987 n. 2791;

Corte di Cassazione 13 ottobre 1987 n. 7563;

Corte di Cassazione 14 dicembre 1990 n. 11881;

Corte di Cassazione 30 novembre 2016 n. 24449.

Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, 19 settembre 2022, n. 626.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 2 ottobre 2023, n. 27711

Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, 13 ottobre 2023, n. 2720



FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, *Comunicato stampa “CCNL dei settori chimico e farmaceutico: ipotesi di accordo per il periodo 2025-2028 rinnovato con ampio anticipo rispetto alla scadenza”*, 15 aprile 2025, [https://www.farmindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa\\_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf](https://www.farmindustria.it/app/uploads/2025/04/Comunicato-stampa_CCNL-RINNOVO-2025-2028-1.pdf)

FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Comunicato stampa “Intesa per il sostegno degli addetti dei settori chimica e farmaceutica”*, 11 gennaio 2024, [https://www.filctemcgil.it/images/comunicati\\_stampa/240101\\_Comunicato\\_Congiunto\\_Federchimica-Farmindustria\\_-\\_OO.SS.11\\_1\\_2024.pdf](https://www.filctemcgil.it/images/comunicati_stampa/240101_Comunicato_Congiunto_Federchimica-Farmindustria_-_OO.SS.11_1_2024.pdf)

FEDERMECCANICA, ASSISTAL, *Comunicato congiunto, firmata l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro* <https://www.federmeccanica.it/area-stampa/comunicati-stampa/federmeccanica-e-assistal-firmata-l-ipotesi-di-accordo-di-rinnovo-del-contratto-collettivo-nazionale-di-lavoro-202511221825.html>

FEDERMECCANICA, *Il Rinnovamento Continua*, <https://www.federmeccanica.it/relazioni-industriali/il-rinnovamento-continua-ccnl-esg.html>, pag. 6.

FENEAL, FILCA E FILLEA, <https://www.fileacgil.net/tutto-comunicazione/17638-legno-un-accordo-contro-inflazione.html>

FENEAL, FILCA, FILLEA, 15 ottobre 2024, <https://www.filcacisl.it/sindacato/cemento-accordo-per-adeguamento-salariale-sindacati-aumento-di-239-euro-nel-triennio-per-gli-addetti/>

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Comunicato Stampa “CCNL energia e petrolio, intesa raggiunta sul rinnovo 2025- 2027. 330 l'aumento complessivo salariale nel triennio”*, [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250416\\_CS\\_Energia\\_Petrolio.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250416_CS_Energia_Petrolio.pdf)

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Comunicato Stampa “Intesa sul rinnovo ccnl chimico farmaceutico. 294 euro l'aumento complessivo nel triennio 2025-2028”*, 15 aprile 2025, [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415\\_CS\\_rinnovo\\_Chimico\\_Farmaceutico.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2025/04/250415_CS_rinnovo_Chimico_Farmaceutico.pdf)

FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, comunicato congiunto, Roma, 11 febbraio 2025, <https://www.filctemcgil.it/index.php/notiziario/news/intesa-sul-rinnovo-del-ccnl-elettrico-312-euro-l-aumento-complessivo-nel-triennio-2025-2027>

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, *Comunicato stampa*, 7 giugno 2024, [https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/11179/24\\_06\\_07-CCNL-IPCA-2024-FFU.pdf](https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/11179/24_06_07-CCNL-IPCA-2024-FFU.pdf)

FIM FIOM UILM, Comunicato stampa CCNL Metalmeccanici. Fim-Fiom-Uilm: firmato il contratto dei metalmeccanici con aumento salariale di 205 euro sui minimi. Garantita inflazione, quota ulteriore, clausola di salvaguardia, e rafforzati i diritti di 1,5 milioni di lavoratori. Nuove e importanti garanzie per il contrasto alla precarietà, [https://www.fiom-cgil.it/attachments/article/12600/25\\_11\\_22-ccnl-firma-ffu.pdf](https://www.fiom-cgil.it/attachments/article/12600/25_11_22-ccnl-firma-ffu.pdf)

FIT CISL, Comunicato stampa, <https://www.cisl.it/notizie/categorie-ed-enti-cisl/trasporti-pellecchia-fit-cisl-siglato-rinnovo-del-contratto-addetti-agli-impianti-di-trasporto-a-fune-risultato-positivo-e-maggiori-tutele-per-i-lavoratori/>; <https://www.filtcgil.it/notizie/2485-rinnovato-ccnl-impianti-a-fune.html>. <https://www.filleacgil.net/tutto-comunicazione/17472-legno-industria-i-nuovi-minimi.html>

ISTAT Prezzi al consumo (dati provvisori) - novembre 2022, in <https://www.istat.it/it/archivio/278332#:~:text=L'inflazione%20acquisita%20per%20il,6%25%20nel%20mese%20precedente.>