



COMUNE DI TRENTO

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 89

del Consiglio comunale

Oggetto: MOZIONE AVENTE AD OGGETTO: "SALARIO ESSENZIALE DI TRENTO".

Il giorno 31.07.2024 ad ore 18.08 nella sala delle adunanze in seguito a convocazione disposta con regolari avvisi recapitati a termini di legge alle Consigliere e ai Consiglieri, si è riunito il Consiglio comunale sotto la presidenza del signor Piccoli Paolo presidente del Consiglio comunale.

Presenti: presidente **Piccoli Paolo**

sindaco **Ianeselli Franco**

consigliere **Baggia Monica**

e consiglieri **Bosetti Stefano**

Bozzarelli Elisabetta

Brugnara Michele

Casonato Giulia

Chilà Filomena

Dal Ri Alessandro

El Barji Assou

Assenti: consigliere **Bridi Vittorio**

e consiglieri **Carli Marcello**

De Leo Antonio

Demattè Daniele

Filippin Giuseppe

Flor Giovanna

Fernandez Andreas

Filosi Luca

Fiori Francesca

Franceschini Silvia

Gilmozzi Italo

Lenzi Walter

Panetta Salvatore

Pattini Alberto

Frachetti Piergiorgio

Giuliani Bruna

Guastamacchia Fabrizio

Maestranzi Dario

Maschio Andrea

Merler Andrea

Pedrotti Alberto

Robol Andrea

Serra Nicola

Tomasi Renato

Zappini Federico

Saltori Alessandro

Uez Tiziano

Urbani Giuseppe

Zanetti Cristian

Zanetti Silvia

e pertanto complessivamente presenti n. 23, assenti n. 17, componenti del Consiglio.

Assente: assessore esterno **Facchin Ezio**

Assume la presidenza il signor Piccoli Paolo.

Partecipa la Segretaria generale Moresco Lorenza.

Accertata la presenza del numero legale, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Il Consiglio comunale

vista la mozione a firma Lenzi, alla quale successivamente hanno aderito Filosi, Bosetti, Fernandez, Brugnara, Fiori, Chilà, El Barji, Zappini, Serra e Dal Ri, avente ad oggetto: "Salario essenziale di Trento";

constatato e proclamato, da parte del Presidente, assistito dagli scrutatori, l'esito della votazione allegato;

approva

la seguente mozione.

Premesso che:

- la stagnazione dei salari in Italia è ormai un dato incontrovertibile. Tra il 1991 e il 2021 secondo l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) la retribuzione media reale di un lavoratore italiano è cresciuta di un misero 0,3% contro incrementi del potere d'acquisto che in Germania e Francia si sono attestati al 33%, mentre in Gran Bretagna e Usa hanno superato il 50%. La capacità di spesa delle lavoratrici e dei lavoratori è stata ulteriormente messa in crisi dalla fiammata dei prezzi registrata tra il 2021 e il 2023, tanto che nel terzo trimestre dello scorso anno, sempre secondo l'OCSE, le retribuzioni reali medie in Italia risultano ancora inferiori di quasi dieci punti percentuali rispetto alla fase pre-pandemia (ultimo trimestre 2019);
- sono i redditi più bassi a pagare il prezzo maggiore in termini di perdita di potere d'acquisto: rispetto all'inflazione media registrata in base all'indice IPCA (indice dei prezzi armonizzato EU dei beni di consumo e servizi) nel periodo 2021-2023 quella che grava sulle famiglie con minore capacità di spesa è stata più alta di quasi cinque punti percentuali raggiungendo un livello cumulato vicino al 22% in tre anni. Tra l'altro i salari dei settori più poveri in Italia scontano già un differenziale negativo rispetto a quelli di molti Paesi europei. Un'indagine di Eurofound, la fondazione della EU che studia le condizioni di lavoro in Europa, ha dimostrato che rispetto ai contratti collettivi italiani nei settori economici retributivamente più poveri, i salari minimi contrattuali corretti per il reale potere d'acquisto in Francia sono più alti in media del 6,5%, in Irlanda dell'11,5%, in Svezia e Olanda del 20%, in Germania e Austria del 27%, in Belgio del 32%, in Danimarca del 46%;
- di fronte a situazioni fortemente disomogenee tra Paese e Paese come quelle descritte, la Commissione europea si è attivata proponendo una specifica direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea che è stata in seguito approvata dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell'Unione il 19 ottobre 2022 con atto n. 2041. La direttiva si pone come obiettivi di rafforzare in Europa le politiche per la dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, promuovendo la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi come contributo a sostenere la domanda interna. Il primo obiettivo dichiarato della direttiva è quello della "convergenza sociale verso l'alto" dei salari minimi (art. 1, comma 1), precisando che i minimi devono essere "adeguati" per conseguire "condizioni di vita e di lavoro dignitose". La direttiva vuole indurre un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino a quelli più alti e per farlo convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori statistici, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali. Nelle premesse al considerando n. 28 la direttiva afferma che "un paniere di beni e servizi a prezzi reali può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso", aggiungendo che "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali". Nello stesso considerando n. 28 si prevede espressamente che, nella individuazione di parametri utili per determinare l'adeguatezza del salario, "la valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi";
- proprio per contrastare il rischio povertà per chi lavora in Italia, con il Decreto Ministeriale n. 126 del 2021 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del Governo Draghi aveva istituito il gruppo di lavoro tecnico "Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa" il cui rapporto finale pubblicato nel gennaio 2022 indicava una serie di proposte per affrontare in modo complessivo il fenomeno del lavoro povero. La conclusione anticipata dell'esperienza

del Governo Draghi ha impedito l'introduzione di norme specifiche che attuassero le proposte contenute nel rapporto degli esperti;

- tra le proposte avanzate dal gruppo di lavoro nominato nel 2021 dal Ministro Orlando e presieduto dall'economista dell'OCSE Andrea Garnero, c'era anche quella di adottare lo strumento del "Living Wage" che in italiano si potrebbe tradurre come retribuzione di vita o salario essenziale. L'esperienza di riferimento, a questo proposito, è il progetto inglese "Living wage" promosso dalla Living Wage Foundation. Un comitato tecnico in rappresentanza del governo centrale o di quelli locali e delle parti sociali fissa ed aggiorna il salario orario che garantisce condizioni di vita dignitose e che per questo è superiore al salario minimo legale fissato nella legislazione britannica. La Fondazione poi offre dal 2011 un sistema di accreditamento alle imprese che si impegnano a corrispondere salari di sussistenza calcolati in questo modo e per questo sufficienti ai lavoratori e alle loro famiglie per poter far fronte alle spese necessarie in base al costo della vita dell'area o città di residenza. Le aziende che aderiscono alla campagna ricevono un "bollino di qualità" e hanno visibilità attraverso la Living Wage Foundation. Anche il Comune di Londra ha adottato il London living wage definito attraverso un meccanismo di calcolo che tiene conto del costo della vita nella capitale britannica e promuove le aziende che adottano questo minimo salariale;
- nel processo di recepimento dei contenuti della direttiva europea sui salari minimi da parte dell'Italia, i partiti di opposizione in Parlamento hanno presentato nel luglio 2023 un disegno di legge recante "Disposizioni per l'istituzione del salario minimo" sul quale nell'agosto dello stesso anno il Governo Meloni ha chiesto un parere al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'Assemblea del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) riunita il 12 ottobre dello stesso anno ha infine approvato un documento intitolato "Osservazioni e proposte sul Salario minimo in Italia" che, pur rilevando una serie di emergenze legate al lavoro povero in Italia, ha di fatto bocciato lo strumento del salario minimo legale orario fissato per legge. Sulla base di questo parere il Governo, attraverso una serie di emendamenti, ha di fatto svuotato la proposta di legge delle opposizioni trasformandola in una legge delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione, che è stata approvata in prima lettura alla Camera dei deputati e che ora è ancora ferma al Senato (Atto Senato n. 957).

Considerato che:

- nel corso del 2023 la Corte di Cassazione con una serie di sentenze riferite a singole cause di lavoratrici e lavoratori impiegati in servizi in appalto ha sancito che non sempre le retribuzioni di contratti firmati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative rispettano l'art. 36 della Costituzione, ossia il principio per 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";
- nel diritto costituzionale vivente, l'art. 36 ha assunto il valore di norma precettiva, prima per opera della dottrina e poi della giurisprudenza, di legittimità e costituzionale, ed attribuisce al lavoratore un diritto soggettivo perfetto alla giusta retribuzione. Norma direttamente applicabile nei rapporti individuali quale precetto inderogabile, per opera della giurisprudenza, le tariffe salariali previste dai contratti collettivi nazionali nei diversi settori sono diventate parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi proprio dell'art. 36 della Costituzione. Ordinariamente l'applicazione diretta di questo articolo è stata invocata ed applicata dalla giurisprudenza della Cassazione in base alla norma ordinaria di cui all'art. 2099 C.C., secondo cui "La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice". La giurisprudenza ha utilizzato come parametro di riferimento della giusta retribuzione le tariffe salariali dei contratti collettivi di categoria considerando i minimi retributivi dei CCNL in grado di assicurare corrispondenza al precetto costituzionale;
- come detto, nell'autunno del 2023 alcuni importanti precedenti della Corte di Cassazione (Cass.
- Civ. Sez. Lavoro, sentenze 2 ottobre 2023 n. 27711, n. 27769 e n. 27713) hanno considerato il problema della giusta retribuzione alla luce dell'attuale contesto economico sociale e della normativa europea di cui alla direttiva UE 2022/2041. La Suprema Corte afferma che "per la cogenza dell'art. 36 della Costituzione, nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento". L'art. 36 della Costituzione rimanda a parametri esterni. Il riferimento alle retribuzioni stabilite dalla

contrattazione collettiva, e a maggior ragione dai CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative, di cui si può assumere una adeguata forza contrattuale e chiarezza di obiettivi, è un passaggio obbligato. La conformità al precetto costituzionale è però assistita solo da una presunzione relativa, destinata, se contestata, a essere riscontrata con altri indici. In altri termini il giudice deve considerare la retribuzione percepita nel suo valore netto di disponibilità monetaria reale per sostenere le spese della vita quotidiana. Utilizzando con estrema cautela gli indici Istat sulla soglia di povertà, in quanto diretti a identificare il limite per la sussistenza non per una vita dignitosa e dunque criterio di possibile immediato riscontro per una valutazione di insufficienza e non invece di sufficienza; affrontando, senza potersi sottrarre, anche la definizione e valutazione del parametro della proporzionalità, per il quale soccorrono i contratti collettivi dello stesso settore o settori contigui per le stesse mansioni.

Considerato inoltre che:

- anche il Trentino ha subito gli effetti della moderazione salariale che ha caratterizzato gli ultimi trent'anni in Italia e non poteva essere altrimenti considerata la bassa crescita economica registrata in particolare nel periodo che va dalla Grande Recessione del 2008 e fino al periodo immediatamente precedente la pandemia. Così, recenti analisi sui dati Inps riferiti alle retribuzioni reali percepite dai lavoratori dipendenti in Trentino hanno addirittura accertato che, in media, le retribuzioni a livello provinciale sono più contenute di quelle del Nordest e significativamente più basse di quelle dell'Alto Adige. Oltre a registrare un differenziale salariale ancora molto significativo tra retribuzioni degli uomini e delle donne, a causa anche, ma non solo, della diffusione del part time involontario, anche i giovani sono particolarmente penalizzati in Trentino da processi di inserimento nel mercato del lavoro caratterizzati da rapporti di lavoro instabili e da bassi salari di accesso. Non solo nel confronto con i Paesi europei, ma anche rispetto alla Provincia autonoma di Bolzano sussistono tutt'oggi differenziali salariali tra gli under 35 che rendono sempre meno attrattivo il nostro mercato del lavoro, già penalizzato dagli andamenti demografici. Basti ricordare che nel 2022 i giovani lavoratori tra 30 e 34 anni occupati a tempo pieno in Alto Adige registrano una retribuzione mediana superiore a quella di tutte le lavoratrici e lavoratori sudtirolesi a prescindere dall'età. In Trentino la retribuzione mediana di quei giovani resta ancora inferiore a quella generale;
- l'andamento dei prezzi di questi ultimi anni non ha fatto poi che acuire questa situazione. Così i livelli di povertà non accennano a calare nonostante nel triennio successivo allo scoppio della pandemia l'economia trentina abbia recuperato abbondantemente i livelli di prodotto interno lordo del 2019 con un rimbalzo della crescita che, anche in questa fase di rallentamento delle dinamiche economiche, ha consentito di aumentare il numero degli occupati e di ridurre il tasso di disoccupazione. In un quadro italiano nel quale nel corso del 2022 il rischio povertà assoluta è aumentato soprattutto tra i nuclei familiari con redditi da lavoro dipendente, tra quelli con almeno un figlio minore e tra quelli che hanno come persona di riferimento un giovane fino a 34 anni d'età, secondo gli ultimi dati Istat, rispetto al 2019, gli individui in condizione di povertà relativa sono saliti nel 2022 all'8,8% dal 6,4% in Trentino, mentre in Alto Adige sono scesi dal 3% al 2,2% dei residenti;
- in Trentino sono già attivi i tavoli promossi dalla Giunta provinciale e parti economico-sociali dedicati alla produttività e salari, all'individuazione dei contratti collettivi come previsto dalla L.p. n. 6/2023 e agli appalti per la definizione dei CCNL.

Valutato inoltre che:

- a correre il rischio più alto di percepire salari non adeguati a sostenere tutti i bisogni di vita di un individuo e di una famiglia nel capoluogo sono sicuramente le lavoratrici ed i lavoratori dei servizi in quanto molti contratti collettivi nazionali di lavoro di questi settori sono rinnovati con grande ritardo e stante la strutturale difficoltà di elevare la produttività in questi servizi spesso non sono previsti contratti di secondo livello. Proprio per questo andrebbero analizzate le condizioni di lavoro di chi opera negli appalti di servizio affidati dal Comune di Trento rilevando puntualmente dai soggetti gestori il contratto collettivo nazionale effettivamente applicato, l'inquadramento contrattuale, la durata (a termine o a tempo indeterminato) e la tipologia (a tempo pieno o a tempo parziale) del contratto individuale, la retribuzione reale lorda annua percepita e suddivisa su base mensile di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori impiegati nelle esternalizzazioni;
- laddove le condizioni retributive minime in alcuni servizi esternalizzati non raggiungano il salario essenziale calcolato per la città di Trento, per innalzare i trattamenti minimi oltre quel livello, il Comune potrebbe agire attraverso il combinato disposto delle più recenti sentenze

della Corte di Cassazione in attuazione del principio costituzionale secondo cui i lavoratori hanno diritto a retribuzioni sufficienti ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa e dell'articolo 11 del nuovo Codice appalti nazionale contenuto nel D.Lgs. n. 36/2023 che al comma 1 recita: "Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente".

Tutto ciò premesso,

il Consiglio comunale
impegna
il Sindaco e la Giunta comunale:

1. ad istituire una Commissione tecnica composta da esperti designati dalle Organizzazioni sindacali, dalle Associazioni datoriali, dall'Università di Trento (attraverso il Protocollo d'Intesa Unicità) che, mutuando il metodo inglese, fissino e aggiornino di anno in anno il valore di una retribuzione di riferimento o salario essenziale (orario e mensile) della città di Trento sufficiente al soddisfacimento dei bisogni primari;
2. ad integrare i monitoraggi periodici già svolti dai diversi Servizi comunali per verificare la coerenza delle prestazioni eseguite con quanto indicato in fase di gara e approfondire le condizioni di lavoro degli addetti dei servizi esternalizzati, a partire da pulimento, guardiania, asili nido, ristorazione collettiva, assistenza sociale;
3. ad adottare specifiche misure a sostegno della contrattazione collettiva, quali per esempio l'indicazione, nei futuri capitolati di appalto, di un contratto collettivo nazionale di lavoro (e in aggiunta quello territoriale se esistente) che garantisca una retribuzione mensile adeguata al soddisfacimento dei bisogni essenziali e in linea con i valori indicati nello strumento del "Salario essenziale di Trento";
4. a farsi parte attiva nei confronti della Provincia e del Consiglio delle autonomie locali (Cal) in merito alle problematiche che interessano anche la nostra provincia ed esposte nelle premesse: salari più bassi e part time involontario per le donne - rapporti di lavoro instabili e salari più bassi per i giovani.

Si dà atto che nella presente proposta non sono ravvisabili aspetti specificatamente tecnico-amministrativi e contabili.

LA SEGRETARIA GENERALE
f.to Moresco

IL PRESIDENTE
f.to Piccoli

Alla presente deliberazione è unito:

- esito della votazione palese;
- certificazione iter.



COMUNE DI TRENTO

ESITO DELLA VOTAZIONE

Oggetto: MOZIONE AVENTE AD OGGETTO: "SALARIO ESSENZIALE DI TRENTO".

Votazione palese

Consigliere e Consiglieri presenti in aula al momento del voto n. 23

Favorevoli: n. 22 (Baggia, Bosetti, Bozzarelli, Brugnara, Casonato, Chilà, Dal Ri, El Barji, Fernandez, Filosi, Fiori, Franceschini, Gilmozzi, Ianeselli, Lenzi, Panetta, Pattini, Pedrotti, Robol, Serra, Tomasi, Zappini)

Contrari: n. 0

Astenuti: n. 0

Non votanti: n. 1 (Piccoli)

Trento, addì 31.07.2024

la Segretaria generale
f.to Dott.ssa Lorenza Moresco