



# IL SALARIO DIGNITOSO È UN DIRITTO UNIVERSALE

Una proposta per l'Italia,  
a partire dal settore moda

Giugno 2022



La Campagna Abiti Puliti è la sezione italiana della Clean Clothes Campaign (CCC), una rete internazionale che riunisce organizzazioni a difesa dei diritti umani, dei lavoratori ed organizzazioni sindacali. La CCC si batte per il miglioramento delle condizioni di lavoro nell'industria della moda e dell'abbigliamento sportivo a livello mondiale. Uno dei suoi obiettivi prioritari è il riconoscimento di un salario dignitoso che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici delle filiere globali di vivere dignitosamente e di ripartire più equamente il valore prodotto. La CCC ritiene che tale obiettivo debba essere una priorità dei governi e delle aziende.

Il rapporto che presentiamo si pone in linea di continuità con il lavoro avviato dall'AFWA in Asia e poi sviluppato dall'European Production Focus Group (EPFG), un gruppo di lavoro formato da diverse sezioni nazionali della Clean Clothes Campaign ed altre organizzazioni attive in numerosi paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale. Nel 2020 l'EPFG ha lanciato, sulla base della metodologia sviluppata, il concetto e il metodo di calcolo del salario dignitoso di base transfrontaliero per l'Europa (Europe Floor Wage)<sup>1</sup>. Con questo nuovo rapporto la Campagna Abiti Puliti illustra la proposta dell'Europe Floor Wage applicata all'Italia. Il livello di salario dignitoso che ne emerge può valere come soglia di salario minimo non solo per il settore della moda, ma anche per gli altri comparti.

Il concetto di salario minimo dignitoso che proponiamo trova il suo fondamento nei diritti umani. Un concetto non subalterno alle logiche di mercato bensì ancorato ai bisogni reali dei lavoratori e delle loro famiglie, quindi al costo della vita. La nostra elaborazione intende essere uno strumento al servizio dei lavoratori, delle parti sociali e del legislatore, perché attui politiche e misure efficaci ad effettiva protezione dei lavoratori più vulnerabili, nonché volte all'eliminazione della povertà e alla riduzione delle crescenti diseguaglianze in una prospettiva di genere.

**Autori:** Andrea Di Filippo, Deborah Lucchetti

**Contributi:** Monica Bruzzone, Marco Craviolatti, Giorgia Orengo

**Peer review:** Francesco Gesualdi, Priscilla Robledo, Artemisa Ljarja, Bettina Musiolek

**Grafica e impaginazione:** Yoge Comunicazione Sensibile

**Immagine di copertina:** ricamo manuale Doddi Pasero

<sup>1</sup> Come calcolare l'Europe Floor Wage. (2020). Clean Clothes Campaign (<http://www.abitipuliti.org/news/europe-floor-wage/>)



Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno economico dell'Unione Europea. I contenuti della pubblicazione sono responsabilità esclusiva delle organizzazioni partner della campagna Abiti Puliti e non riflettono in alcun modo l'opinione dell'Unione Europea.

## INDICE

<b>S</b>	<b>Sintesi del rapporto</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Il sistema moda in Italia e l'impatto della pandemia</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Perché è auspicabile istituire un salario minimo legale anche in Italia</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Garantire il diritto ad una esistenza libera e dignitosa</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Oltre il salario minimo legale: la proposta della Campagna Abiti Puliti per un salario dignitoso nel settore moda</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Analisi, implementazione e adeguamento del salario dignitoso di base</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Il salario dignitoso come elemento propulsivo per un'industria della moda sostenibile: un dibattito aperto e urgente</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Misure complementari al salario minimo dignitoso</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	<b>Raccomandazioni</b>	<b>31</b>

## SINTESI DEL RAPPORTO

La povertà lavorativa è un fenomeno sociale complesso, che va oltre la pura questione salariale e dipende da diversi fattori (individuali, familiari, istituzionali) ma anche dalla stessa configurazione delle catene globali del valore.

Per essere affrontata e aggredita nelle sue cause strutturali, sono necessarie misure diverse e complementari di politica economica e fiscale, di natura legislativa e contrattuale, a livello sia nazionale che internazionale.

In questo rapporto affrontiamo nello specifico il tema del salario quale prima, ma non unica, questione urgente su cui intervenire per aggredire il problema della povertà lavorativa e della disuguaglianza in Italia, a partire dalle filiere della moda. Il concetto di **salario** a cui ci riferiamo è quello **dignitoso di base** adottato dalla Clean Clothes Campaign che può essere definito **come il valore della retribuzione base netta**

**in grado di garantire al lavoratore e alla sua famiglia il soddisfacimento dei bisogni primari e condizioni di vita dignitose.** La retribuzione base netta è calcolata senza le maggiorazioni per gli straordinari, prima di incentivi e indennità, e dopo le tasse, tenendo conto solo dei compensi monetari.

Il salario dignitoso di base qui proposto, **diritto umano riconosciuto nel diritto internazionale e nella nostra Costituzione**, seppur rappresentando una soglia minima per tutte le retribuzioni a partire dal settore Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero (TAC), **si differenzia dal salario minimo legale** perché **non si basa** su valori di mercato ma **sul soddisfacimento dei bisogni primari del lavoratore e della sua famiglia.** Esso si basa su una metodologia di calcolo piuttosto semplice, in modo da essere replicabile e aggiornabile nel tempo, oltretutto di immediata comprensione per i lavoratori. L'idea centrale è quella di suddividere la spesa complessiva delle famiglie in due grandi componenti: spesa per generi alimentari e altre spese. Una volta definito il valore monetario della spesa alimentare familiare - nelle modalità dettagliate nel rapporto - e assumendo che questa rappresenti una certa quota percentuale della spesa complessiva, otteniamo il valore del salario dignitoso come somma della spesa alimentare e della spesa non alimentare a livello familiare.

**Una volta definite le ipotesi (composizione del nucleo familiare, fabbisogno energetico per un individuo in età lavorativa e quota della spesa alimentare familiare su quella totale) e la metodologia di calcolo che abbiamo sopra descritto, abbiamo ottenuto un valore del salario dignitoso di base pari a €1.905 netti mensili. Ipotizzando una settimana lavorativa standard di quaranta ore settimanali, tale salario equivale a €11 netti all'ora.**

Il salario dignitoso di base rappresenta, a nostro avviso, uno strumento capace di tenere in considerazione i bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie e di rafforzare il sistema di tutele esistenti per permettere di poter godere di una vita libera e dignitosa. Il salario minimo legale pertanto, se fissato ad un livello adeguato a proteggere il potere di acquisto dei lavoratori, può essere una misura idonea a garantire effettiva protezione a tutti i lavoratori e alle loro famiglie, in particolare quelli più vulnerabili impiegati nelle lunghe catene di fornitura (popolate di piccole e piccolissime imprese a bassa densità sindacale) e toccati dalle peggiori forme di precarietà, insicurezza e sfruttamento.

**Indipendentemente dall'approvazione o meno da parte del Parlamento italiano di una legge sul salario minimo**, ed anzi per informare utilmente il dibattito in corso sul punto, **auspichiamo una implementazione di un salario dignitoso di base che potrebbe articolarsi in tre fasi**, dettagliate nel rapporto, in previsione degli obiettivi posti dall'Agenda per lo Sviluppo sostenibile entro il 2030.

E' noto che la povertà lavorativa è un fenomeno complesso e multidimensionale, che quindi riguarda anche i tempi di lavoro, la continuità occupazionale, la composizione familiare e l'azione redistributiva dello Stato. **Una strategia di lotta alla povertà lavorativa, lungo l'intera catena di fornitura in Italia e all'estero, richiede pertanto una molteplicità di strumenti e di misure, di carattere economico, legislativo,**

**contrattuale e culturale** atte a proteggere i lavoratori e le lavoratrici in un contesto produttivo ancorato alle dinamiche del commercio internazionale e fortemente globalizzato, seppure stiano emergendo nuove tendenze di deglobalizzazione e rilocalizzazione.

**A corredo del salario dignitoso di base e per incentivare rapporti di lavoro stabili, sicuri e duraturi**, nel rapporto auspichiamo l'attuazione di altre misure che potrebbero essere sperimentate a partire dal settore TAC per poi essere estese all'intera economia: **l'introduzione di strumenti di integrazione e sostegno dei redditi da lavoro più bassi, il c.d. *in-work benefit* e l'avvio di un percorso pluriennale e graduale di riduzione collettiva degli orari di lavoro, a parità di salario dignitoso di base**, in un'ottica di netto miglioramento della qualità della vita per i lavoratori, di maggiore efficienza per le imprese e di riduzione dei ritmi patologici di produzione e consumo fondati su salari di povertà, lunghi orari e prodotti di scarsa qualità, tipici del settore TAC, in particolare del noto fenomeno della fast fashion, oggi addirittura involuto nella ultra fast fashion.

Le raccomandazioni alle istituzioni politiche e alle imprese dettagliate nel rapporto sono volte ad **affrontare in maniera sistemica e strutturale il problema della povertà lavorativa nonché della urgente transizione verso una industria della moda sostenibile**, che potrà dirsi tale **solo se inclusiva, equa e democratica**. Tali misure includono la garanzia di **corresponsione di un salario dignitoso di base a tutti i lavoratori** e le lavoratrici della filiera, in Italia e all'estero, attraverso **un mix coerente e innovativo di norme vincolanti, incentivi e contrattazione di filiera**. Il tutto caratterizzato da un **forte livello di trasparenza** da parte delle imprese e da un **rinnovato investimento quantitativo e qualitativo nel controllo pubblico**, per una tutela effettiva e azionabile con facilità da parte dei lavoratori, con la massima attenzione a quelli più vulnerabili.

# 1 Il sistema moda in Italia e l'impatto della pandemia

Il sistema moda viene riconosciuto tradizionalmente come una delle eccellenze dell'economia italiana nonché come uno dei più grandi vettori del "Made in Italy" nel mondo.

Si tratta di un sistema complesso, che nel 2019 considerando i soli settori tessile, abbigliamento e calzaturiero, secondo dati Istat e delle associazioni di categoria contava oltre 55mila imprese, per un totale di 473 mila addetti.<sup>2</sup>

Il "Made in Italy" è un sistema articolato in catene di fornitura inserite in reti di produzione globale in stretto rapporto con i territori. L'Italia rappresenta uno snodo fondamentale delle dinamiche globali che regolano le filiere, in particolare le modalità di composizione e disciplinamento della forza lavoro per la produzione di valore, alimentando la strutturale asimmetria di potere che caratterizza i rapporti di filiera. Il punto

focale di valorizzazione dei marchi, in particolare quelli del lusso, avviene attraverso un meccanismo che esibisce solo le parti "nobili" della filiera (artigiani, pellettieri, sarti, designer), mentre occulta le fasi dove si addensa la manodopera meno qualificata e spesso migrante e dove si può più agevolmente scivolare nella giungla del lavoro irregolare e degli abusi. Sono i lavoratori e le lavoratrici impiegate principalmente nella subfornitura, al servizio dei fornitori di primo livello in relazione diretta col marchio<sup>3</sup>, che detta le condizioni commerciali. Sono gli anelli vulnerabili della catena che non si vogliono mostrare, quelli che intercettano manodopera spossata dei propri diritti e sfuggono alle regole e ai controlli, alimentando la competizione al ribasso tipica del settore<sup>4</sup>. Ciò avviene in una interazione continua con le dinamiche territoriali, politiche e istituzionali, le quali concorrono in maniera significativa, al successo delle strategie di estrazione del valore dal basso verso l'alto poste in atto dalle imprese committenti.<sup>5</sup>

Nel 2021, da una nostra elaborazione su dati dell'Agenzia ICE, il sistema moda (nella sola componente tessile, abbigliamento, calzaturiero) contribuiva per circa 24 miliardi di euro al saldo

<sup>2</sup> [https://www.infomercatiesteri.it/public/osservatorio/interscambio-commerciale-settoriale/Interscambio\\_Settoriale\\_Moda\\_17\\_01\\_2022\\_1642414760.pdf](https://www.infomercatiesteri.it/public/osservatorio/interscambio-commerciale-settoriale/Interscambio_Settoriale_Moda_17_01_2022_1642414760.pdf)

<sup>3</sup> Il primo livello di fornitura è quello in genere reso pubblico dalle imprese quando adottano politiche di trasparenza della filiera, ancora minoritarie nel settore. Restano invece di norma totalmente occultati i subfornitori, dove si addensano i principali problemi di abuso e violazione dei diritti umani e del lavoro.

<sup>4</sup> Italy Risk Assessment (2020) Fair Wear Foundation <https://www.fairwear.org/resources/italy-risk-assessment-2020>

<sup>5</sup> Si legga a tal proposito l'interessante analisi del settore italiano del lusso proposta nel testo "I cieli e i gironi del lusso. Processi lavorativi e di valorizzazione nelle reti della moda." (2017). D.Bubbico, V.Redini, D. Sacchetto. Si legga inoltre il rapporto „Il vero costo delle nostre scarpe“ (2017) CNMS, FAIR per Campagna Abiti Puliti, (<https://www.abitipuliti.org/report/2017-report-il-vero-costo-delle-nostre-scarpe/>)



Foto Pexels.com

commerciale italiano, con una quota di circa 11% del totale delle esportazioni italiane e del 7% delle importazioni.<sup>6</sup>

Senza dubbio anche il sistema moda è stato colpito duramente negli ultimi due anni dalla pandemia da Coronavirus, con un impatto forte su lavoratori ed imprese. Nel gennaio del 2021, il settore delle industrie tessili, abbigliamento, pelli e accessori era quello che aveva fatto registrare la caduta più forte nella produzione industriale nell'economia italiana, con un crollo del - 20.8% rispetto a gennaio dell'anno precedente, a fronte di una riduzione del - 2.4% dell'indicatore generale.<sup>7</sup> A gennaio 2022, si è registrata una nuova contrazione su base annuale della produzione industriale nel settore, questa volta più contenuta, ma comunque pari al - 4.8%, ovvero 2,2 punti percentuali in più rispetto all'indicatore generale.<sup>8</sup>

Nel pieno della crisi, per effetto delle chiusure della quasi totalità dei canali commerciali (unica eccezione, le vendite online) anche le vendite al dettaglio del settore registravano delle cadute vertiginose, le più drastiche di tutti i settori dell'economia italiana: - 33% per l'abbigliamento e - 36.4% per le calzature e i prodotti in pelle.<sup>9</sup> Con la progressiva riapertura dei canali commerciali, le vendite al dettaglio sono riprese nel corso del 2021 e a gennaio 2022, si registrava una ripresa, rispetto a gennaio dell'anno precedente, del + 20.5% per l'abbigliamento e del +17.5% per le calzature e i prodotti in pelle.<sup>10</sup>

6 [https://www.ice.it/statistiche/Short\\_stat.aspx](https://www.ice.it/statistiche/Short_stat.aspx)

7 [https://www.istat.it/files//2021/03/Produzione-industriale\\_gennaio2021.pdf](https://www.istat.it/files//2021/03/Produzione-industriale_gennaio2021.pdf)

8 [https://www.istat.it/files//2022/03/Produzione-industriale\\_gennaio\\_22.pdf](https://www.istat.it/files//2022/03/Produzione-industriale_gennaio_22.pdf)

9 [https://www.istat.it/files//2021/03/CS\\_Commercio\\_al\\_dettaglio\\_0121.pdf](https://www.istat.it/files//2021/03/CS_Commercio_al_dettaglio_0121.pdf)

10 [https://www.istat.it/files//2022/03/CS\\_Commercio\\_al\\_dettaglio\\_0122.pdf](https://www.istat.it/files//2022/03/CS_Commercio_al_dettaglio_0122.pdf)

## 2 Perché è auspicabile istituire un salario minimo legale anche in Italia

Il 28 ottobre 2020, il Consiglio e il Parlamento europeo hanno avanzato la proposta di direttiva (COM (2020) 682) relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (UE), esortando gli Stati membri a garantire retribuzioni che consentano condizioni di vita dignitose per i lavoratori e le loro famiglie, conformemente al modello di economia sociale di mercato dell'UE. Il 7 giugno 2022 hanno raggiunto un accordo politico sul contenuto della Direttiva.<sup>11</sup>

Nella proposta si evidenzia come nella gran parte dei paesi membri i salari minimi siano rimasti troppo distanti dai livelli di riferimento del 60% del salario lordo mediano o del 50% del salario lordo medio a livello nazionale e si richiede l'adozione di misure per incrementare le retribuzioni in un quadro di coordinamento europeo, ma tenendo conto delle specificità nazionali e senza l'introduzione di un meccanismo di determinazione comune.

In tale ottica, l'obiettivo di salari adeguati deve essere perseguito o con il tramite della contrattazione collettiva (come accade in Italia) oppure con il ricorso a salari minimi stabiliti per legge. Infatti, all'interno dei 27 Stati membri dell'UE, si osserva una situazione variegata, in cui il salario minimo legale è in vigore in 21 paesi, mentre in Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Italia e Svezia, i minimi retributivi sono determinati da contratti collettivi settoriali o aziendali. In Italia, dove per ragioni storiche relative all'evoluzione delle relazioni industriali i minimi retributivi vengono determinati dalla contrattazione collettiva a livello settoriale, il dibattito sull'introduzione di un salario minimo legale è stato particolarmente vivace nella prima parte della XVIII legislatura, prima che le dimissioni del Gabinetto Conte I e l'emergenza sanitaria di Covid-19 modificassero l'ordine delle priorità nell'agenda politica nazionale.

Nel rapporto che qui presentiamo, ci sembra utile

<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

descrivere sinteticamente le principali motivazioni alla base delle riflessioni in corso sull'opportunità di adottare un salario minimo legale, sottolineando come questa policy possa rivelarsi particolarmente utile se utilizzata in combinazione con altri strumenti di politica economica senza tuttavia rappresentare una panacea rispetto a tutti i mali che affliggono l'economia italiana in generale e le condizioni di chi lavora in particolare.

Inoltre, è necessario sottolineare che la nostra proposta di salario dignitoso di base va oltre l'idea di un salario minimo legale, sia concettualmente che nel metodo di determinazione del valore che deve essere a questo attribuito, differenze che verranno spiegate nel dettaglio nel corso del rapporto. In questa sezione, dunque, ci limitiamo a presentare le motivazioni alla base delle proposte di introduzione di un salario minimo legale in Italia.

### PERDITA DEL POTERE DI ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI

Elaborando dati OCSE relativi al periodo 2000-2020, emerge come sebbene le retribuzioni (salari e stipendi) medie annue a prezzi correnti siano

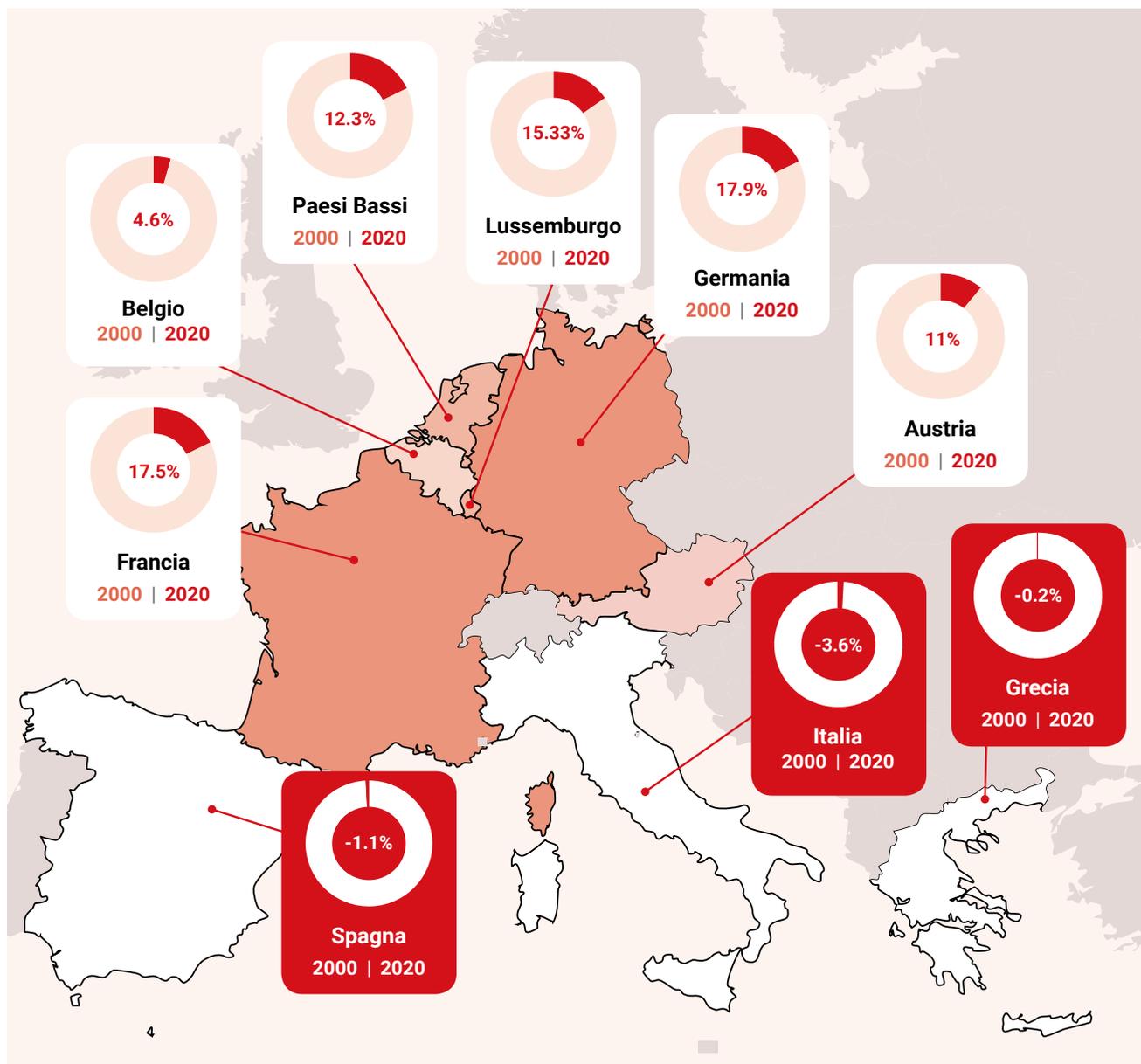
aumentate del 32% passando da 21.259 € nel 2000 a 27.997 € nel 2020, il valore a prezzi costanti (anno base 2020) nello stesso intervallo di tempo si sia ridotto del 3.6%.<sup>12</sup> Detto altrimenti, le retribuzioni hanno subito una contrazione in termini reali nel periodo considerato, determinando un'erosione del potere di acquisto dei lavoratori.

Nello stesso periodo, a titolo di confronto, le retribuzioni medie annue a prezzi costanti in Germania sono aumentate del 17.9%, in Francia del 17.5%, in Lussemburgo del 15,33%, nei Paesi Bassi del 12,3%, in Austria del 11%, in Belgio del 4.6%. Sempre nell'area euro, solo in Spagna e Grecia si è assistito ad una contrazione analoga a quella italiana seppur più contenuta, pari rispettivamente a -1.1% e -0.2%.

Ulteriore preoccupazione relativa alla perdita di potere di acquisto delle retribuzioni è determinata da una dinamica inflattiva tra fine 2021 e inizio 2022 particolarmente sostenuta, spinta dai prezzi dei beni energetici e in misura minore da quella dei beni alimentari. A febbraio 2022, l'Istat rilevava un aumento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo



<sup>12</sup> Fonte: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>. I dati si riferiscono a lavoratori full-time e full-year equivalent. Le retribuzioni medie annue per lavoratore dipendente equivalente a tempo pieno si ottengono dividendo la massa salariale totale, derivante dalla contabilità nazionale, per il numero medio di dipendenti nel totale dell'economia, e moltiplicando poi questo valore per il rapporto tra le ore settimanali medie per i lavoratori dipendenti a tempo pieno e le ore settimanali medie lavorate da tutti i lavoratori dipendenti.



Elaborazione dati OCSE. Variazione retribuzioni medie annue a prezzi costanti nel periodo 2000-2020.

per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, del 5,7% su base annua, un valore che non si registrava da novembre 1995.<sup>13</sup>

### DIFFONDERSI DELLA POVERTÀ LAVORATIVA

Seguendo la letteratura economica e sociologica, tale fenomeno si configura sempre di più come il risultato della diffusione di forme di lavoro non standard che colpisce trasversalmente tutti i settori produttivi, ma in modo particolare quelli in cui si concentrano i lavoratori più vulnerabili.<sup>14</sup> Nella definizione adottata

a livello europeo, viene considerato lavoratore povero chi nel corso dell'anno di riferimento ha lavorato (come dipendente o autonomo) almeno 7 mesi e vive in una famiglia il cui reddito equivalente disponibile è inferiore alla soglia di povertà relativa (60% della mediana del reddito equivalente a livello nazionale).<sup>15</sup>

Nel 2019, Eurostat rilevava per l'Italia un tasso di rischio di povertà lavorativa per i lavoratori di età compresa tra 18-64 anni dell'11,8% ovvero 2,8 punti percentuali al di sopra della media UE-27, con valori più elevati per i lavoratori a tempo determinato,

13 Fonte: <https://www.istat.it/it/archivio/266800#:~:text=L'inflazione%20acquisita%20per%20il,%2C1%25%20di%20gennaio.>

14 Nelle scienze sociali viene considerato lavoro standard quello alle dipendenze di un datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno.

15 Il concetto di reddito equivalente si applica per tener conto delle differenze nella composizione e nella dimensione delle famiglie, nonché della presenza di economie di scala a livello di nucleo familiare. Attualmente, la scala di equivalenza utilizzata da Eurostat nel calcolo dell'in-work poverty rate è quella OCSE modificata che attribuisce un punteggio diverso ad ogni componente del nucleo familiare a seconda dell'età anagrafica. Una volta sommati tutti i redditi familiari, questi vengono divisi per il numero di individui equivalenti secondo l'ipotesi che tutti i membri della famiglia possano beneficiare dello stesso livello di reddito.

## TASSO DI POVERTÀ LAVORATIVA



18-64 anni = **11,8%**

2.8% > media europea EU27

In un'ottica temporale, dai primi anni 2000 ad oggi, l'indicatore del rischio di povertà lavorativa in Italia è aumentato di 3 punti percentuali circa.

a tempo parziale e per gli autonomi. In un'ottica temporale, dai primi anni 2000 ad oggi, l'indicatore del rischio di povertà lavorativa in Italia è aumentato di 3 punti percentuali circa.<sup>16</sup>

Dalla definizione, si comprende come la povertà lavorativa sia un fenomeno complesso, legato a tre tipologie di fattori: (i) **individuali**, come livello di retribuzione del lavoratore, numero di ore e mesi lavorati, livello di istruzione (ii) **familiari**, quali l'intensità lavorativa del nucleo familiare, il numero di percettori di reddito, il numero di minori o altri familiari a carico, (iii) **istituzionali** quali livello di copertura di minimi salariali, livello del salario minimo (legale o contrattuale), sistema fiscale e di protezione sociale. A fronte di tale complessità, il salario minimo legale può agire solo su alcune cause della povertà lavorativa, essendo di per sé una politica non sufficiente a contrastarla. Tuttavia, può rappresentare uno strumento da cui partire per implementare un pacchetto di misure che combinate possono invece risultare efficaci.

### LA VEXATA QUAESTIO DEGLI EFFETTI ERGA OMNES DEI CONTRATTI COLLETTIVI E PROLIFERAZIONE DEI CONTRATTI PIRATA

La parziale attuazione dell'art.39 della Costituzione relativa agli effetti *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) pone delle problematiche rispetto alla capacità dei contratti stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative di dare adeguata copertura a tutti

i lavoratori del settore a cui il contratto si riferisce. Senza entrare in questioni giuridiche, che esulano da questo rapporto, rispetto a questo punto si discute da tempo dell'opportunità di adottare una legge sulla rappresentanza che attribuirebbe i tanto agognati effetti *erga omnes* ai contratti stipulati dalle organizzazioni più rappresentative.

Tale legge, che su taluni aspetti sarebbe di fatto una misura alternativa ad un salario minimo legale, si scontra tuttavia con problemi non di poco conto, sia di natura tecnica (come misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, come tener conto di quelle organizzazioni che seppur minoritarie, in specifici settori rivestono un peso particolarmente rilevante) che di natura giuridica (richiedendo la registrazione dei sindacati per la stipula di contratti con effetti *erga omnes*, l'art. 39 Cost. potrebbe non costituire la base giuridica di un'eventuale legge sulla rappresentanza).

Tale situazione, soprattutto nell'ultimo decennio, ha generato il proliferare incontrollato dei cosiddetti "**contratti pirata**", ovvero accordi stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative (spesso fittizie o di comodo). Tali accordi, che promuovono retribuzioni più basse rispetto a quelle previste dai CCNL stipulati dalle sigle più rappresentative, esercitano forme di *dumping* sociale e salariale, deteriorando le condizioni retributive di migliaia di lavoratori e denotando un aspetto ormai "patologico" del sistema italiano delle relazioni industriali.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Fonte: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_IW01\\_custom\\_2329109/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_IW01_custom_2329109/default/table?lang=en)

<sup>17</sup> Nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva pubblicato dal CNEL, a fine 2021 risultavano depositati nell'archivio CNEL ben 933 contratti collettivi per i lavoratori del settore privato, 77 in più rispetto all'anno precedente.

Si pensi ad esempio, che a fine 2021 nel solo settore TAC erano depositati nell'Archivio del CNEL ben 32 contratti collettivi. A fronte di tale situazione e delle difficoltà a pervenire all'adozione di una legge sulla rappresentanza, un salario minimo legale potrebbe essere uno strumento capace di offrire protezione immediata ai lavoratori, mettendo di fatto fuori gioco quei contratti che prevedono condizioni retributive peggiorative.

### **CONSAPEVOLEZZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI RISPETTO ALLA REMUNERAZIONE A CUI HANNO DIRITTO**

Un salario minimo stabilito per legge potrebbe offrire a chi lavora un riferimento più semplice per comprendere la retribuzione oraria a cui si ha diritto e azionare gli eventuali strumenti di tutela laddove tale valore non venga rispettato dal datore di lavoro. Con l'attuale sistema contrattuale, è molto più complesso capire qual è la retribuzione oraria netta a cui si ha diritto, dipendendo questa da CCNL di riferimento, livello di inquadramento, anzianità di servizio e altri fattori ancora.



3

# Garantire il diritto ad una esistenza libera e dignitosa

Il diritto ad una vita libera e dignitosa attraverso il lavoro è sancito nel diritto pubblico internazionale dagli albori del secolo XX.

Il preambolo della **Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)** (1919) faceva già riferimento alla "garanzia di un salario che assicuri condizioni di vita dignitose".<sup>18</sup> Il concetto di lavoro dignitoso viene poi ribadito nelle **Convenzioni dell'OIL**, in particolare: la **n.26 del 1928**, integrata dalla **Raccomandazione n.30**, esorta gli Stati a introdurre metodi di fissazione dei salari minimi ed è oggi tra le più ratificate al mondo con più di 100 paesi che l'hanno adottata, inclusa l'Italia; la **n.131 del 1970** che estende la n.26 e, integrata dalla **Raccomandazione 135**, include l'impegno di definire un salario minimo che tenga conto dei bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie e di garantire l'effettiva applicazione. La C131 è stata ad oggi ratificata da 52 stati membri ma non dall'Italia.<sup>19</sup>

Il concetto di lavoro dignitoso nasce ufficialmente nel

1999 alla Conferenza Internazionale del Lavoro con la presentazione del Rapporto Decent Work che per la prima volta afferma: "oggi l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana". Tale concetto viene poi istituzionalizzato nel 2008 con l'adozione della **Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta**, che darà un chiaro impulso programmatico all'Agenda del lavoro dignitoso<sup>20</sup>.

**Il diritto a percepire un salario dignitoso è sancito quale diritto umano nella Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite che all'art. 23, par. 3 recita: "Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a se stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla dignità umana".**

<sup>18</sup> Rapporto presentato alla Conferenza di pace dalla Commissione sulla legislazione internazionale del lavoro (1920a), ILO ([http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09\\_3\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_3_engl.pdf))

<sup>19</sup> Convenzioni ratificate dall'Italia, ILO ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102709](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102709))

<sup>20</sup> Agenda del Lavoro Dignitoso (2008), ILO ([https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_166085/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_166085/lang--it/index.htm))

Più di 60 anni dopo, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, i cui elementi essenziali sono i 17 obiettivi (OSS) per porre fine alla povertà e lottare contro l'ineguaglianza. Tra questi l'8° ha lo scopo di raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini entro il 2030.<sup>21</sup>

**La Carta sociale europea del 1965, poi riveduta nel 1999, inserisce il diritto a percepire un salario dignitoso nell'art. 4, n. 1: "Tutti i lavoratori hanno diritto ad un'equa retribuzione che assicuri a loro stessi ed alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente".<sup>22</sup>**

Nel 2017 l'Unione Europea ha approvato il **Pilastro europeo dei diritti sociali**<sup>23</sup> che nel principio n.6 enuncia il "diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso" al lavoratore e alla sua famiglia. A concreta attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, nel 2020 la Commissione Europea ha pubblicato una proposta di **Direttiva relativa a "salari minimi adeguati nell'Unione Europea"** (COM (2020)682) e il 7 giugno 2022 Parlamento e Consiglio europei hanno raggiunto un accordo politico sul testo. Dopo decenni di inazione, frutto della predominanza dell'ideologia neoliberista su quella di una Europa sociale, per la prima volta la UE interviene in maniera diretta e per via legislativa in materia salariale. L'obiettivo è il **miglioramento e l'armonizzazione delle politiche salariali** in Europa, nel pieno rispetto delle specificità degli Stati e dell'autonomia contrattuale delle parti sociali. La proposta si pone sia l'obiettivo di **umentare la copertura della contrattazione collettiva** almeno fino al 80% dei lavoratori (soglia critica sotto la quale gli Stati membri devono introdurre un piano di azione per la sua promozione), sia di **garantire salari minimi legali adeguati** attraverso criteri e meccanismi

di determinazione chiari, stabili e aggiornati ogni due anni con il coinvolgimento di parti sociali e datoriali. La proposta non impone agli Stati la strada maestra da seguire. Al di là degli impatti presumibilmente limitati che avrà nel contesto italiano per le sue peculiari caratteristiche, è tuttavia importante rilevare una discontinuità nella narrativa neoliberista che vedeva nei salari e nella contrattazione collettiva un mero ostacolo alla competizione e alla crescita. Invece viene oggi riconosciuto dalla UE che salari adeguati non solo riducono la povertà e le disuguaglianze nella distribuzione dei redditi e di genere ma sostengono la domanda interna, quindi l'economia<sup>24</sup>. Per l'Italia, tra i sei paesi dell'Unione ancora privi di salario minimo legale e con un tasso di copertura della contrattazione collettiva molto elevato, almeno sulla carta, la Direttiva cambierà poco.

In questo quadro, desta perplessità che, nella propria *Comunicazione rivolta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo sul lavoro dignitoso in tutto il mondo per una transizione globale giusta e una ripresa sostenibile* pubblicata in occasione dell'adozione della proposta di direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (23 febbraio 2022), fra i pilastri del lavoro dignitoso la Commissione europea abbia inserito, per descrivere il proprio concetto di protezione sociale, "salari minimi di sussistenza"<sup>25</sup>.

Ad ogni modo, è auspicabile che il processo europeo funga da fattore propulsivo e incida positivamente nel dibattito pubblico e parlamentare italiano, al fine di individuare soluzioni legislative efficaci a garantire l'ampia e crescente platea di lavoratori e lavoratrici a rischio di povertà lavorativa perché vittime dei c.d. contratti pirata e della proliferazione di contratti atipici, perché non coperti dai CCNL siglati dai sindacati maggiormente rappresentativi o ancora perché, a causa della frammentazione produttiva spinta favorita dal subappalto, gli stessi CCNL siglati dai sindacati maggiormente rappresentativi prevedono, in diversi casi, minimi salariali non adeguati al reale costo della vita per le qualifiche di inquadramento più basse.

21 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, AICS (<https://www.aics.gov.it/home-ita/settori/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile-sdgs/>)

22 Carta sociale europea (<https://rm.coe.int/168006b642>)

23 Pilastro europeo dei diritti sociali ([https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it))

24 Explanatory Memorandum, EU Monitor ([https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvhdvdk3hydzq\\_j9vvik7m1c3gyxp/vldbokqawzn](https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvhdvdk3hydzq_j9vvik7m1c3gyxp/vldbokqawzn))

25 Comunicazione Commissione Europea su lavoro dignitoso (2022) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0066&from=IT>

Fortunatamente la Costituzione italiana soccorre il legislatore e chiarisce la via maestra per affrontare in maniera complementare e produttiva l'apparente contrapposizione, nella modalità di individuazione, tra salario minimo legale e contrattazione.

**L'Art.36 ci ricorda che "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."**

In questa distinzione risiede, a nostro avviso, il perfetto equilibrio tra il compito del legislatore, chiamato a definire uno standard minimo dignitoso (cioè sufficiente) di tutela per tutti i lavoratori con le loro famiglie e quello delle parti sociali, chiamate a migliorare i livelli retributivi, riconoscendo i diversi livelli professionali e la qualità del lavoro (retribuzione proporzionata), oltre a tutte le altre componenti della retribuzione complessiva. La definizione di un salario minimo dignitoso quale limite legale invalicabile, unitamente all'estensione *erga omnes* dei trattamenti previsti dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, darebbe pertanto piena attuazione alla nostra Costituzione<sup>26</sup>.



Sciopero dei lavoratori della Texprint Srl, stamperia a conduzione cinese collocata nel Macrolotto di Prato.  
Foto [www.infoaut.org](http://www.infoaut.org)

<sup>26</sup> Si vedano i numerosi pareri positivi espressi dagli esperti durante le audizioni in Commissione Lavoro e Previdenza sociale del Senato sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea [https://webtv.senato.it/4621?video\\_evento=151501](https://webtv.senato.it/4621?video_evento=151501) <https://www.senato.it/3381?comunicato=262101>

# 4 Oltre il salario minimo legale: la proposta della Campagna Abiti Puliti per un salario dignitoso nel settore moda

Con un **SALARIO DIGNITOSO**

I lavoratori e le loro famiglie avrebbero accesso a:



1



cibo

2



affitto

3



assistenza sanitaria

4



istruzione

5



vestiario

6



trasporti

7



risparmio



Il salario dignitoso è UN DIRITTO UNIVERSALE



## DEFINIZIONE DI SALARIO MINIMO DIGNITOSO E DIFFERENZE CON IL SALARIO MINIMO LEGALE

Sulla scia della proposta di salario dignitoso nel settore TAC avanzata dall'*European Production Focus Group* relativamente ai paesi dell'Europa centrale, orientale e sudorientale, a sua volta ispirata all'iniziativa del 2009 dell'*Asian Floor Wage Alliance* per il continente asiatico, ci proponiamo qui di determinare un salario dignitoso di base nello stesso settore in Italia, fornendo un metodo di calcolo semplice e affidabile sia per i lavoratori che per le imprese.

**Il concetto di salario dignitoso di base a cui ci riferiamo in questo Rapporto è mutuato dalle due iniziative citate e può essere definito come il valore della retribuzione base netta in grado di garantire al lavoratore e alla sua famiglia il soddisfacimento dei bisogni primari e condizioni di vita dignitose.**

La retribuzione base netta è calcolata senza le maggiorazioni per gli straordinari, prima di incentivi e indennità, e dopo le tasse, tenendo conto solo dei compensi monetari (non rientrano nella determinazione del salario dignitoso eventuali *fringe benefits* corrisposti dal datore di lavoro al lavoratore). Coerentemente con l'orientamento della *Clean Clothes Campaign*, **sono considerati bisogni primari il cibo, il vestiario, i trasporti** (auto propria o abbonamenti ai trasporti pubblici), **l'alloggio** (spese per l'affitto o rate del mutuo, manutenzione ordinaria della casa), **utenze domestiche** (elettricità, riscaldamento, acqua, raccolta rifiuti, telefono, internet), **istruzione, cultura e tempo libero, spese mediche ordinarie, vacanze** (un viaggio della durata di una settimana per tutta la famiglia all'interno del proprio paese).

Il salario dignitoso qui proposto, seppur rappresentando una soglia minima per tutte le retribuzioni del settore TAC, presenta differenze concettuali rispetto al salario minimo legale.

Infatti, il salario dignitoso di base non si fonda su valori di mercato della risorsa lavoro, ma sul soddisfacimento dei bisogni primari sopra menzionati, in un'ottica non individuale (come nel caso del salario minimo legale), ma parametrata intorno a un intero nucleo familiare. Entrambi devono essere corrisposti dal datore di lavoro, ma mentre il salario minimo legale rappresenta un obbligo di legge, il salario

dignitoso che qui proponiamo rappresenterebbe, almeno in un primo momento, un *benchmark* al quale i datori di lavoro nel settore TAC dovrebbero tendere. Tuttavia, considerato anche quanto previsto dall'art. 36 Cost., che sancisce il diritto del lavoratore 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**, e tenuto conto della valenza generale di tale prescrizione, auspichiamo che il salario dignitoso di base e il suo metodo di calcolo possa diventare lo strumento di riferimento per la determinazione dei minimi retributivi in tutti i settori.

**Il calcolo del salario dignitoso si basa su una metodologia piuttosto semplice, in modo da essere replicabile e aggiornabile nel tempo. L'idea centrale è quella di suddividere la spesa complessiva delle famiglie in due grandi componenti: spesa per generi alimentari e altre spese. Una volta definito il valore monetario della spesa alimentare familiare - nelle modalità che di seguito vengono espone - e assumendo che questa rappresenti una certa quota percentuale della spesa complessiva, otteniamo il valore del salario dignitoso come somma della spesa alimentare e della spesa non alimentare a livello familiare.**

Ma andiamo per ordine, e vediamo quali sono le tre ipotesi principali alla base del calcolo e le modalità con cui questo è stato effettuato.

### IPOTESI

#### 1. IPOTESI 1 - IL NUCLEO FAMILIARE MEDIO È COMPOSTO DA 3 UNITÀ DI CONSUMO.

Come per l'*Asian Floor Wage* e lo *Europe Floor*

Wage si considera una famiglia composta mediamente da tre unità di consumo. Si tratta di un'assunzione che si colloca al di sopra del numero medio di componenti della famiglia su base nazionale fornito da Istat, che nel biennio 2018-2019 era di 2,3.<sup>27</sup>

Tuttavia, ci sembra corretto assumere un valore più elevato, in quanto il salario dignitoso che qui viene proposto deve poter dare adeguata protezione anche ai lavoratori che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità, quelli che vivono in nuclei familiari più numerosi o dove è presente un solo adulto con più componenti a carico. Nella definizione di tre unità di consumo, si attribuisce un peso di 1 ad ogni adulto e di 0.5 per ogni minore. Così, una famiglia composta da 3 unità di consumo può essere composta da 3 adulti, 2 adulti e 2 minori, 1 adulto e 4 minori.

## 2. IPOTESI 2 - IL FABBISOGNO ENERGETICO PER UN INDIVIDUO IN ETÀ LAVORATIVA È PARI A 2.453,5 KCAL..

Per definire la spesa per generi alimentari, abbiamo dovuto dapprima costruire la dieta di una settimana tipo con la consulenza di biologi e nutrizionisti, in modo tale da rispettare il giusto apporto dei diversi macronutrienti. Per la determinazione del fabbisogno energetico di un individuo in età lavorativa, si è fatto riferimento alle tabelle dei *LARN IV Revisione (Livelli di Assunzione di Riferimento di Nutrienti ed energia)* che rappresentano una fonte di primo piano in ambito di nutrizione.<sup>28</sup> Facendo una media tra uomini e donne e considerando un livello di attività fisica (LAF) pari a 1.60, il valore che si ottiene è di 2.453,5 Kcal giornalieri.

Tale fabbisogno energetico giornaliero, con le opportune regole per una nutrizione sana ed equilibrata, è stato dunque tradotto in termini di alimenti che costituiscono idealmente il paniere alimentare di una famiglia italiana, utilizzando i valori energetici per singolo alimento espressi in Kcal indicati dal *Centro di ricerca CREA-Alimenti e Nutrizione*.<sup>29</sup>

Il principio fondamentale sottostante alla

composizione del paniere è stato di garantire un'alimentazione corretta e di qualità, coerentemente con l'idea che il salario minimo dignitoso deve assicurare il soddisfacimento di bisogni primari e garantire condizioni di vita dignitose dei lavoratori e delle loro famiglie.

## 3. IPOTESI 3 – LA SPESA ALIMENTARE È PARI AL 30% DELLE SPESE COMPLESSIVE FAMILIARI.

In linea con quanto ipotizzato per il calcolo dell'*Asian Floor Wage* e *lo Europe Floor Wage*, abbiamo assunto che la spesa per generi alimentari rappresentasse in media il 30% della spesa complessiva di una famiglia in cui il percettore di reddito fosse occupato nel settore TAC.

Nel report pubblicato da Istat nel giugno 2021 relativo alle spese per i consumi delle famiglie in Italia nel 2020, su base nazionale la quota di prodotti alimentari e bevande analcoliche sulla spesa totale si attestava al 20,1%, seppur con una forte variabilità tra le diverse aree geografiche del paese.<sup>30</sup> La scelta di assumere una quota più alta rispetto a quella indicata da Istat risiede nell'operare della cd. *dall'Osservatorio dei prezzi e tariffe*, per la quale la proporzione del reddito che una famiglia consacra all'alimentazione, diminuisce quando il reddito aumenta. Ci sembra coerente con tale legge assumere che per le famiglie dei lavoratori che occupano le posizioni più basse della distribuzione delle retribuzioni nel settore TAC (quelle a cui primariamente il salario dignitoso transfrontaliero vuole dare copertura) la quota per spese alimentari sia più alta rispetto a quella media indicata dalle statistiche ufficiali e comunque più alta rispetto alle famiglie dei lavoratori che percepiscono retribuzioni più elevate.

## CALCOLO E RISULTATI

Sulla base di queste tre ipotesi cardine, una volta costruita la dieta tipo settimanale di un singolo individuo, abbiamo attribuito un prezzo ai singoli generi alimentari considerati (nelle modalità di seguito

27 <https://www.istat.it/it/files/2020/12/C03.pdf>

28 <https://sinu.it/larn/>

29 <https://www.alimentinutrizione.it/introduzione>

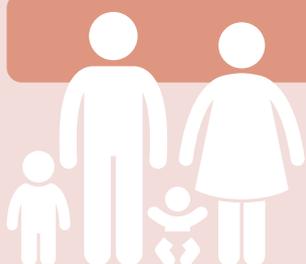
30 [https://www.istat.it/it/files/2021/06/REPORT\\_CONSUMI\\_FAMIGLIE\\_2020.pdf](https://www.istat.it/it/files/2021/06/REPORT_CONSUMI_FAMIGLIE_2020.pdf)

descritte), in modo da calcolare la spesa alimentare settimanale per il singolo, e quindi per il nucleo familiare. Per ottenere il valore mensile della spesa alimentare familiare, abbiamo quindi moltiplicato il valore settimanale per 4,33 ossia il numero medio di settimane in un mese. A questo punto, assumendo che la quota della spesa alimentare familiare fosse il 30% della spesa complessiva, abbiamo ricavato tramite una proporzione quest'ultimo valore, che è per l'appunto pari al salario dignitoso di base.

Un aspetto importante nel calcolo della spesa alimentare familiare è quello relativo all'attribuzione dei prezzi ai diversi generi alimentari inseriti nella dieta tipo settimanale. Per determinare tali prezzi abbiamo calcolato una media dei prezzi alimentari nelle principali province italiane nel settore TAC, ponderata per il numero di lavoratori occupati a livello provinciale in tale settore.<sup>31</sup>

I prezzi utilizzati sono stati quelli di febbraio 2022 rilevati dall'Osservatorio dei prezzi e tariffe, presso il Ministero dello Sviluppo economico, relativamente ai beni e servizi di largo consumo.

**Seguendo le ipotesi e la metodologia di calcolo che abbiamo sopra descritto, abbiamo ottenuto un valore del salario minimo dignitoso pari a €1.905 netti mensili (ipotizzando una settimana lavorativa standard di quaranta ore settimanali, tale salario equivale a €11 netti all'ora).**



### IPOTESI 1

Il nucleo familiare medio è composto da

**3 unità di consumo**

### IPOTESI 2

Il fabbisogno energetico per un individuo in età lavorativa è pari a

**2.453,5  
kcal**



### IPOTESI 3

La spesa alimentare: **30%** delle spese complessive familiari

**Valore salario dignitoso di base €1.905 netti mensili / €11 netti all'ora**

<sup>31</sup> La scelta delle province nel calcolo dei prezzi da attribuire ai singoli generi alimentari è stata effettuata tenendo conto della loro centralità nel settore TAC. Le province a cui si è fatto riferimento sono le seguenti: Firenze, Napoli, Biella, Modena, Arezzo, Pistoia, Bari, Vicenza, Macerata, Bologna, Prato.

## 5 Analisi, implementazione e adeguamento del salario dignitoso di base

Il salario dignitoso di base rappresenta a nostro avviso uno strumento capace di tenere in considerazione i bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie e di rafforzare il sistema di tutele esistenti per permettere di poter godere di una vita libera e dignitosa.

Tre aspetti, relativi all'introduzione di questo strumento nel sistema italiano, ci sembrano di particolare importanza: (i) la strategia di implementazione (ii) le analisi quantitative degli effetti del salario dignitoso (iii) il meccanismo di rivalutazione.

Rispetto al primo punto, come si è avuto modo di chiarire, almeno inizialmente il salario dignitoso di base non andrebbe concepito come un minimo legale, ovvero un valore obbligatorio a cui i datori

di lavoro devono attenersi, ma rappresenterebbe piuttosto un parametro di riferimento per sindacati, imprese e lavoratori del settore TAC su cui improntare la contrattazione per gli aspetti retributivi. Tuttavia, tenendo a mente il riferimento alla nostra Costituzione che all'art. 36 afferma il diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, il metodo di calcolo che qui proponiamo, che non si limita al valore di mercato del lavoro, può essere successivamente pensato come strumento per la determinazione di un salario minimo stabilito per legge per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Indipendentemente dall'approvazione o meno da parte del Parlamento italiano di una legge sul salario minimo, ed anzi per informare utilmente il dibattito sul punto, in previsione degli obiettivi posti dall'Agenda per lo Sviluppo sostenibile per il 2030, auspichiamo una implementazione che potrebbe articolarsi nelle seguenti fasi, in una sorta di *roadmap* verso il 2030:**

## FASE #1

Il salario dignitoso di base e la sua metodologia di calcolo dovrebbero essere utilizzati come **parametro di riferimento** (*benchmark*) nella definizione contrattuale dei minimi salariali nel settore TAC. Non si configurerebbe come obbligo di legge, ma come **valore a cui le remunerazioni minime dovrebbero tendere** per garantire a tutti i lavoratori e alle loro famiglie un'esistenza **libera e dignitosa**.

## FASE #2

Dopo la prima fase di sperimentazione, da semplice parametro di riferimento, il salario dignitoso e il suo metodo di calcolo dovrebbero essere innalzati a **salario minimo legale nel settore TAC**, il quale fungerebbe da **settore pilota** per valutarne gli effetti su imprese e lavoratori.

## FASE #3

Una volta valutati gli effetti nel settore TAC, il salario dignitoso di base potrebbe essere **esteso all'economia italiana nel suo complesso**, modificando il metodo di calcolo con l'utilizzo di livelli dei prezzi su base nazionale e divenendo di fatto il metodo per calcolare il salario minimo legale.

L'introduzione di questo strumento richiede delle analisi quantitative periodiche, che possano valutare gli effetti sulle retribuzioni dei lavoratori e le lavoratrici, sulla povertà lavorativa e sulla disuguaglianza di reddito. A tale scopo, proponiamo l'istituzione di una *Commissione per il salario minimo dignitoso*, per la valutazione, l'analisi e l'applicazione del metodo da noi proposto. Tale Commissione dovrebbe essere composta da rappresentanti sindacali, datoriali e da esponenti del mondo accademico (sulla falsa riga della *Mindestlohnkommission* istituita in Germania dopo l'introduzione del salario minimo legale nel 2015). A tale Commissione dovrebbe anche essere

conferito il compito di monitorare e analizzare gli effetti dell'introduzione del salario minimo dignitoso e sulla base di tali valutazioni dovrebbero essere forniti i pareri al Legislatore rispetto al passaggio da una fase all'altra di quelle sopra descritte.

Rispetto al terzo punto, relativo alla rivalutazione, il salario minimo dignitoso dovrebbe essere adeguato annualmente rispetto all'indice dei prezzi al consumo, in modo tale che il valore dello stesso non venga eroso dall'inflazione. Inoltre è auspicabile che la Commissione riveda la composizione del paniere, adeguandola ad eventuali variazioni nelle scelte di consumo delle famiglie, qualora lo ritenga opportuno.

## 6 Il salario dignitoso come elemento propulsivo per un'industria della moda sostenibile: un dibattito aperto e urgente

L'industria della moda, in particolare la fast fashion, ha un impatto sociale e ambientale crescente e sempre più dannoso.

A causa di un modello di business basato sulla massima velocità, flessibilità e cambi continui di collezioni a prezzi accessibili, a partire dagli anni 2000 e in soli 15 anni, i capi prodotti a livello mondiale sono raddoppiati, passando da 50 a 100 miliardi mentre il loro utilizzo è crollato. Si stima infatti che più della metà dei prodotti acquistati vengano dismessi entro il primo anno con l'indice medio di utilizzo diminuito del 36% in 15 anni, in Cina addirittura del 70%.

**Questo significa che ogni anno vanno in fumo circa 460 miliardi di dollari in prodotti che potrebbero continuare ad essere utilizzati e che, nei casi più estremi, vengono indossati al massimo 10 volte<sup>32</sup>.**

Uno studio condotto in 20 paesi, tramite interviste a 18.000 famiglie, ha mostrato che le persone in media non usano il 50% dei loro abiti e questo dato peggiora nettamente per paesi come l'Italia dove l'81% del guardaroba resta inutilizzato<sup>33</sup>.

Di fatto compriamo vestiti che non indossiamo e che diventano rapidamente montagne di rifiuti, dato che l'industria globale del tessile-abbigliamento ne produce 92 milioni di tonnellate all'anno<sup>34</sup> mentre solo l'1% dei materiali viene riciclato. In Italia ogni anno vengono raccolte circa 150.000 tonnellate di rifiuti da abiti usati, 2,5 kg per abitante, di questi solo il 5-10% viene avviato al riutilizzo<sup>35</sup>. Una tendenza generata dal modello di distribuzione che spinge i consumatori a comprare per puro piacere, pur consapevoli di acquistare prodotti di bassa qualità e breve durata, destinati ad un consumo istantaneo<sup>36</sup>.

Archiviata la caduta temporanea dei consumi legata alla crisi da Covid 19 e anche grazie al boom stratosferico del commercio online, il consumo globale di abbigliamento pare destinato a crescere e nel 2030 è previsto passare dalle attuali 62 a 102

32 Redesigning Fashion's Future. (2017). Ellen MacArthur Foundation

33 Ricerca condotta da Movinga (2018) (<https://fashionunited.uk/news/fashion/people-do-not-wear-at-least-50-percent-of-their-wardrobes-according-to-study/2018081638356>, <https://allongeorgia.com/national-news/wasteful-world-study-reveals-we-dont-wear-82-of-closet-contents/>)

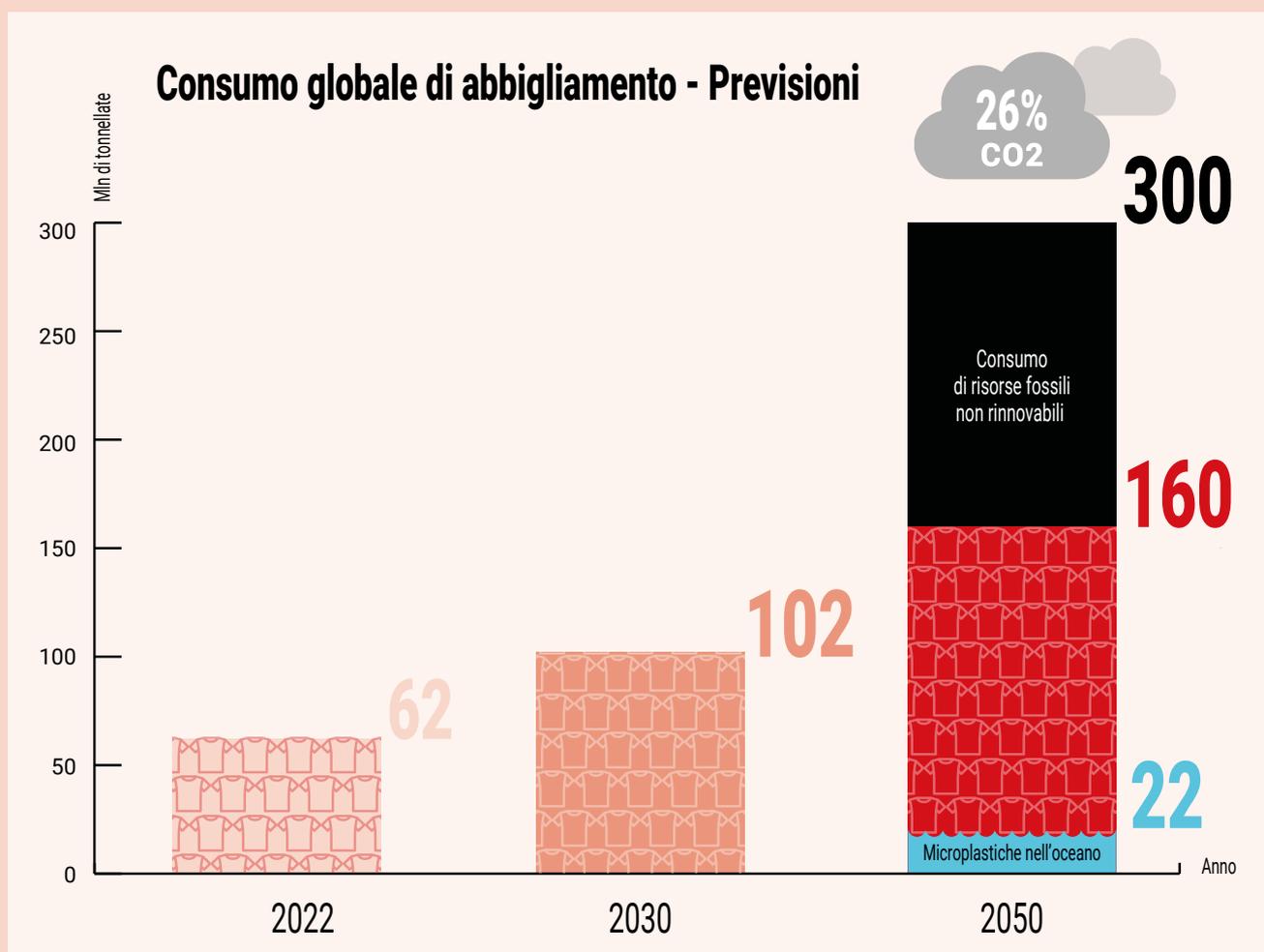
34 Pulse of the Fashion Industry. Global Fashion Agenda and The Boston Consulting Group. (2017) [http://globalfashionagenda.com/wp-content/uploads/2017/05/Pulse-of-the-Fashion-Industry\\_2017.pdf](http://globalfashionagenda.com/wp-content/uploads/2017/05/Pulse-of-the-Fashion-Industry_2017.pdf)

35 Intervista a Roberto Cavallo per il film Le Ali non sono in vendita. (2021) Fair. (<http://www.abitipuliti.org/le-ali-non-sono-in-vendita/>)

36 Fast fashion, fashion brands & sustainable consumption (2019), Subramanian Senthilkannan Muthu

milioni di tonnellate di capi, con un aumento del 63%, l'equivalente di ulteriori 500 miliardi di tonnellate di t-shirt. Se le stime sulla crescita dovessero continuare secondo le previsioni, questi dati potrebbero triplicare entro il 2050, con una produzione pari a 160 milioni di tonnellate di capi<sup>37</sup> e un impatto ambientale catastrofico che porterebbe, per citare solo alcuni indicatori, a un consumo di risorse fossili non rinnovabili pari a 300 milioni di tonnellate, all'immissione negli oceani di ulteriori 22 milioni di tonnellate di microplastiche, al 26% delle emissioni globali di CO2 (secondo lo scenario dell'incremento del riscaldamento globale entro i 2°C). Sappiamo che questo modello di produzione lineare, basato sullo sfruttamento illimitato e irresponsabile delle risorse naturali, sulla sovra-produzione e sul sovra-consumo<sup>38</sup>, ha impatti drammatici sulle condizioni

di lavoro e di vita di milioni di lavoratrici e lavoratori, costretti a lavorare in fabbriche e contesti insicuri, per lunghe ore e salari miseri. La crescita di un modello di business fortemente globalizzato, trainato dalla fast fashion<sup>39</sup>, ha prodotto una immensa pressione sulle lunghe catene di fornitura per produrre sempre di più, in meno tempo e al minor prezzo, pena l'esclusione dal mercato. Negli ultimi decenni e anche durante la crisi causata dalla pandemia, si è inoltre assistito ad una progressiva riduzione dei prezzi di acquisto e ad un allungamento dei termini di pagamento da parte dei marchi committenti, con effetti negativi sulla capacità finanziaria ed economica dei fornitori di pagare salari adeguati, garantire qualità e continuità occupazionale e rispettare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>40</sup>.



37 Redesigning Fashion's Future. (2017). Ellen MacArthur Foundation

38 Si stima che i cittadini europei consumano in media 26 kg anno di tessuti all'anno (2017) Ellen MacArthur Foundation

39 Colossi come Boohoo, Shein si sono affacciati sul mercato della moda con un modello ancora più aggressivo rivolto soprattutto ai giovanissimi, la ultra fast fashion che promuove micro trend con migliaia di articoli nuovi ogni giorno. I social media e le piattaforme di commercio online costituiscono un ulteriore fattore di accelerazione (<https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2021/03/ultra-fast-fashion-is-eating-the-world/617794/>, <https://fourweekmba.com/ultra-fast-fashion/>)

40 Si veda a tal proposito la campagna internazionale PayYourWorkers, una coalizione di oltre 200 organizzazioni che chiede ai marchi e ai distributori della moda di pagare alle lavoratrici e ai lavoratori tessuti i salari e le indennità dovute durante la pandemia, <https://www.abitipuliti.org/payyourworkers/>

La caduta dei prezzi di acquisto nelle filiere globali orientate alle esportazioni al servizio dei principali marchi internazionali<sup>41</sup>, ha esacerbato la competizione verso il basso anche in paesi come l'Italia, fondamentale snodo della produzione mondiale di tessile-abbigliamento-calzature, dove fornitori e terzisti soffrono le stesse dinamiche di potere asimmetriche imposte dai marchi a capo delle filiere, tra le principali cause di lavoro povero e insicurezza per lavoratori e lavoratrici del settore.

Durante la pandemia il settore moda in Italia è tra quelli che ha fatto maggiormente e più a lungo ricorso a contributi statali e ammortizzatori sociali<sup>42</sup>, avendo ottenuto l'estensione del blocco dei licenziamenti proprio perché tra i comparti industriali più in crisi. Ciò ha messo in evidenza le sofferenze strutturali di un settore a prevalenza di imprese di piccola e piccolissima dimensione, costrette a competere sui costi per restare sul mercato, mettendo a rischio diritti e sicurezza sul lavoro, in particolare nel subappalto.

La crisi esplosa con la pandemia ha reso oltremodo evidenti i limiti strutturali di un sistema di cui il made in Italy è parte integrante, tenuto in piedi grazie al vantaggio competitivo offerto dal sottobosco opaco del subappalto che consente di produrre merci in eccesso, che non incorporano adeguatamente i veri costi sociali e ambientali mentre, come abbiamo visto, spingono milioni di consumatori ad acquistare prodotti in gran parte inutilizzati e pronti rapidamente per la discarica o l'incenerimento. Per questo è necessario e urgente attuare una decisa conversione verso un sistema moda realmente sostenibile che metta al centro la qualità del lavoro grazie all'innovazione dei processi produttivi e a una diversa distribuzione del valore prodotto, perché la sostenibilità ambientale e quella sociale sono connesse. Il pagamento di

salari dignitosi a tutti i lavoratori della filiera, diritto umano e sociale fondamentale, rappresenta un passo determinante in questa direzione poiché obbligherebbe le imprese a riqualificare la produzione, con impatti potenzialmente positivi sul benessere dei lavoratori, sull'ambiente e sulla stessa economia<sup>43</sup>. Si potrebbe così finalmente virare verso un nuovo modello di organizzazione di impresa più sostenibile, democratico e basato su un ripensamento dei tempi di vita e di lavoro.

A tal proposito, la recente approvazione della Strategia europea per il Tessile Sostenibile e circolare<sup>44</sup> segna indubbiamente un passo avanti importante nel processo di transizione ecologica che dovrà essere completato entro il 2030. Essa delinea il quadro di riferimento cui dovranno seguire misure attuative oggi ancora in fase di definizione e sottoposte al confronto pubblico<sup>45</sup>. Un iter lungo che ha subito destato disappunto nella società civile europea, tra i difensori dei diritti umani e del lavoro. Dal punto di vista sociale infatti, la strategia è piuttosto debole poiché non include misure specifiche destinate al settore TAC e non affronta i problemi strutturali che generano sofferenza e abusi per milioni di lavoratori impiegati nel settore, anche in Europa, a partire dalle pratiche commerciali sleali e da prezzi di acquisto troppo bassi praticati dai marchi committenti alla base di salari di povertà. Una occasione persa, secondo la coalizione europea della società civile per il tessile equo e sostenibile la quale ha ribadito<sup>46</sup> la necessità di un approccio sistemico ben più ambizioso, che deve tenere insieme la dimensione ambientale e quella sociale, includendo il rispetto di standard sociali elevati attraverso misure vincolanti.<sup>47</sup> La richiamata rivoluzione verso la sostenibilità secondo il motto *#ReFashionNow* che metta al centro

41 Put your money where your mouth is. Swedish brands and living wages in the garment sector. (2022). Fair Action

42 Nel periodo 2020-2021 il settore TAC ha rispettivamente usufruito di 246.660.877 e 218.998.496 ore tra cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga contro le 23.469.175 ore complessive del 2019, ovvero prima dello scoppio della crisi pandemica (dati estratti il 7.04.2022) INPS (<https://www.inps.it/osservatoristatistici/5/74/45/o/306>)

43 Numerosi studi evidenziano come l'aumento dei costi di produzione attraverso il miglioramento dei salari, della salute e della sicurezza e delle altre componenti, potrebbe incrementare i prezzi della moda low-cost, riducendo i livelli di consumo con effetti benefici sia ambientali che sociali. Naturalmente, tali misure correttive vanno introdotte, sperimentate e valutate con un approccio multidimensionale che tenga conto di diversi obiettivi da raggiungere simultaneamente, su scala nazionale e globale. Nello specifico, migliorare le condizioni di vita e di lavoro di milioni di lavoratori e contemporaneamente ridurre drasticamente le emissioni di carbonio, senza penalizzare i paesi a basso reddito, giacché sono i paesi "ricchi" a dover principalmente modificare i propri stili di vita e consumi per ridurre gli impatti. Per approfondire si legga l'interessante studio "Higher Wages for Sustainable Development? Employment and Carbon Effects of Paying a Living Wage in Global Apparel Supply Chains" (2019) S.Mair, A. druckman and T. Jackson in Ecological Economics. Infine, è bene ricordare che il trasferimento dell'aumento dei costi di produzione sui prezzi al consumo è certamente auspicabile nel caso della moda lowcost, mentre in altri casi (v. ad es. il settore del lusso) tale incremento (totale o parziale) potrebbe essere assorbito dai marchi e dai distributori attraverso una redistribuzione del valore prodotto e una maggiore efficienza produttiva.

44 Strategia europea per il Tessile Sostenibile (2022) Commissione Europea ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip\\_22\\_2013](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_22_2013))

45 La Commissione Europea ha avviato una consultazione pubblica sul piano di azione delineato per dare attuazione alla Strategia entro il 2022 (<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/TextilesTransition-Pathway>)

46 La strategia europea ombra per il tessile sostenibile è promossa da 65 organizzazioni della società civile europea, (2020) (<http://www.abitipuliti.org/regole-vincolanti-per-le-imprese/strategia-ombra-della-societa-civile-servono-nuove-leggi-sul-settore-tessile-e-dellabbigliamento-dellue/>)

47 Reazione congiunta della società civile europea alla pubblicazione della Strategia europea per il Tessile Sostenibile (2022) [https://cleanclothes.org/file-repository/eutextilestrategy\\_jointcso\\_web.pdf/view](https://cleanclothes.org/file-repository/eutextilestrategy_jointcso_web.pdf/view)

“qualità, durabilità, utilizzo prolungato, riparazione e riutilizzo”<sup>48</sup> pare dimenticare che le catene di fornitura non potranno abbracciare il cambiamento senza il pieno protagonismo dei lavoratori e la garanzia che essi godano appieno della libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva, diritti fondamentali abilitanti per raggiungere standard di vita dignitosi. Secondo il documento programmatico della Commissione tra l’altro, il 55% delle imprese europee, PMI in testa, fatica ad attrarre lavoratori (giovani) qualificati e formati per affrontare le nuove sfide della transizione verde e digitale. Una delle azioni vincenti, al momento ignorata nel piano di

azione, potrebbe proprio essere quella di garantire salari dignitosi a tutti i lavoratori del settore.

La transizione verso un nuovo modello, che abbandoni gli attuali livelli di sfruttamento, sovra-produzione e sovra-consumo, potrà inoltre beneficiare delle nuove opportunità occupazionali offerte dall’investimento nell’economia circolare, che potranno compensare i posti di lavoro persi per l’abbandono del modello di consumo trainato dalla sovrapproduzione di merci a basso costo e di scarsa qualità<sup>49</sup>. In sintesi, occorre puntare ad un cambio totale di paradigma basato su lavoro dignitoso per tutti e tutte, produzioni di qualità, abbattimento dell’impronta ecologica.



<sup>48</sup> Scenarios towards co-creation of a transition pathway for a more resilient, sustainable and digital textiles ecosystem, Commission Staff Working document (2022) (<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49360>)

<sup>49</sup> Si stima, ad esempio, che il recupero e la selezione per la rigenerazione di 6 milioni di tonnellate di rifiuti tessili in Europa porterebbe alla creazione di 120.000 posti di lavoro nel solo settore del riciclo, con un abbattimento dell’impronta ecologica dal 20 al 30% estendendo il ciclo di vita dei prodotti di appena 9 mesi. Ethical principles for the clothing re-use sector. (2016). rreuse ([www.rreuse.org/wp-content/uploads/2015-06-textiles-position-RREUSE.pdf](http://www.rreuse.org/wp-content/uploads/2015-06-textiles-position-RREUSE.pdf)). Inoltre studi autorevoli hanno mostrato come l’introduzione del salario minimo in paesi come la Germania o l’Inghilterra non abbia avuto impatti negativi occupazionali, semmai abbia prodotto una riallocazione dei lavoratori verso imprese più efficienti e a più alti salari: i lavori non vengono distrutti ma upgraded. INPS tra emergenza e rilancio. XIX rapporto annuale. (2020)

## 7 Misure complementari al salario minimo dignitoso

La dinamica di compressione dei salari verificatasi negli ultimi decenni in Italia coincide con una progressiva compressione dei diritti favoriti da riforme legislative tese a ridurre il sistema di garanzie che aveva raggiunto l'apice negli anni '70 con lo Statuto dei Lavoratori.

Oggi è sicuramente urgente e prioritario mettere mano alla questione salariale, per porre un freno all'emergenza povertà nel nostro paese. Tuttavia è bene sottolineare che, accanto alla necessità di garantire il godimento di un salario dignitoso a tutti i lavoratori, è necessario intervenire sulle molteplici cause che concorrono alla progressiva precarizzazione e svilimento del lavoro, per incentivare rapporti di lavoro stabili, sicuri e duraturi. In questo rapporto, proviamo a indicare due misure a corredo del salario dignitoso, che potrebbero essere sperimentate con enormi vantaggi per la società.

### LAVORARE MENO, LAVORARE TUTTI, LAVORARE (E PRODURRE) MEGLIO.

È stata un'operaia tessile, Rose Schneiderman, a lanciare oltre un secolo fa uno slogan che ha guidato a lungo le lotte per la riduzione dei tempi di lavoro: "l'operaia deve avere il pane, ma deve avere anche le rose". La proposta di un salario dignitoso, che mira a emancipare il lavoro dalla sua valenza esclusiva di merce e connetterlo ai bisogni della persona, è dunque coerente e anzi complementare, sia sul piano economico sia su quello etico-esistenziale, con progetti di redistribuzione dei tempi. I tempi di lavoro rappresentano la contraddizione più drammatica dell'attuale modello di sviluppo: il progresso tecnologico<sup>50</sup> permetterebbe la progressiva liberazione dal lavoro - si pensi a quanto produce oggi una fabbrica tessile rispetto alla filanda in cui lavorava Rose, ma condanna milioni di persone a disoccupazione e sfruttamento, perché espelle lavoratori in eccedenza, "l'esercito industriale di riserva" che alimenta il ricatto e la corsa al ribasso dei salari e diritti. Senza affrontare questa causa strutturale a monte, è arduo tentare di distribuire il reddito a valle.

La riduzione delle ore lavorate pro capite è

50 I processi di automazione paiono essere ancora piuttosto limitati in catene di fornitura caratterizzate da alta intensità di manodopera a bassissimo costo come quello dell'abbigliamento e delle calzature. Proprio per questa ragione l'evoluzione tecnologica potrebbe determinare vaste espulsioni di lavoratori poco qualificati, quindi per prevenire questo esito vanno incentivati modelli organizzativi che coniugano qualità dei prodotti e tutela della base occupazionale.

già in atto, da decenni, in tutte le economie avanzate<sup>51</sup>, più velocemente nei paesi in corso di deindustrializzazione, più lentamente nei destinatari delle delocalizzazioni, a cui tuttavia toccherà via via medesima sorte. E' però una riduzione non governata democraticamente, ossia lasciata all'arbitrio dei mercati, che fa aumentare la polarizzazione tra sotto-occupati e sovra-occupati: da una parte orari, ritmi e flessibilità devastanti per la salute e la vita privata, dall'altra disoccupazione e "contrattini" di poche ore/giorni/mesi.

Nelle filiere della moda, incluso il lusso "made in Italy", proprio la necessità di mantenere bassi i costi di produzione unitamente a quella di sviluppare collezioni in tempi sempre più rapidi, ha spinto le aziende a servirsi sempre di più di contoterzisti, per una *delocalizzazione di prossimità* estremamente vantaggiosa con un ricorso in crescita a contratti atipici, contratti c.d. pirata, agenzie di somministrazione e tirocinanti.

Chi paga il costo più alto di questa corsa al ribasso che può uccidere di superlavoro o lavoro insicuro i lavoratori più esposti mentre abbandona in condizioni di povertà e precarietà una massa crescente di disoccupati sono le donne, i migranti e i giovani<sup>52</sup>. La scelta dunque non è "se" ridurre gli orari, ma "come", in un'ottica di redistribuzione del lavoro e del valore prodotto.

E' certamente necessaria una cornice legislativa che orienti la distribuzione del lavoro, tuttavia sindacati e campagne internazionali possono anticiparla culturalmente e contrattualmente, come avvenuto in passato in occidente per le grandi svolte sull'orario di lavoro, le 8 ore giornaliere e poi le 40 settimanali, conquistate prima da alcune categorie produttive e poi estese a tutti.

Partiamo dal fatto che non tutti i lavoratori hanno gli stessi bisogni e non tutti cercano le stesse risposte. In alcune fasi della vita potrebbe essere preferibile più salario, in altre più tempo. A bisogni diversi occorre

offrire risposte diverse. Un piano nazionale organico per la distribuzione del lavoro potrebbe orientarsi su due assi complementari:

1. Permettere di lavorare di meno a chi lo desidera o ne ha particolare necessità in alcuni periodi della vita, nell'ambito dell'organizzazione data dei tempi di lavoro, favorendo ad esempio: il diritto soggettivo al part time volontario, "lungo" e reversibile, in assenza di documentati vincoli organizzativi; estensione della durata e della retribuzione dei congedi parentali; nuovi congedi di cura, di studio, di scopo (es. per attività culturali e civiche); consistente penalizzazione economica degli straordinari e promozione delle banche ore; convertibilità in riposi aggiuntivi di premi di risultato e altri istituti economici accessori. Si tratta di misure già in gran parte normate e talvolta adottate in contratti nazionali e/o aziendali, e che pertanto possono essere agevolmente sistematizzate ed estese.
2. Avviare un percorso pluriennale e graduale di riduzione collettiva degli orari, modificando l'organizzazione generale del lavoro, con opportune leve economiche e meccanismi di incentivi e disincentivi che rendano sconveniente prestare più ore di quelle previste.

**La riduzione della settimana lavorativa a parità di salario, unitamente ad una attenta riorganizzazione del lavoro che ottimizzi i processi senza intensificare i ritmi di lavoro, potrebbe concorrere al raggiungimento di molteplici scopi con impatti molto positivi.**

Contrasto alla disoccupazione, migliore conciliazione ed equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, particolarmente rilevante in un'ottica di genere,

51 data.oecd.org. Dataset: Level of GDP per capita and productivity, Average hours worked per person employed. La tendenza generalizzata alla riduzione degli orari ha osservato un rallentamento di intensità negli ultimi anni prima dell'emergenza Covid, che ha abbattuto l'attività lavorativa complessiva e pro capite. Gli effetti strutturali a medio e lungo termine di questo evento globale sono ancora da identificare, ma è ragionevole dubitare che verrà integralmente ripristinato il precedente fabbisogno di forza-lavoro, pertanto l'entità della riduzione media potrebbe nuovamente aumentare significativamente.

52 "I cieli e i gironi del lusso. Processi lavorativi e di valorizzazione nelle reti della moda." (2017) D.Bubbico, V.Redini, D. Sacchetto.

maggior benessere psico-fisico per i lavoratori<sup>53</sup>, riduzione degli infortuni, maggiore efficienza e redditività per le aziende, miglioramento dei processi organizzativi e della qualità della produzione, riduzione dei livelli patologici di produzione e consumo con enormi benefici ambientali e sociali, come abbiamo visto nel capitolo precedente.

Tali benefici non sono ovviamente scontati e automatici, in quanto soggetti a numerose variabili, tuttavia con ogni evidenza la distribuzione del lavoro ostacolerebbe cause di degrado e arretramento sociale, quali l'eccesso di domanda di lavoro rispetto all'offerta, con conseguente competizione tra lavoratori, indebolimento delle rappresentanze sindacali e sociali, corsa al ribasso delle condizioni normative e contrattuali, ma anche i modelli competitivi fondati sullo sfruttamento intensivo di manodopera scarsamente qualificata in attività a basso valore aggiunto e limitato contenuto professionale e tecnologico.

In merito alla dibattuta questione se la riduzione dell'orario debba/possa essere effettuata a parità di salario, è ragionevole assumere che tale obiettivo debba essere garantito almeno per il livello minimo dignitoso, anche con strumenti di sussidio pubblico, mentre al crescere del reddito potrebbe essere demandato alla contrattazione tra le parti sociali ed ammettere un trade off almeno parziale con l'aumentata disponibilità di tempo personale.

La transizione progressiva a orari ridotti nell'arco di alcuni anni può essere incentivata tramite la leva economica (fiscale e contributiva), disposta per via legislativa, contrattuale o pattizia, preferibilmente su scala nazionale, in subordine anche settoriale. Il criterio è semplice: lavorare di più deve costare di più. Non serve fissare un orario-obiettivo uguale per tutti (35 ore), piuttosto una "fascia oraria ordinaria" conveniente (es. 25-35 ore), per la quale gli oneri economici saranno stabili o addirittura più favorevoli nel tempo, viceversa orari superiori (>35) rimarrebbero possibili, ma progressivamente più onerosi. L'onere deve essere significativo e superiore ai costi fissi che comporterebbero l'assunzione di nuovo personale, in caso contrario non determinerebbe gli effetti sperati

(nell'esempio italiano, la mera maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario non scoraggia tale pratica, talvolta di fatto imposta, perché non incide sulla maturazione di ferie e riposi, né su altre voci economiche di costo del lavoro, garantendo inoltre maggiore flessibilità organizzativa rispetto all'allargamento delle maestranze).

Il contributo potrebbe alimentare un apposito "Fondo solidale per la distribuzione del lavoro", pubblico o inter-aziendale, a sostegno di ulteriori misure di riduzione individuale del tempo di lavoro (es. permessi di cura) o anche ad integrazione delle misure a sostegno del reddito (vedi capitolo successivo) per contrastare la povertà lavorativa causata da precarietà e part time involontario.

**Garantita così la libertà d'impresa e l'elasticità necessaria per organizzare il lavoro in realtà produttive molto diverse, la contrattazione avrà piena autonomia nell'adozione dei modelli più idonei in ogni settore e azienda: 35 ore orizzontali, settimana corta di 32 ore, otto ore giornaliere con riposi compensativi ecc.**

Anche orari inferiori (<25) potrebbero costare proporzionalmente (su base oraria) un po' di più, per limitare l'utilizzo dei part-time involontari, mentre gli straordinari dovrebbero essere pesantemente disincentivati, con oneri aggiuntivi rilevanti (es. +100%), sia per le imprese sia per i lavoratori. Il settore industriale offre esperienze internazionali significative in termini di modelli organizzativi e contrattuali adottati. I numerosi esperimenti in corso in tutto il mondo, sia avviati dalle imprese con le parti sociali, sia per mano dei governi, dimostrano che non esiste una soluzione univoca. E' invece fondamentale optare per una programmazione insieme alle parti sociali che garantisca una transizione equa e desiderabile. Il settore TAC potrebbe essere utilizzato quale ambito di sperimentazione per un progetto pilota al fine di valutare i diversi impatti della misura, sui lavoratori e sulle imprese.<sup>54</sup>

53 Il Rapporto dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) e dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) ha analizzato i risultati sulla salute delle persone che lavorano cinquantacinque o più ore settimanali. Coloro che lavorano tanto presentano un rischio stimato del 35% in più di ictus e del 17% in più di malattie cardiache rispetto alle persone che lavorano da trentacinque a quaranta ore alla settimana. (2021) OMS-ILO (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208#b0135>)

54 Si legga a tal proposito lo studio condotto dal centro studi del sindacato europeo "The why and the how of working time reduction" (2017) European Trade Union Institute

C'è un effetto perverso che accomuna bassi salari e lunghi orari: sono vantaggi competitivi a brevissimo termine ma frenano gli investimenti produttivi, la ricerca, l'innovazione di prodotto e di processo (cosa si produce e come). Poiché il settore moda è tra quelli più caratterizzati da questa deriva di competizione low cost, l'aumento dei salari e la riduzione degli orari possono essere le leve per invertirne la corsa al ribasso, valorizzando le imprese di maggiore qualità e promuovendo produzioni più qualificate in sostituzione della fast fashion usa e getta, con indubbi benefici anche sul piano ambientale.

Ultimo in elenco, ma primo per importanza è poi il valore intrinseco del tempo di vita, la risorsa più rara e preziosa di ogni essere umano, come avevano ben capito Rose e le sue compagne.

### **INTEGRARE I REDDITI DA LAVORO PIÙ BASSI: VERSO L'INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DI *IN-WORK BENEFIT***

Tra le prestazioni sociali erogate in Italia, a differenza della gran parte delle economie avanzate, si osserva l'assenza di strumenti di integrazione e sostegno dei redditi da lavoro più bassi (non basati su un meccanismo contributivo), quelli che in inglese vengono definiti *in-work benefit*, la cui introduzione viene caldeggiata da più fronti. Attualmente, sono presenti delle misure come il cd. *Bonus Dipendenti e il Reddito di Cittadinanza* (RdC) che solo parzialmente vanno in questa direzione, ma che non possono essere considerati *in-work benefit* in senso stretto. Innanzitutto, va sottolineato che tale strumento dovrebbe essere disegnato in modo da interessare sia i lavoratori dipendenti che i lavoratori autonomi, il cui reddito da lavoro non raggiunge una determinata soglia e potrebbe configurarsi come emolumento da erogare mensilmente tenendo conto anche delle caratteristiche del nucleo familiare (non si tratta dell'unica modalità possibile con cui gli *in-work benefit* si possono presentare, un modo alternativo è quello del credito d'imposta per i lavoratori con retribuzioni più basse).

Come in parte dimostrato dalla letteratura economica,

rispetto al salario minimo legale, questo strumento potrebbe avere anche una maggiore efficacia nel contrastare la povertà lavorativa, sia perché maggiormente capace di indirizzarsi a lavoratori che si trovano in situazioni di vulnerabilità economica (anche a livello familiare) sia perché si applicherebbe anche ai lavoratori autonomi, esclusi dalla copertura offerta dal salario minimo legale.

Tuttavia, *in-work benefit* e salario minimo (legale o contrattuale) non sono due misure alternative, ma anzi si trovano in un rapporto di stretta complementarità. Infatti, se da un lato gli *in-work benefit* possono beneficiare una platea meglio identificata di lavoratori poveri, sia dipendenti che autonomi, dall'altro la presenza di un salario minimo è necessaria affinché gli *in-work benefit* non vengano utilizzati in modo distorto, trasformandosi di fatto in un sussidio alle imprese, le quali potrebbero ridurre la parte di remunerazione di loro competenza.<sup>55</sup>

In un'ottica comparata, tra le esperienze più recenti e più riuscite di *in-work benefit*, troviamo la *Prime d'activité* francese, introdotta dal gennaio 2016 razionalizzando gli strumenti allora esistenti (la *RSA activité* e la *prime pour l'emploi*) il cui montante, erogato mensilmente, dipende dai redditi percepiti nel nucleo familiare e dalla sua composizione. Uno strumento così strutturato potrebbe essere quello più conforme anche al caso italiano e potrebbe utilizzare come soglia di riferimento proprio quella del salario dignitoso di base mensile da noi indicato, con il metodo di calcolo mutuato dalle due esperienze della *Asian Floor Wage* e dello *Europe Floor Wage*.

L'auspicio è che l'introduzione di questo strumento di integrazione dei redditi da lavoro più bassi possa trovare copertura finanziaria con una riforma del sistema fiscale che vada nella direzione di un maggiore livello di progressività, in cui chi ha redditi più alti contribuisca maggiormente alla formazione del gettito fiscale in ragione della maggior capacità contributiva.

<sup>55</sup> Su questo punto, si veda la Relazione sul contrasto alla povertà lavorativa del gruppo di esperti nominati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando e disponibile a questo indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Relazione-del-Gruppo-di-lavoro-sugli-Interventi-e-misure-di-contrasto-alla-poverta-lavorativa-in-Italia.pdf>

### **IL REDDITO DI CITTADINANZA (RdC)**

Introdotta con decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 è una misura di contrasto alla povertà e una forma di sostegno economico finalizzato al reinserimento nel mondo del lavoro. Il RdC viene erogato ai nuclei familiari che, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, risultano in possesso di determinati requisiti economici, di cittadinanza e di residenza ed è condizionato alla dichiarazione di immediata disponibilità a lavorare da parte del soggetto beneficiario. La somma spettante è variabile secondo il reddito del nucleo familiare e la composizione del nucleo (si usa una scala di equivalenza) e può essere fruita per un periodo massimo di 18 mesi rinnovabili presentando una nuova domanda.

### **IL TRATTAMENTO INTEGRATIVO**

(In sostituzione del cosiddetto "Bonus Renzi" o "Bonus 80 euro") è un credito IRPEF pari a 100 euro mensili (1.200 euro annuali) riconosciuto in busta paga ai lavoratori dipendenti aventi un reddito inferiore ad una certa soglia. Con le recenti modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, il credito è riconosciuto solo per i redditi fino a 15 mila euro, mentre per i redditi compresi tra i 15 e 28 mila euro è riconosciuto a condizione che la somma di determinate detrazioni sia di ammontare superiore all'imposta lorda. In questo caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare (comunque non superiore a 1.200 euro) risultante dalla differenza tra la somma delle detrazioni di cui si ha diritto e l'imposta lorda versata.

### **LA PRIME D'ACTIVITÉ**

È una prestazione sociale in vigore in Francia dal 2016 che mira ad integrare i redditi da lavoro più modesti, per chi svolge un'attività di lavoro dipendente o autonoma, o chi percepisce un'indennità di disoccupazione. Tale integrazione è erogata mensilmente per un importo parametrato al salario minimo (Smic) e variabile a seconda dei redditi e della composizione familiare. Ogni tre mesi, per poter continuare a percepire l'integrazione, i beneficiari devono dichiarare i redditi familiari del trimestre precedente e se i requisiti non sono più rispettati, si perde il diritto alla prestazione.

# Raccomandazioni

Secondo i Principi Guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani, basati sul cosiddetto “Protect - Respect-Remedy framework”, gli Stati e le imprese hanno rispettivamente il dovere e la responsabilità di proteggere i diritti umani, oltre a garantire l’accesso alla giustizia per le coloro che hanno subito violazioni a causa delle attività economiche delle imprese.

Da tali principi deriva il concetto di Human Rights Due Diligence (Dovuta Diligenza sui Diritti Umani), un approccio basato sul rischio che prevede la mappatura e la gestione, tramite misure correttive, degli impatti avversi sui diritti umani causati dall’azienda lungo la propria filiera.

Le imprese devono pertanto operare secondo criteri di “due diligence” per garantire che tutti i lavoratori impiegati nella loro catena di fornitura ricevano retribuzioni dignitose e devono intervenire in maniera chiara e tempestiva per porre rimedio a casi di violazione. Parimenti gli Stati devono agire sul piano legislativo per garantire la cornice normativa necessaria ad assicurare che tutti i lavoratori e le lavoratrici godano effettivamente di salari minimi dignitosi commisurati al costo della vita, in grado di proteggere i cittadini lavoratori dalla povertà e dall’esclusione sociale.

## **In particolare:**

### L’Unione Europea ha il dovere di:

- nel processo legislativo che porterà all’approvazione della Direttiva sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, non modificare l’Allegato attualmente pubblicato in Proposta nella parte in cui applica l’art. 7 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite che richiede la verifica della corresponsione di un salario equo che permetta a tutti i lavoratori senza distinzione di avere una vita decorosa;
- adottare una direttiva sui “salari minimi adeguati nell’Unione Europea” in cui l’adeguatezza sia definita in modo chiaro e vincolante in relazione al costo della vita per coprire i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie (salario dignitoso) in coerenza con la Carta sociale europea

### Il governo italiano, in collaborazione con le parti sociali, ha il dovere di:

- attraverso uno smart mix coerente di politiche, incentivi e norme, assicurare che le imprese rispettino i diritti umani e del lavoro, incluso quello ad un salario dignitoso, ovunque esse producano

- e lungo l'intera catena di fornitura
- istituire un salario minimo legale commisurato al costo della vita in grado di proteggere tutti i lavoratori e le lavoratrici dalla povertà e dall'esclusione sociale
  - obbligare le imprese a monitorare e rendere pubblici i dati salariali disaggregati per genere, quota di lavoratori migranti e tipologie contrattuali, incluso il livello salariale più basso pagato da ciascun fornitore, valutazioni sui rischi e rispetto dei diritti lungo l'intera catena di fornitura
  - istituire misure di sostegno del reddito per i lavoratori e le lavoratrici che non riescono a raggiungere continuità occupazionale e tempo pieno
  - vincolare l'erogazione di fondi pubblici alle imprese al rispetto dei diritti umani e del lavoro, inclusa la garanzia del pagamento di salari dignitosi, a tutti i lavoratori della catena di fornitura
  - rafforzare i sistemi di controllo, vigilanza ispettiva e documentale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro attraverso un maggiore investimento di risorse pubbliche, l'ottimizzazione e il miglioramento delle banche dati esistenti
- I marchi/distributori hanno la responsabilità di:
- rispettare i diritti riconosciuti a livello internazionale, incluso il diritto a un salario dignitoso, andando oltre l'osservanza delle normative nazionali nel caso in cui queste non tutelino i diritti umani e del lavoro
  - garantire pratiche commerciali e prezzi di acquisto corretti, che assicurino ai fornitori la capacità economica e finanziaria di riconoscere livelli salariali dignitosi, adeguati al costo della vita e in modo da prevenire violazioni dei diritti umani e del lavoro, incluso il dilagante fenomeno del lavoro povero
  - monitorare e rendere pubblici i dati salariali disaggregati per genere, quota di lavoratori migranti e tipologie contrattuali, incluso il livello salariale più basso pagato da ciascun fornitore e valutazioni sui rischi e rispetto dei diritti lungo l'intera catena di fornitura
  - adottare un piano di azione pubblico, concreto e misurabile per garantire retribuzioni dignitose a tutti i lavoratori della filiera entro un periodo di tempo ragionevole; ciò implica l'adozione di un metodo per isolare il costo del lavoro ed escluderlo dalle trattative commerciali con i fornitori
  - sottoscrivere con i rappresentanti dei lavoratori accordi salariali vincolanti per aumentare i prezzi di acquisto in modo da consentire a tutti i fornitori della filiera, in Italia e all'estero, di corrispondere salari sufficienti al soddisfacimento dei bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie



[www.abitipuliti.org](http://www.abitipuliti.org)

