



EMERGENZA SALARI E ATTACCO AL DIRITTO DI SCIOPERO: SFRUTTAMENTO SENZA FINE

**1 LUGLIO 2026 – ORE 10 -13
SENATO DELLA REPUBBLICA – SALA I.S.M.A.
Roma – Piazza Capranica 72**

Salari e diritto di sciopero sono due "questioni" di rilievo costituzionale, legate l'una all'altra, più di quanto si possa pensare.

E' facile constatare che storicamente l'andamento dei salari e l'evoluzione dell'esercizio del diritto di sciopero hanno avuto sviluppi paralleli e, pressoché, concomitanti.

TAGLI SALARI E RESTRINGIMENTO DELLE LIBERTÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO: DUE VICENDE PARALLELE

Se la cosiddetta politica dei redditi, avviata in Italia fin dal 1993, ha prodotto la definitiva **revoca della scala mobile** (...avviata nel 1984 da Craxi) e l'introduzione di **nuove modalità di rinnovo della parte economica nei contratti nazionali** (calcolo dell'inflazione programmata ed eventuale recupero differito del differenziale registratosi con quella reale), con la conseguente lenta ma inesorabile perdita del potere di acquisto delle retribuzioni, **le norme approvate in Italia nel 1990 per non consentire il pieno esercizio del diritto di sciopero, ulteriormente irrigidite nel 2000, hanno contribuito ad impedire la difesa ed il recupero dei salari stessi.**

Anche gli "attori" che sono intervenuti, in quegli anni, sulla questione salariale e sull'esercizio del diritto di sciopero sono, con buona approssimazione, i medesimi. Su tutti basti ricordare **Trentin, Segretario Generale della Cgil che, nel 1990, dapprima ha plaudito alla approvazione da parte del Parlamento della L.146/90 e, solo 2 anni dopo, ha sottoscritto l'abolizione della scala mobile,** destinando i lavoratori a registrare una progressiva perdita del potere di acquisto delle retribuzioni percepite.

MANCANZA DI DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO: UN PROCESSO INIZIATO A METÀ DEGLI ANNI '90

In realtà, anche la regolamentazione della rappresentanza sindacale, ovvero della possibilità dei lavoratori di scegliersi i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro, viene compromessa in quegli anni. Tale simultaneità, non certo è casuale. Infatti, nel 1995 **il referendum sull'abrogazione parziale o totale dell'art.19 dello Statuto dei Lavoratori**, promosso dalla cosiddetta sinistra Cgil, stravolge il quadro esistente, nonostante la volontà dichiarata dai comitati referendari fosse quella di allargare le norme sulla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, il risultato fu l'opposto. Passò l'abrogazione parziale dell'art.19, confinando il diritto della nomina delle RSA alle sole organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi applicati in azienda. Da allora, di fatto, le controparti datoriali ebbero la libertà di scegliersi i sindacati con cui trattare, revocando, a tutte le organizzazioni sindacali non "stipulanti" le intese applicate, il diritto di assemblea, di agibilità sindacali dei rappresentanti e delle poche ore di permesso per svolgere la stessa attività sindacale, nonché di effettuare le trattenute sindacali in busta paga ai lavoratori iscritti.

Dunque, **furono tre le questioni inerenti i diritti dei lavoratori che, tra il 1990 ed il 1995, furono aggredite**, di cui 2 di rango costituzionale (salari e diritto di sciopero), per iniziativa sindacale ascrivibile ai sindacati mainstream, in particolare alla Cgil, anche se non solo!

IL LAVORO: UN ARCHITRAVE DEL DIRITTO IN ITALIA

Fin dall'art.1 della Costituzione italiana si dichiara che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro." Anche l'art.4 e l'art. 35 stabiliscono, rispettivamente, che la Repubblica riconosce "a tutti i cittadini il diritto al lavoro", "tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro".

Eppoi, l'articolo 36 della Costituzione italiana interviene sul lavoro proclamando che "il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Anche la **Carta dei Diritti Sociali d'Europa**, che l'Italia, quale membro del Consiglio d'Europa, ha ratificato, ad esclusione dell'art.25 (ovvero l'articolo che definisce il diritto dei lavoratori alla protezione dei loro crediti in caso di insolvenza del datore di lavoro), sancisce importanti diritti e principi, tra cui il **diritto dei lavoratori ad una retribuzione sufficiente, il diritto alla sicurezza sociale e il diritto alla protezione contro la povertà e l'emarginazione sociale**.

E' proprio al Comitato dei Diritti d'Europa che la Cub, nel 2023, ha presentato un reclamo contro l'Italia per non aver approvato una norma sul salario minimo legale.

Infatti, l'Italia, insieme ad Austria, Danimarca, Finlandia e Svezia, è uno dei 5 Stati che non hanno approvato una norma che definisce un Salario Minimo, ovvero una legge che sancisce la misura salariale sotto alla quale non sia consentito retribuire un lavoratore.

La Direttiva europea 2022/2041 impone, comunque, a tutti gli Stati membri di garantire, entro il 2029, un salario minimo adeguato o, in alternativa, di dimostrare che la contrattazione collettiva copra almeno l'80% dei lavoratori, soglia che oggi l'Italia rispetta e che, nei fatti non garantisce le previsioni costituzionali ma neppure i principi e le norme sancite dalla la Carta dei Diritti Sociali d'Europa.

Si consideri che **il salario minimo legale in alcuni Paesi stabilisce il compenso economico orario, mentre in altri definisce la paga mensile ed eventuali mensilità aggiuntive**: in Francia è di 12,02 Euro l'ora, in Germania 13,90 Euro l'ora, in Olanda 14,71 Euro l'ora, in Spagna è 1.221 Euro al mese per 14 mensilità, in Portogallo 920 al mese per 13 o 14 mensilità (dipende dal settore di impiego), in Belgio 2.112 euro al mese per 13 mensilità e ulteriori bonus aggiuntivi di fine anno, in Grecia 920 Euro al mese, in genere, per 14 mensilità, in Polonia 1.115 Euro per 12 mensilità.

Un salario minimo legale in Italia non risolverebbe certo il problema dei salari poveri ma costituirebbe un passo importante, considerando che oramai l'allarme sociale per le basse retribuzioni è scattato da tempo e la situazione è stagnante da molti anni.

POVERTÀ E LAVORO POVERO: UNA VERA PIAGA IN ITALIA

Nel 2025, in Italia, sono state **circa 13 milioni** le persone a **rischio di povertà o esclusione sociale** (cioè in grave deprivazione materiale e sociale oppure a bassa intensità di lavoro), pari al **22,6% della popolazione intera italiana**.

In particolare, i lavoratori a rischio di povertà o esclusione sociale sono stati circa il 12%, ovvero sono state circa 2,7 mln le persone che hanno avuto una occupazione e che hanno vissuto nelle condizioni citate.

Anche nel recente **Rapporto Statistico della Caritas 2026**, si sostiene che, a fronte dell'eliminazione di alcune reti di protezione sociale (come il vecchio Reddito di Cittadinanza), **molte famiglie di lavoratori a basso reddito sono state private di quel sussidio integrativo che evitava lo scivolamento cronico verso l'esclusione sociale**.

La conseguenza è che nei centri di ascolto Caritas, **la quota di "lavoratori poveri" che hanno chiesto aiuto nel 2025 è balzata al 24% di tutti gli assistiti**, ovvero poco meno di 70 mila persone.

I dati consolidati mostrano che, nel corso dell'anno 2025, **la rete Caritas ha accompagnato e supportato direttamente 282.539 persone** (che corrispondono ad altrettanti nuclei familiari). Rispetto all'anno precedente, si registra una crescita del **+1,7%**.

Sebbene la crescita anno su anno possa sembrare contenuta in percentuale, l'allarme si concentra sulla **cronicità della povertà**. In **un decennio il numero di assistiti è impennato del 48%**, con un picco preoccupante nel Nord Italia, arrivando al 61,8%.

L'aumento della platea delle persone assistite è trainato principalmente da tre "categorie", tra cui i **"Working Poor" (Lavoratori poveri)**, significando che **avere un impiego non è più una garanzia sufficiente**.

Oggi il **24% di chi chiede aiuto alla Caritas ha un lavoro regolamentato**, ma con un salario troppo basso (specialmente contratti part-time o atipici) per fare fronte al costo della vita. **La percentuale sale oltre il 31% nella fascia d'età tra i 35 e i 54 anni**.

Tra le persone che si sono rivolte alla Caritas, prevale la fragilità occupazionale: **il 47,9% è disoccupato, mentre il 23,9% ha un lavoro che non costituisce un fattore protettivo rispetto all'indigenza**.

La Caritas sostiene che la povertà nel 2024 ha toccato l'8% degli occupati (nel 2022 era del 7,7%) ma nel 2026 è arrivata al 10,2%, anche se esistono differenze in base alla categoria di lavoratori: se si svolge un lavoro operaio o assimilato l'incidenza di povertà assoluta è del 15,6%. Significa che una famiglia di operai su 6 vive ufficialmente in povertà assoluta. In termini numerici, questo si traduce in circa 1 milione di persone all'interno di questi nuclei familiari che si trovano sotto la soglia di sussistenza.

Quest'ultimo è un dato che spaventa e sollecita un intervento, **segno emblematico di una debolezza del lavoro che smette di essere fattore di tutela e di protezione sociale**.

I DATI SULLA POVERTÀ DEI SALARI SONO IMPIETOSI

Il rapporto dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), pubblicato nella nota denominata **"Le tendenze dei salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo – Ufficio Internazionale del lavoro, 2025"**, è chiaro e fornisce dati inequivocabili sulle tendenze salariali e sulle disuguaglianze in Italia.

I salari, anche in Italia, sono diminuiti nel 2022 e nel 2023, tornando a crescere nel 2024 e 2025. Come nella maggior parte degli altri Paesi, **l'aumento registrato negli ultimi due anni non è stato tuttavia sufficiente a compensare le perdite subite durante il periodo di alta inflazione. Stessa situazione si è registrata nei primi mesi del 2026.**

Proprio per l'anno in corso, è **significativo sottolineare quanto sostiene Banca d'Italia nel suo bollettino economico di aprile 2026**: *"Data la quota molto ridotta di contratti in attesa di rinnovo, appare al momento improbabile un mercato rialzo delle retribuzioni nel 2026 per recuperare l'aumento dell'inflazione generato dal conflitto"*, ricordando, peraltro, come *"il sistema di contrattazione collettiva vigente non preveda in genere clausole automatiche di indicizzazione delle retribuzioni all'inflazione"*.

E' altresì importante considerare che **il divario tra la perdita di potere di acquisto dei salari e delle pensioni tende ad aumentare con l'inflazione causata dalle guerre in corso**. Secondo il Fondo Monetario Internazionale, l'ultima la guerra in Iran e nel Medio Oriente, **costerà alle famiglie italiane da 450 a 2.270 euro nel corso del 2026**.

Anche l'ISTAT conferma la situazione descritta, calcolando che la crescita delle retribuzioni contrattuali del 2022, 2023 e parzialmente del 2024, 2025, nonché dei primi mesi del 2026, non basta a recuperare la perdita del potere di acquisto dei salari dagli anni precedenti: le retribuzioni a marzo 2026 hanno registrato una perdita del potere di acquisto di oltre l'8,5%, con punte del 10% nei servizi, rispetto a quelle di gennaio 2021. Un po' meglio nell'agricoltura e nell'industria ma peggio nei servizi privati e nel pubblico impiego.

Francia e Germania hanno recuperato i livelli pre-Covid, già dal 2024, mentre la Spagna li ha persino superati.

Nel 2025 i minimi contrattuali sono cresciuti mediamente del **3,1%**. Poiché, però, l'inflazione si è attestata intorno all'**1,7% (nel 2024 all'1%) e nel 2026 fino al 2,6%** i lavoratori hanno registrato un lieve recupero del salariale che poi è stato successivamente eroso.

Tutto ciò, peraltro, è accaduto mentre la produttività del lavoro in Italia è cresciuta, anche più dei salari reali, invertendo la tendenza opposta verificatasi durante un lungo periodo, visto che negli ultimi 25 anni, la produttività, nei Paesi ad alto reddito, è aumentata del 30%, mentre in Italia è diminuita del 3%.

I LAVORATORI A BASSO REDDITO (DIPENDENTI E AUTONOMI) HANNO PAGATO IL PREZZO PIÙ ALTO DELL'AUMENTO DEL COSTO DELLA VITA

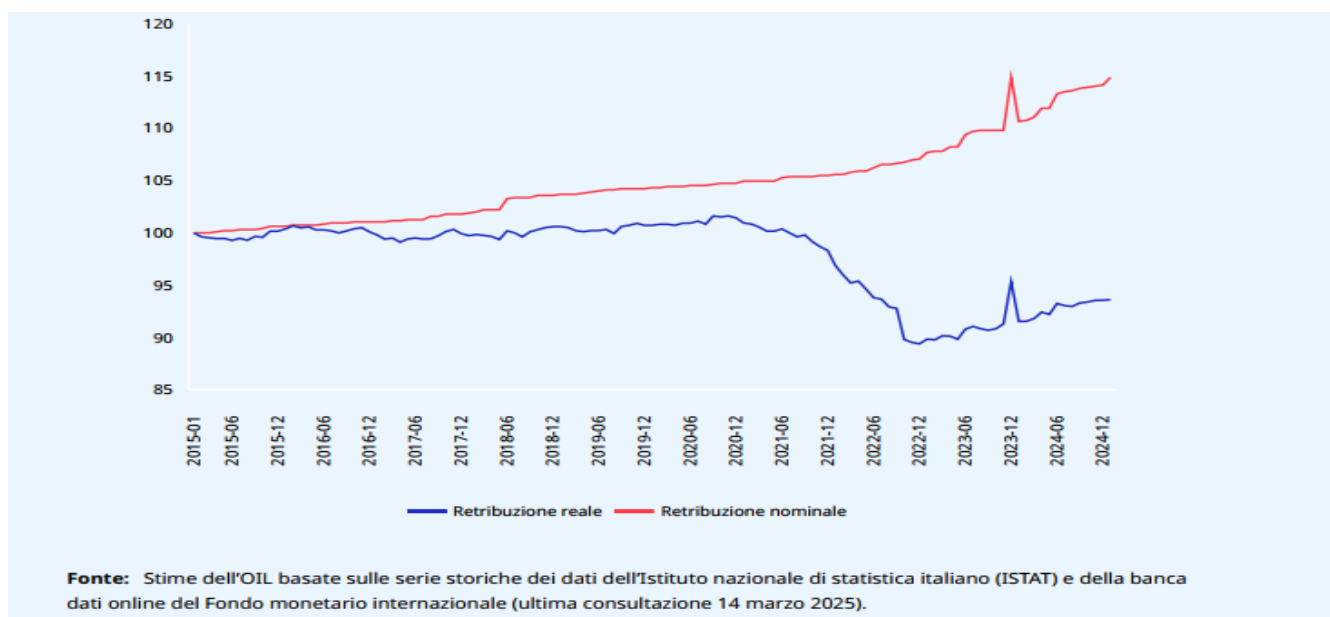
L'allarme salariale è scattato soprattutto per i lavoratori a basso reddito che spendono una proporzione maggiore del proprio reddito in beni e servizi di prima necessità (alimenti e cura della persona e della casa) e sono, pertanto, i più colpiti dalle crisi inflazionistiche. Si consideri, peraltro, che in Italia si è registrato nell'ultimo anni un incremento maggiore dell'indice dei prezzi dei beni alimentari rispetto all'indice generale.

L'Istat certifica anche che il costo complessivo del "*carrello della spesa*" dal 2021 a marzo del 2026 è aumentato del 24%.

Anche l'indice della spesa per alloggi è aumentato di gran lunga rispetto all'indice generale.

Per verificare se l'incremento dei prezzi al consumo abbia inciso sul potere di acquisto dei lavoratori, è necessario analizzare l'evoluzione dei salari, soprattutto per coloro che sono a basso reddito che, come già detto, sono i più colpiti dall'impatto dell'inflazione sui beni di prima necessità. Tant'è che per tale ultima tipologia di lavoratori un adeguamento dei salari sulla base dell'IPC generale comporta, comunque, una perdita di potere di acquisto. Quanto emerge dallo studio effettuato dall'OIL fino al 2024 e che si conferma fino ad oggi, Grafico 1.

Grafico 1. Indice della retribuzione contrattuale oraria reale e nominale in Italia



RETRIBUZIONI DA FAME: SOTTO I 9 EURO OLTRE IL 18% DI CHI HA UN LAVORO

Nel 2025, sono stati circa 2 mln i lavoratori che hanno percepito una retribuzione oraria sotto i 9 euro, comprensiva della 13sima mensilità, ovvero il circa il 13% dei lavoratori regolari del settore privato, oppure poco meno dell'8,5% se includiamo gli autonomi.

Ovviamente, **questo calcolo tiene conto esclusivamente dei lavoratori regolari**, registrati nei database Inps ma sono rimasti esclusi gli oltre **3 milioni di lavoratori in nero o irregolari** presenti in Italia.

Per questa vasta platea, la retribuzione reale non prevede la 13esima mensilità, né ulteriori tutele e si **attesta quasi stabilmente sotto i 5-6 euro all'ora. Quindi, includendo, nel conteggio anche tali lavoratori, coloro che percepiscono un salario sotto i 9 euro l'ora in Italia sono circa il 18% del totale degli occupati.**

Nel 2025, invece, sono **tra i 2,8 e i 3 mln i lavoratori dipendenti regolari** che percepiscono meno di **10 euro lordi l'ora**, comprensivi della 13esima mensilità. Ovvero, **il 17% - 18% dei lavoratori dipendenti privati: circa 1 lavoratore dipendente privato su 6, non raggiunge i 10 euro l'ora complessivi, nemmeno aggiungendo la tredicesima mensilità in busta paga.**

Se guardiamo all'intera forza lavoro del Paese (pari a 24,3 milioni di persone, che include anche statali, autonomi e professionisti), **questa fascia di lavoratori a basso salario rappresenta poco più di un lavoratore su otto, cioè circa il 12% del totale di tutti gli occupati.**

Sempre nel 2025, sono 3,2 mln i lavoratori del settore privato che percepiscono meno di 12 Euro l'ora, comprensivo della 13esima mensilità, ovvero il 23% del settore privato.

Anche in questi 2 ultimi casi il, calcolo fotografa esclusivamente i lavoratori con un regolare contratto registrato all'Inps. Se a questi si aggiungessero i circa **3 milioni di lavoratori in nero** presenti in Italia — che per definizione non percepiscono la tredicesima mensilità e hanno paghe reali quasi sempre inferiori ai 6 euro all'ora — **la platea totale delle persone sotto i 10 euro l'ora salirebbe a circa 6 mln, cioè quasi il 25% di chi lavora nel Paese, mentre i 3,2 mln che percepiscono un salario sotto i 12 Euro l'ora, supererebbero il 25% del totale.**

ALLARMANTE SITUAZIONE GENERATA ANCHE DA PRECARIATO E PART-TIME

In Italia ci sono **circa 2,4 milioni di lavoratori a tempo determinato, ovvero circa il 13% - 14% del totale dei lavoratori dipendenti.**

I lavoratori a partita IVA in Italia sono circa 3,7 - 3,8 milioni, incluse le cosiddette "false partite IVA", ovvero di coloro che, pur avendo una partita IVA e figurando come autonomi, **lavorano di fatto per un solo cliente, rispettando orari e direttive come se fossero dei normali dipendenti.** Tale "formula" a cui alcune aziende ricorrono, è utilizzata per abbattere i costi contributivi stabili del lavoro subordinato, scaricando il rischio d'impresa interamente sul lavoratore.

Si consideri, anche, che in Italia ci sono **3 milioni e 32 mila part-time** (dati trimestrali dell'Istat), **cioè circa il 15,6% di tutti i lavoratori dipendenti ha un contratto a orario ridotto** (in pratica, quasi 1 lavoratore su 6).

Peraltro, **quasi il 71% di tutti i contratti part-time fa capo a donne.** Se guardiamo alla sola occupazione femminile, **oltre un terzo delle donne dipendenti lavora a tempo parziale.**

Comunque, il vero problema italiano è il part-time involontario. Questo è il dato che differenzia maggiormente l'Italia dal resto d'Europa. **Negli altri Paesi europei il part-time è spesso una scelta volontaria per conciliare vita e lavoro.** In Italia, la situazione è ribaltata: ben 2 mln si trovano in una condizione di part-time involontario. Significa che **circa il 65-70% di chi lavora part-time, lo fa perché non è riuscito a trovare un impiego a tempo pieno.**

Il part-time involontario è una delle cause principali del fenomeno dei lavoratori poveri (working poor). Anche se la paga oraria rispetta i CCNL, lavorare solo 15 o 20 ore a settimana, genera una busta paga mensile che spesso non supera i 600-800 euro, una cifra che non permette di uscire dalla soglia di povertà. I settori dove si concentra la quasi totalità dei contratti part-time involontari, sono i servizi personali e sociali, il commercio, la grande distribuzione, la ristorazione e le pulizie.

DONNE E MIGRANTI SUBISCONO IMPORTANTI DISUGUAGLIANZE SALARIALI

Il tasso di occupazione femminile in Italia è oltre il 53%. Tra i dipendenti considerati a "basso salario orario", le donne rappresentano quasi il 60% del totale, a fronte di una presenza complessiva nel mercato del lavoro del 41%.

Se guardiamo alla definizione ufficiale di *low-wage earners* (lavoratori che percepiscono una retribuzione oraria inferiore ai due terzi della mediana nazionale, ossia sotto gli 8,8-9 euro all'ora), emerge la quota suddetta: **una sproporzione che conferma una discriminazione di genere da sanare con urgenza in Italia.**

Se, però, si considerano le retribuzioni mensili, il divario retributivo di genere calcolato dall'ISTAT nel 2020 era del 16,7% mentre quello calcolato dall'INPS nel 2024 è stato del 20% e secondo altre fonti nel 2026 arriva al 25,7%. E' del tutto evidente che il gap salariale di genere mensile è in parte determinato dal maggior ricorso al lavoro part-time tra le lavoratrici.

In Italia il divario salariale tra lavoratori italiani e stranieri è tra i più alti d'Europa. Recenti studi, tra cui i report elaborati per la Commissione Europea e i dati dell'Istat e dell'OIL, evidenziano un fenomeno profondo e strutturale.

Il divario salariale orario medio tra lavoratori italiani e stranieri supera il 32%.

In pratica, a parità di ore, un lavoratore migrante guadagna circa un terzo in meno rispetto a un collega italiano.

Inoltre, se guardiamo alla fascia dei lavoratori a basso salario, oltre il 35% dei lavoratori stranieri vi è intrappolato, una quota che è più del doppio rispetto a quella degli italiani (ferma intorno al 15%).

Se incrociamo il fattore della nazionalità con quello del genere, la situazione diventa ancora più critica. **Le donne straniere in Italia subiscono una doppia penalizzazione: quella di genere e quella di provenienza.**

I salari medi delle donne migranti (specialmente extra-UE) sono inferiori del 42,6% rispetto a quelli degli uomini italiani.

Questo divario immenso è dovuto al fatto che le donne straniere vivono una "*segregazione nella segregazione*": oltre il **65% di loro lavora nel settore dell'assistenza e della cura della persona** (colf, badanti, babysitter), un comparto storicamente caratterizzato da salari minimi molto bassi, ad altissima incidenza di part-time (spesso involontario) e con un tasso purtroppo elevato di economia sommersa o contratti grigi (in cui si dichiarano meno ore di quelle effettivamente lavorate).

UN SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI DA RIPENSARE

Il calo dei salari reali degli ultimi anni è da attribuire ai limiti del nostro sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva. I **ritardi nei rinnovi di alcuni contratti cruciali**, soprattutto nel settore dei servizi, hanno provocato perdite di potere d'acquisto che non sono state più recuperate, nonostante il lieve miglioramento dell'ultimo anno. **La cosa più preoccupante è che, a contratti vigenti, non si prevede un recupero del potere d'acquisto dei salari neanche nei prossimi tre anni. Soprattutto nel vasto settore dei servizi che copre circa il 70% degli occupati.**

Inoltre, a differenza della maggior parte dei Paesi del G20, **l'Italia si distingue per una dinamica negativa nel lungo periodo**, con salari il cui potere di acquisto è al 2008.

Anche le pensioni hanno subito un arretramento significativo del loro potere di acquisto dal 2021 ad oggi: **sono diversi gli istituti di ricerca italiani e stranieri che misurano una perdita tra il 9% e, in alcuni casi, addirittura, il 25%.**

RITARDI DEI RINNOVI CONTRATTUALI, MANCANZA DI DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO E RINNOVI A "PERDERE"

Una delle questioni che aggrava la situazione è data, anche, dal **ritardo dei rinnovi dei contratti di lavoro collettivi con una media intorno ai 30 mesi** (fonte Istat).

Nel primo trimestre del 2025 erano 35 i contratti scaduti in attesa di rinnovo, per circa 6,2 mln di lavoratori dipendenti, ovvero il 47,3% del totale.

La debolezza contrattuale è anche dovuta alle scelte sindacali effettuate dalle OO.SS. mainstream: conseguenza anche di una normativa sulla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro che, oltre a non favorire la democrazia nei luoghi di lavoro, privilegia la "selezione" operata dai datori di lavoro delle controparti sindacali, sulla base della disponibilità a sottoscrivere la costante perdita salariale e dei diritti registratasi negli ultimi 30 anni.

Né il recente Decreto sul "Salario Giusto" ha preso in considerazione la necessità dell'approvazione di una norma che definisca un Salario Minimo per legge, anzi lo ha escluso, per garantire il mantenimento dello "Status Quo".

Anche il Patto Intersindacale sottoscritto il 17.6.2026 da Cgil, Cisl e Uil, ha "santificato" la decisione di prendere in considerazione il Trattamento Economico Complessivo (TEC), ovvero quel *trucco contabile* con cui, nel calcolo della paga oraria, si fanno confluire tutti gli istituti contrattuali esistenti, il welfare aziendale e tanto altro.

In tal modo, una misera paga oraria di 6 Euro, si fa lievitare "magicamente" fino ad Euro 11, ovviamente senza aggiungere nelle tasche dei lavoratori un becco di un quattrino. Non solo, il sistema proposto dai suddetti sindacati, **lega gli adeguamenti contrattuali ad un calcolo dell'inflazione, depurata dall'aumento dei costi energetici: il lavoratore subisce l'aumento di spesa per acquistare gasolio e benzina ma non può considerarli nelle piattaforme rivendicative.**

SALARI BASSI E DISUGUAGLIANZE: INACCETTABILI PIAGHE SOCIALI

La soluzione delle questioni salariali è fondamentale per la riduzione delle disuguaglianze e per la realizzazione della giustizia sociale.

La riduzione delle disuguaglianze e della povertà lavorativa sono un traguardo fondamentale per la realizzazione della giustizia sociale.

D'altra parte, il reddito da lavoro è la principale, se non l'unica fonte di reddito per la maggior parte dei lavoratori e delle loro famiglie.

La crescita economica trainata dai salari e accompagnata da politiche redistributive, dalla definizione di un salario minimo e dalla contrattazione collettiva, si traduce in una maggiore crescita generale.

LAVORARE NON BASTA PER AFFRANCARSI DA UNA CONDIZIONE DI BISOGNO.

Se si rilevano le professioni svolte dalle persone che richiedono un intervento di aiuto alla Caritas, **tra gli uomini si riscontrano lavoratori dell'edilizia, della ristorazione, della vendita ambulante, traslocatori, giardinieri, corrieri, ecc.**

Le donne, invece, lavorano nel settore delle pulizie domestiche, della cura dei bambini e degli anziani.

In genere, comunque, si tratta di carriere poco lineari, molto segmentate, articolate nelle mansioni svolte e nelle condizioni contrattuali, con bassa intensità lavorativa.

In una parola, precari: lavoratori colpiti dalla dilagante "modernità" del lavoro, contro cui serve un urgente intervento legislativo in direzione opposta e contraria a quello percorso finora, in particolare negli ultimi anni.

LIMITARE IL DIRITTO DI SCIOPERO: UN OBIETTIVO PADRONALE

Come si è detto all'inizio, **la povertà lavorativa si è amplificata per il combinato disposto di un insieme di fattori, quasi tutti conseguenti alle scelte politico-economiche dei Governi** che si sono succeduti e che hanno impresso un radicale mutamento del mondo del lavoro e delle sue regole.

Tra queste, ha sicuramente influito anche **il progressivo irrigidimento delle regole sull'esercizio del diritto di sciopero introdotte dalla L.146/90 e dalla L.83/00.**

L'emanazione della cosiddetta legge *antisciopero* venne preceduta e seguita da un fitto fuoco di copertura mediatica che ne esaltato, strumentalmente, la sua funzione regolatrice, con la *vulgata* del contemperamento di differenti diritti costituzionali che, si rappresentarono colpevolmente in contrapposizione: il diritto di sciopero, contro quello della mobilità, della salute, dell'istruzione, ecc.

La norma, come tutti sappiamo, ha previsto, per le attività definite essenziali, **precisi obblighi per chi vuole indire uno sciopero: obbligo di preavviso, garanzia di erogazione di servizi minimi, limiti della durata, distanze temporali da indizioni precedenti e successive e tanto altro.**

L'art.8 della L. 146/90 definisce anche la possibilità di "precettazione" dello sciopero da parte dei Ministri competenti del settore ove insiste l'agitazione proclamata. Ciò è possibile nel caso gli stessi Ministri lo ritengano necessario in caso di pericolo grave e imminente ai diritti della persona (es. salute o sicurezza) causato da uno sciopero. La norma istituisce un sistema sanzionatorio estremamente penalizzante per i lavoratori e per i sindacati che non ottemperino alle disposizioni adottate di riduzione o rinvio della astensione dal lavoro.

Inoltre, la **L. 146/90 definisce anche la costituzione di un organismo di vigilanza sull'esercizio del diritto di sciopero, appunto la Commissione di Garanzia**, deputata a valutare l'applicazione delle normative e la regolarità delle proclamazioni e delle effettuazioni delle annunciate astensioni dal lavoro.

LA COMMISSIONE DI GARANZIA DA ORGANISMO DI CONTROLLO A ORGANISMO DELIBERANTE

In realtà con il tempo è stata la Commissione di Garanzia a debordare dal suo ruolo, trasformandosi, nel silenzio assenso dei Governi che si sono succeduti e che, di volta in volta, ne hanno nominato i componenti, **in un vero e proprio organismo deliberante, che nel tempo ha esteso arbitrariamente gli ambiti applicativi della norma e ha introdotto, settore per settore, spesso con il consenso dei sindacati mainstream, regole e normative, che hanno, di fatto, ulteriormente ristretto gli ambiti di esercizio del diritto di sciopero, ben oltre i confini delineati dal legislatore.**

L'apparato di *lacci e laccioli* determinatosi oltre a costituire un dedalo di inestricabili cavilli, rendendo l'esercizio del diritto di sciopero un rebus comprensibile a pochi, **ormai costituisce un armamentario di regole che hanno vanificato la possibile efficacia ed incisività delle astensioni dal lavoro.**

Che l'azione della Commissione di Garanzia abbia esondato il ruolo di controllo sul rispetto delle norme approvate sull'esercizio del diritto di sciopero è ormai una realtà inconfutabile ma, il mancato intervento da parte del legislatore per impedirne lo strapotere consolidatosi ed esercitato in modo sempre più pervicace, **ha svelato che quella ingerenza dell'Autorità ha fatto comodo alla politica e alle maggioranze di governo avvicendatesi.**

C'è da dire che la Commissione di Garanzia non fa mistero di quali siano i suoi obiettivi e le sue pratiche: **le ha esplicitate la Presidente della Authority in questione, Prof.ssa Paola Bellocchi, anche in occasione della Relazione annuale 2026 sull'attività svolta nel 2025**, tenutasi il 23.6.2026 presso la Camera dei Deputati.

In tale occasione **la Presidente**, evocando la artificiosa e stantia contrapposizione del diritto costituzionale dello sciopero con altri diritti previsti dalla costituzione stessa, **ha reso palese quale sia la funzione della norma e, soprattutto, della stessa Commissione** di Garanzia: *"Il conflitto collettivo è, da sempre, il riflesso fedele delle tensioni sociali e, nell'ambito dei servizi essenziali, tocca le fondamenta stesse della convivenza civile. In questo scenario, il sistema delineato dalla legge n. 146 del 1990 agisce come un complesso di <anticorpi> istituzionali, necessari a rafforzare la tenuta della comunità ed a fungere da presidio di coesione sociale, ... (...)... L'attività svolta nell'anno in esame trasmette l'immagine di un'Autorità dinamica e proattiva, capace di leggere tra le pieghe del conflitto moderno per intercettarne le mutazioni; una Commissione "in azione", attenta alle dinamiche territoriali e vicina ai problemi reali, che non si limita a sanzionare ma costruisce le regole insieme alle parti, monitorando costantemente la realtà - dai giornali ai media, all'analisi tecnica di capitolati e contratti di appalto - per presidiare la tenuta del sistema e garantire la certezza delle regole....(...)... Oltre al ruolo di garante della legge, la Commissione si propone oggi come un laboratorio di cultura delle regole, da rendere sempre più diffuse e accessibili."*

Altre esplicitate sono state le dichiarazioni della stessa Presidente della Authority di vigilanza sull'esercizio del diritto di sciopero, in occasione del Convegno tenutosi il 22.6.2026, alla Università di Roma "La Sapienza", presso la facoltà di Giurisprudenza, dal titolo eloquente: *"Diritti sindacali e guerra. Come le guerre possano incidere e limitare i diritti sindacali ed il conflitto collettivo, anche in Paesi non direttamente coinvolti"*.

In tale occasione la Presidente ha rappresentato un calo nel 2025 rispetto al 2024 delle indizioni ed effettuazioni di astensioni dal lavoro ma ha sottolineato il "proliferare" nel 2025 di Scioperi Generali, proclamati contro la guerra e l'economia di guerra, **puntando il dito sulla "ambiguità" di mobilitazioni ispirate da motivazioni ideologiche, ovvero, dal suo punto di vista, meno sindacali.**

LA PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA CONTRO LE OO.SS. DI BASE E PER ULTERIORI STRETTE SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

La Presidente nel convegno tenutosi all'università La Sapienza di Roma **ha anche eccepito sulla regolarità dei processi decisionali delle organizzazioni sindacali di base, le cui dinamiche, a suo dire, non sono "conosciute" e la cui rappresentatività è tutt'altro che certificata:** affermazioni che nascondono il preciso obiettivo di legare l'esercizio del diritto di sciopero alla consistenza e rappresentatività del soggetto che lo indice.

Senz'altro, la volontà della Commissione di Garanzia di avviare un "approfondimento" (sic!) dell'Authority in questione sullo Sciopero Generale, è emersa in modo chiaro dalle affermazioni della sua Presidente alla Camera dei Deputati: *"la Commissione ha avviato uno specifico percorso istruttorio volto all'adeguamento del quadro regolatorio, per realizzare un più equilibrato bilanciamento nell'esercizio dello sciopero generale"*.

OLTRE ALLE SANZIONI PER LO SCIOPERO GENERALE DEL 3.10.2025, SI VUOLE REINTERPRETARE IL CO. 7 DELL'ART.2 DELLA L.146/90.

A quanto pare alla Commissione di Garanzia non è bastato sanzionare le OO.SS. che il 1 ottobre 2025 hanno indetto per il 3 ottobre 2025, ai sensi del co. 7 dell'art.2 della L.146/90, ovvero senza il preavviso minimo di 10 giorni, uno Sciopero Generale contro l'aggressione a Gaza da parte di Israele e l'attacco alla Flotilla. **Piuttosto la sanzione rientra in un più articolato programma di intervento per limitare ulteriormente l'esercizio del diritto di Sciopero.**

In realtà, la Commissione di Garanzia, in occasione della proclamazione di Sciopero Generale contro il genocidio in Palestina e l'attacco alla Flotilla, ha contestato alle OO.SS. che hanno proclamato l'astensione dal lavoro l'applicazione delle deroghe previste dal comma 7 dell'art.2 della legge antis-ciopero, con il chiaro intento di rendere il meno applicabile possibile la fattispecie derogatoria prevista dalla norma stessa sul preavviso e che in passato, in analoghe circostanze, è stata consentita più volte da altre consiliazioni della Authority in questione.

PER LA COMMISSIONE DI GARANZIA OGNI OCCASIONE È BUONA PER IMPEDIRE L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

A tale proposito è importante ricordare anche l'intervento reiterato della Commissione di Garanzia nei confronti della Cub Trasporti in occasione della indizione, effettuata nei primi mesi del 2025, di uno Sciopero Nazionale del comparto Aereo-Aeroportuale-Indotto, **contro i bassi salari e la mancanza delle necessarie garanzie e tutele della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La Commissione di Garanzia in tale circostanza ha eccepito, con argomentazioni involute, strumentali e infondate, sul mancato avvio delle procedure di raffreddamento, **sostenendo che le rivendicazioni non fossero di natura politica ma politico-economiche, quindi di carattere vertenziale e pertanto da assoggettare alle ordinarie procedure propedeutiche alla proclamazione di uno sciopero aziendale.**

A nulla è valso far presente alla Commissione di Garanzia in audizione che tali modalità di proclamazione ed effettuazione di sciopero nel comparto aereo-aeroportuale-indotto **erano state validate sistematicamente da 2 precedenti collegi della Autorità stessa.**

E' da considerare, peraltro, che, nel divieto esplicito di poter espletare le procedure di raffreddamento con le associazioni datoriali, come previsto dalla Regolamentazione provvisoria del settore, pretendere da parte della Autorità che fossero attivati ed effettuati tali passaggi **con migliaia di aziende presenti nel citato comparto, oltre ad essere praticamente impossibile, avrebbe costituito un onere insostenibile per il Ministero del Lavoro in fase di espletamento della procedura in questione.**

UNA REGOLAMENTAZIONE ANTISCIOPERO PEGGIORATA CON IL CONSENSO DEI SOLITISINDACATI

I sindacati mainstream non solo hanno plaudito agli inizi del 1990 alla restrizione dell'esercizio del diritto di sciopero, con la speranza che potesse ostacolare il crescente consenso alle sigle sindacali di base, ma, soprattutto, hanno continuato a "concertare" accordi e regolamenti applicativi della L.146/90 con le controparti datoriali in un gran numero di settori.

Ma questo è un fatto noto.

Il 21.3.2025, su Radio 24, la ex Presidente della Commissione di Garanzia nel 2016, già Commissaria della stessa Authority, Prof.ssa Orsola Razzolini, docente del lavoro presso l'università di Milano, nel rispondere al giornalista che le chiedeva di commentare lo sciopero degli autoferrotranvieri, in corso in quel momento e proclamato da Cub Trasporti, Cobas, Adl Cobas, Sgb e Al Cobas, all'indomani della firma-capestro di Cgil, Cisl, Uil, Ugl e Faisa del CCNL del TPL, **in soli 5 minuti di intervista, ha ricordato per 3 volte che le norme sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero vennero varate "insieme al sindacato", "di concerto con il sindacato", "con il consenso del sindacato"**. La Prof.ssa Orsola Razzolini ha anche fatto esplicito riferimento, per sottolineare la complicità di alcuni sindacati, anche agli accordi, prima accennati, stipulati tra le parti e recepiti dalla Commissione di Garanzia, con i quali si definiscono i regolamenti applicativi delle norme in questione, esigibili nei servizi essenziali, settore per settore.

Emblematico a tale proposito è la pretesa espressa dalla Commissione di Garanzia nella recente Relazione alla Camera dei Deputati, ove, rifacendosi a un non qualificato principio giuridico, ha ribadito che esiste un "dovere di influenza" *"in capo organizzazioni sindacali sui lavoratori in occasione di scioperi spontanei!"*.

La Presidente dell'Autorità di vigilanza sull'esercizio del diritto di sciopero ha aggiunto: *"Ai sindacati spetta il compito di gestire il conflitto in modo trasparente, cooperando attivamente per orientare i lavoratori, prevenire e dissociarsi apertamente da condotte elusive, vigilando affinché l'azione sindacale si mantenga nei binari del legittimo esercizio del diritto di sciopero, a tutela della regolarità del servizio"*.

E' ILLEGITTIMA LA DELIBERA N. 26/88 CHE ESTENDE LA L.146/90 ALLA LOGISTICA.

Sempre nella Relazione citata la Presidente della Commissione di Garanzia affronta anche il tema della recente Delibera di orientamento n.26/88, approvata nel 2026 ma allo studio dal 2025, con cui si estende alla Logistica l'applicazione della L.146/90, in modo illegittimo ed ingiustificato, ben oltre i limiti previsti dal legislatore.

Premesso che, in tutta evidenza, **trattasi di un provvedimento voluto dal Governo e effettuato dalla Commissione di Garanzia con lo scopo di ostacolare le mobilitazioni degli addetti della Logistica**, la quale costituisce un ganglio dello sviluppo commerciale e industriale, **in cui lo sfruttamento dei lavoratori è altissimo e ove solo negli ultimi anni, proprio grazie alle incessanti mobilitazioni, gli addetti sono riusciti a conquistare diritti e salari, cominciando a svincolarsi da una condizione di moderna schiavitù.**

Significativo **il commento sulla suddetta delibera pronunciato dalla Presidente dell'Autorità in questione e contenuto nella Relazione alla Camera dei Deputati:** *"...è un atto di chiarezza normativa: la Commissione ha inteso allineare il settore al dettato della legge n. 146, che già include l'approvvigionamento di beni di prima necessità tra i servizi essenziali, recependo l'integrazione della filiera stabilita dal CCNL di settore, che riconosce stoccaggio e smistamento come fasi inscindibili del trasporto. Siamo consapevoli delle preoccupazioni e delle riserve avanzate dalle organizzazioni sindacali. Tuttavia, lungi dall'essere un'espansione forzata della legge n. 146, il provvedimento rappresenta un atto di chiarezza necessario per la coerenza sistematica del settore. Solo l'esperienza applicativa permetterà di stilare un bilancio reale e varrà a dimostrare l'equilibrio rigoroso con cui la Commissione intende operare, garantendo che la regolazione della logistica strumentale resti un presidio di certezza senza comprimere indebitamente il diritto di sciopero".*

Ciò che appare una malcelata difesa d'ufficio di una delibera tutt'altro che inattaccabile, lascia trasparire la consapevolezza della Presidente dell'Autorità della forzatura compiuta dalla Commissione di Garanzia nell'estendere, senza alcun fondamento giuridico, l'applicazione della L.146/90 al trasporto delle merci, forzando i confini della esclusiva tutela dei beni essenziali, come esplicitamente prevista all'art.1 della L.146/90.

A nulla sono valse le richieste formulate in audizione alla Commissione di Garanzia dalla Cub Trasporti, insieme a Sgb, Si Cobas e Usb, in merito alla necessità ed urgenza che venisse ritirata la delibera 26/88 che, da subito è apparso chiaro, avrebbe dato la stura a comportamenti illegittimi da parte delle controparti datoriali a danno delle mobilitazioni dei lavoratori.

A tale proposito si rappresenta quanto accaduto a Trento in occasione della indizione di uno sciopero della Cub Trasporti in una azienda di logistica: quest'ultima ha pretestuosamente sollevato questioni di legittimità della iniziativa dei lavoratori, trasmettendo, all'Autorità di garanzia sull'esercizio del Diritto di Sciopero e al Commissariato del Governo della Provincia di Trento, una lettera che utilizzando la delibera di orientamento n.26/88 prova, seppur goffamente, a stravolgere i limiti delle stesse previsioni della L.146/90.

L'azienda in questione afferma infatti: *"La merce oggetto di detto servizio di distribuzione è la più variegata, già imballata e sigillata dal soggetto fornitore, della cui natura la scrivente non è a conoscenza; ... In tale quadro ed in ragione dell'ampio spettro di attività del citato committente (omissis), risulta che i colli dei quali la scrivente è tenuta a garantire il recapito (con rilevanti penali economiche a proprio carico in caso di disservizio) possono contenere tipologie di beni di prima necessità/essenziali (compresi prodotti farmaceutici, alimentari ecc.), come tali rientranti, ad avviso della scrivente, nelle tutele previste dall'art. 1, comma 2, lett. a) della L. n. 146/90, recante <Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati>. La sottoscritta Società ritiene, per quanto sopra espresso, che*

l'esercizio del diritto di sciopero dei propri dipendenti debba essere assoggettato all'osservanza delle norme di cui alla L. n. 146/1990.

Quanto sopra, seppur rappresenta una singola circostanza, rivela il pericoloso portato della scelta della Commissione di Garanzia di intervenire con un pronunciamento tutt'altro che fondato su granitiche basi giuridiche ma che, per usare le stesse parole della Prof.ssa Bellocchi, "...solo l'esperienza applicativa permetterà di stilare un bilancio reale", lasciando incerti i futuri sviluppi degli interventi.

A tale proposito la Cub Trasporti è ancora in attesa di un riscontro da parte della stessa Autorità alle segnalazioni inoltrate l'11.6.2026 ed il 17.6.2026 in cui si sollecitava la stessa autorità a chiarire i limiti della norma introdotta.

LA DELIBERA 26/88 SULLA LOGISTICA È STATA LA SCOMPOSTA RISPOSTA DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA AL PRONUNCIAMENTO DEL COMITATO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

E' significativo segnalare la pronuncia di condanna nei confronti dell'Italia in merito alla regolamentazione del diritto di sciopero da parte Comitato Europeo dei Diritti Sociali, pubblicati a marzo 2026.

La decisione ha stabilito che la normativa italiana e le prassi applicative ad essa collegate **violano l'articolo 6, paragrafo 4, della Carta sociale europea, poiché impongono restrizioni eccessive e sproporzionate all'esercizio di questo diritto costituzionale.**

Il Comitato ha censurato il modello italiano concentrandosi su tre profili principali:

1. **Troppo generica e ampia la nozione di servizio essenziale.** Tant'è che, nel tempo, le autorità e i decreti attuativi hanno continuato a includere interi settori economici e professionali, fino, come detto, a estensioni recenti in ambiti come la logistica, dilatando il perimetro dei vincoli oltre i limiti strettamente necessari alla tutela dei diritti fondamentali dei cittadini.
2. **Le continue e rigide restrizioni di stampo amministrativo sui tempi e sulle modalità, come le regole stringenti in materia di franchigie e gli intervalli minimi obbligatori tra uno sciopero e l'altro** (la cosiddetta "rarefazione oggettiva").
3. **I vincoli burocratici imposti alle sigle sindacali, tra cui l'obbligo tassativo di predeterminare con precisione millimetrica e con largo anticipo la durata esatta di ogni singola astensione dal lavoro.**

La pronuncia del CEDS, rappresenta una "bocciatura" formale del sistema italiano. Sebbene il Comitato non sia un tribunale penale e le sue decisioni non disapplicano automaticamente le leggi nazionali, esse hanno una forte valenza politico-giuridica.

Lo Stato e gli organismi come la Commissione di Garanzia sarebbero stati chiamati ad adeguare le proprie norme e orientamenti ai parametri europei.

Di fatto, però, la Commissione di Garanzia non ha fatto altro che prendere atto del pronunciamento del CEDS, rimandando al legislatore eventuali modifiche e, **nel merito, continuando ad operare come nulla fosse, emanando la Delibera di orientamento sulla logistica, appena citata.**

Il Governo, in particolare il Ministro Salvini, ha minimizzato l'impatto della bocciatura europea, ribadendo che l'esecutivo ha il dovere primario di garantire la continuità dei servizi e la mobilità dei cittadini, specialmente in settori strategici come i trasporti locali e ferroviari, difendendo anche l'utilizzo dei decreti di precettazione quali interventi d'emergenza legittimi e necessari per evitare il blocco totale del Paese.

Una considerazione quella del Governo tutt'altro che fondata visto che il Ministro Salvini è arrivato ad intervenire con la precettazione per impedire astensioni dal lavoro con la scusa del maltempo in una giornata in cui in Italia splendeva il sole, o, addirittura, con il pretesto di tutelare lo shopping natalizio (sic!).

Si segnala che il TAR del Lazio, ove è necessario rivolgersi per tentare di contestare le precettazioni formulate dal Ministro Salvini, ha ormai consolidato un giudizio di legittimità nel caso in cui, indipendentemente dal merito, è la Commissione di Garanzia a sollecitare l'intervento amministrativo ai sensi dell'art.8 della L.146/90.

Tutto ciò ha determinato che, in occasione dello sciopero generale del 29.11.2024, indetto dapprima dalla Cub e Sgb, eppoi da altre sigle sindacali, a giustificare l'intervento del Ministro Salvini è stato l'invito della Commissione di Garanzia, con cui ha espresso fondata preoccupazione sulla riuscita della mobilitazione e di una adesione di massa all'iniziativa in programma di astensione dal lavoro: una situazione che la dice lunga a che punto si sia arrivati in Italia nell'attacco al diritto di sciopero.

LA SOSPENSIONE DELLA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO FAVORISCE L'ATTACCO AI SALARI

Come accennato all'inizio, è più che evidente il legame di causa ed effetto tra la limitazione del diritto di sciopero ed i bassi salari ma c'è anche da valutare le drammatiche conseguenze dell'assenza di democrazia nei luoghi di lavoro.

Il referendum del 1995 sull'abolizione parziale dell'art. 19 e la mancata decisione del legislatore di varare una legge sulla rappresentanza sindacale, realmente democratica e rispettosa delle previsioni costituzionali e delle dichiarate intenzioni dei comitati referendari, ha privato i lavoratori di scegliersi i propri rappresentanti sindacali, per spianare la strada alla concertazione e al consociativismo praticato dalle sigle mainstream, con tutte le conseguenze del caso.

Se è vero che la corte Costituzionale si è pronunciata sul tema più volte, seppur in maniera altalenante, è altrettanto vero che è arrivato il momento che il legislatore approvi una Legge sulla Rappresentanza realmente democratica, che consegna ai lavoratori il diritto di scegliersi i propri rappresentanti.

Tutto ciò non è impossibile. La CUB a tale proposito ha consegnato più volte alle forze politiche di questo Paese una proposta di Legge che regolamenti la materia della rappresentanza sindacale, per abbandonare le strade intraprese con soluzioni corporative e che non lasciano spazi alla volontà dei lavoratori stessi.

LE PROPOSTE DELLA CUB: E' URGENTE CAMBIARE PASSO E DIREZIONE

La situazione, complessivamente, non è semplice affatto ma la direzione intrapresa sta facendo deragliare e schiantare l'intera società.

La *sbornia* liberista per cui il mercato avrebbe dovuto autoregolamentarsi deve essere archiviata.
Servono politiche redistributive: concertazione e consociativismo sindacale, politiche dei redditi, compressione dei salari, mancanza di investimenti, sono tutte ricette scadute, fallimentari e non riproponibili.

Non sarà un *pranzo di gala* e servirà attrezzarsi per una stagione di lotte sindacali e politiche, che non possono essere evitate.

Si pensi, anche, all'aumento della spesa militare, che il Governo è disponibile a far decollare fino al 5% del Pil: saranno investimenti sottratti a servizi che già sono in grave sofferenza, come la Sanità, la Scuola, i Trasporti. E' urgente scongiurare che si passi dal Welfare al Warfare.

1) SALARIO MINIMO, AUTOMATISMO DI RIVALUTAZIONE DEI SALARI E DI UN VERO ADEGUAMENTO DELLE PENSIONI

La definizione di un salario minimo in Italia, non inferiore ai 12 euro, è divenuta una priorità impellente.

Esistono contratti che prevedono una retribuzione di circa 5 Euro l'ora: **sono ridicoli importi che vanno messi al bando e fuori legge, costringendo le parti sociali che le hanno concordate a disdettare tali accordi.**

Speciose le argomentazioni di chi accampa scuse per evitare che siano approvati interventi legislativi che favoriscano l'adozione di immediate politiche redistributive dei profitti prodotti.

Negare il fallimento delle politiche di concertazione, degenerate in cogestione e "santificata" con legge "Sbarra", **è una ardita operazione di mistificazione della realtà che impone un intervento di sostegno per il raggiungimento di obiettivi altrimenti irraggiungibili al momento.**

Analogamente è inaccettabile ed insostenibile che si continui a rinunciare ad adeguare le pensioni, impoverendo coloro che hanno il diritto ad una quiescenza che non sia di stenti e di miseria.

2) RIPRISTINO DEL REDDITO DI CITTADINANZA, QUALE MISURA UNIVERSALE DI SOSTEGNO ALLA POVERTÀ

Il ripristino del Reddito di Cittadinanza in Italia o, comunque, di una misura, realmente universale, di sostegno alla povertà, libera dal ricatto di un lavoro sottopagato, talvolta rischioso per la salute, spesso al nero o, come si dice "grigio".

Il RdC è stata una delle poche iniziative di "classe" e di giustizia sociale degli ultimi anni: abrogarlo ha comportato una grande responsabilità, di chi ha deciso di togliere soldi ai poveri per garantirli alle aziende e alle fasce di reddito più alte con una riforma fiscale che ha favorito i più abbienti.

3) INTERVENTI CONTRO L'ABUSO DELLA PRECARIETÀ

La precarietà ed il suo abuso sono divenuti in Italia una piaga endemica al mondo del lavoro in Italia, pubblico e privato.

Si rende urgente e necessario un intervento legislativo che imponga una riduzione delle tipologie contrattuali e che ne impedisca l'utilizzo in maniera massiva, vietando la possibilità che tali limitazioni possano essere aggirate con gli accordi sindacali.

4) GARANZIA DI UNA CONTRATTAZIONE SINDACALE DEMOCRATICA E PLURALE

E' ora che si approvi una legge sulla rappresentanza realmente democratica e trasparente.

E' dal 1995 che il legislatore si sottrae alla necessità di definire una norma che sottragga alle controparti datoriali la possibilità di scegliere le organizzazioni sindacali con cui trattare, riservando le convocazioni al rinnovo dei contratti nazionali, territoriali e aziendali ai sindacati considerati "affidabili". La scelta della O.S. è e deve restare in mano ai lavoratori.

5) INTERVENTI DI POLITICA ECONOMICA PER FAVORIRE INVESTIMENTI PUBBLICI IN SETTORI STRATEGICI DELL'ECONOMIA.

Serve un cambio di paradigma nelle politiche economiche italiane. **La svendita dei gioielli di famiglia per fare cassa, divenuta con il tempo una cessione delle attività a prezzi di saldo delle esperienze e del know-how, va fermata e ripensata.**

Si sono cedute competenze anche in settori strategici, per calcoli da *bottegai* senza alcuna lungimiranza e visione industriale.

Ripensare in una ottica di rilancio è ancora possibile in importanti settori.
Tale possibilità va colta prima che sia troppo tardi.

6) LOTTA ALLA EVASIONE FISCALE E ALLEGGERIMENTO DELLA PRESSIONE FISCALE PER I LAVORATORI A PIÙ BASSO REDDITO.

L'evasione fiscale in Italia continua ad essere un cancro, nonostante nel 2024 siano stati recuperati, secondo fonti dell'attuale Governo, oltre 33 MLD di Euro. Esistono stime qualificate che denunciano una evasione *monstre* in Italia: oltre 1250 MLD di Euro dal 2000 al 2024.

E' evidente che si debba profondere il massimo sforzo possibile per recuperare quanto viene sottratto al fisco e alla collettività, prevedendo un alleggerimento della pressione fiscale, diversamente da quanto fatto anche dall'attuale Governo, per i lavoratori a più basso reddito.

L'attacco ad una progressività delle tassazioni, peraltro prevista in Costituzione, rappresenta in modo inequivocabile l'imbarbarimento raggiunto: una condizione che va superata, con un ribaltamento della prospettiva complessiva.

Gli economisti Demetrio Guizzardi, Elisa Palagi, Andrea Roventini e Alessandro Santoro nell' articolo *Recostruing Income Inequality in Italy*, pubblicato nel 2024 sul Journal of the European Economic Association, hanno dimostrato che il sistema fiscale italiano è regressivo: il 5% più ricco paga un'aliquota fiscale effettiva inferiore al resto della popolazione.

In un altro studio in corso di pubblicazione sulla Review of income and Wealth, si mostra che gli italiani più ricchi pagano un'aliquota effettiva inferiore (32%) rispetto a un lavoratore dipendente della classe media (45%).

7) SUPERAMENTO DELLE DISCRIMINAZIONI SIA DI GENERE, SIA QUELLE RISERVATE A GRUPPI DI LAVORATORI (DISUGUAGLIANZE ORIZZONTALI).

Tanto ancora c'è da fare in Italia in merito alla necessità di superare e archiviare le discriminazioni di genere e di razza sul lavoro e nella società.

I dati relativi alle discriminazioni salariali e occupazionali in Italia, appena esposte, restituiscono il segno di una situazione grave e calcificatasi in ogni ambito, imponendo un intervento legislativo non rinviabile, capace di fare da volano ad un cambiamento di approccio e culturale che non può e non deve essere atteso ancora.

8) INTERVENTI DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI IN GRADO DI MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI LAVORI POTENZIALMENTE ESEGUIBILI.

E' insostenibile che le alte competenze debbano espatriare per trovare una collocazione adeguata nel mondo del lavoro in Italia, capace di offrire spazi e ambiti di collocazione solo alle professionalità più basse.

Al contrario, un Paese manifatturiero come il nostro non può e non deve ridursi alla fornitura di basse professionalità al mondo del lavoro.

Servono investimenti veri sulla formazione e sulla riqualificazione dei lavoratori.

9) ABROGAZIONE DELLA L.146/90 E DELLA L.83/00.

RIDEFINIZIONE DI UNA NORMA SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO SULLA BASE DELLE INDICAZIONI FORNITE DAL CEDS E CHE GARANTISCA L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO.

La L.146/90 e le sue successive modifiche devono essere abrogate.

E' urgente la ridefinizione di una norma che, considerando anche il pronunciamento del CEDS, garantisca il più completo esercizio del diritto di sciopero nel rispetto delle previsioni costituzionali.

Preavviso, limiti di durata, servizi minimi, rarefazione e altro ancora si sono rivelati gli orpelli normativi per scippare il diritto di sciopero dalle mani dei lavoratori e favorire la loro assoluta subalternità alle ragioni del profitto delle aziende.

La Delibera della Commissione di Garanzia sulla Logistica non ha motivo di esistere ed è la piena dimostrazione della volontà del Governo di mettere al servizio della Guerra l'intero comparto della Logistica e non solo.

E' inaccettabile che si sia permesso ad una Authority di vigilanza di trasformarsi in un organismo deliberante, nelle mani del Governo e nel silenzio assenso della politica.

E' URGENTE, DUNQUE, CAMBIARE PASSO E DIREZIONE. ALTRIMENTI SI IPOTECA IL FUTURO DEI LAVORATORI E DELLE MASSE POPOLARI, DELL'INTERO PAESE E DELLE FUTURE GENERAZIONI. SERVE CORAGGIO E DETERMINAZIONE. SERVONO SCELTE DI CAMPO.

Roma 1.7.2026

CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE

✉ Viale Lombardia 20 – 20132 Milano – ☎ 02.7063104–02.76960856 Fax 02.70602409 – pec: cubnazionale@postacert.it