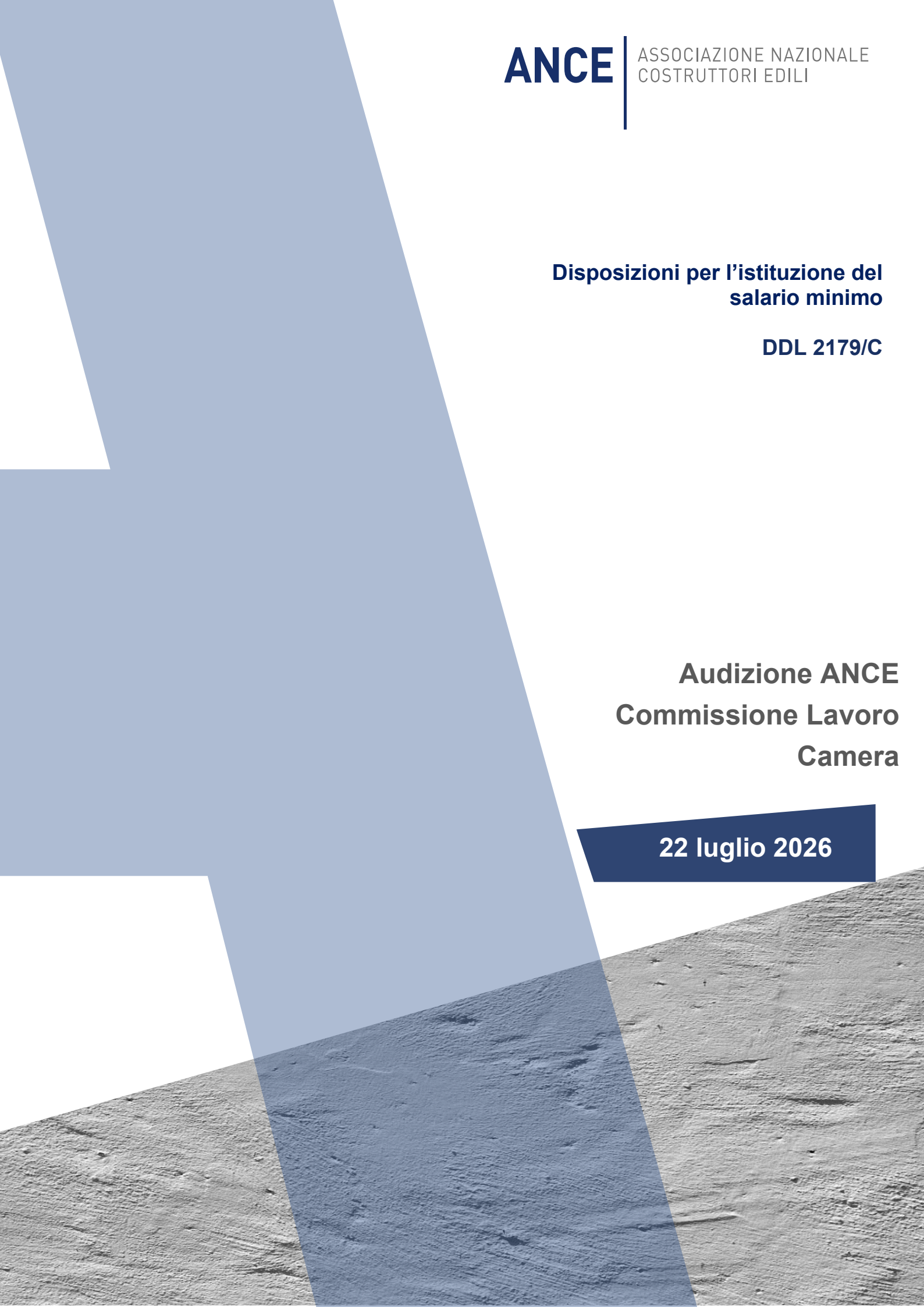




ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

**Disposizioni per l'istituzione del
salario minimo**

DDL 2179/C

**Audizione ANCE
Commissione Lavoro
Camera**

22 luglio 2026

Premessa

Con riferimento alla proposta di legge di iniziativa popolare 2179/C, *“Disposizioni per l’istituzione del salario minimo”*, attualmente all’esame della Commissione XI Lavoro, si riportano di seguito alcune considerazioni.

I contenuti del DDL in breve

In via preliminare, si rileva che [tale DDL](#), pur facendo riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, [fissa, comunque, la soglia del trattamento economico minimo a 9 euro lordi all'ora](#).

Il DDL prevede altresì l’istituzione, presso il Ministero del Lavoro, di una apposita [Commissione incaricata dell’aggiornamento annuale di tale valore soglia](#).

In proposito, si evidenzia come [la previsione di una soglia minima legale, unitamente al meccanismo di aggiornamento automatico demandato ad una Commissione, rischi di comprimere significativamente l’autonomia della contrattazione collettiva](#).

La determinazione dei trattamenti economici costituisce, infatti, uno degli elementi centrali della funzione negoziale esercitata dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le quali definiscono gli equilibri retributivi tenendo conto delle specificità dei singoli settori produttivi, dei livelli di produttività, dell’andamento economico e delle concrete condizioni organizzative delle imprese.

Il giusto salario del DL Lavoro 2026

Oltretutto, [in seguito al recente intervento normativo recato dal DL Lavoro 2026, che ha disciplinato il “salario giusto”, si ritiene che la suddetta proposta di legge risulti oramai superata e priva di attuale necessità](#).

In particolare, l’articolo 7 del DL Lavoro stabilisce che [la contrattazione collettiva costituisce](#), ai sensi e per gli effetti dell’articolo 36 della Costituzione, rappresenta [lo strumento per la determinazione del salario giusto](#), assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

A tal fine, il decreto fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai [contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale](#), avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all’attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Si condivide tale impostazione, in quanto valorizza il ruolo delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nella determinazione dei trattamenti economici e normativi applicabili ai rapporti di lavoro, nel rispetto del modello di relazioni industriali consolidatosi nel nostro ordinamento.

Come già evidenziato, la contrattazione collettiva nazionale rappresenta lo strumento maggiormente idoneo ad assicurare un equilibrio tra tutela del lavoro, sostenibilità economica per le imprese e competitività dei settori produttivi, consentendo di definire livelli retributivi coerenti con le specificità organizzative, produttive ed economiche dei diversi comparti.

Si ritiene, quindi, necessario salvaguardare l'autonomia negoziale delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, al fine di evitare fenomeni distorsivi, quali una possibile fuoriuscita dai contratti collettivi di riferimento, con conseguente rischio di *dumping* salariale e di alterazione della concorrenza a danno delle imprese regolari, nonché dell'equilibrio complessivo del sistema contrattuale.

Peculiarità del settore edile

Con particolare riferimento al settore dell'edilizia, si evidenzia, poi, che le parti sociali nazionali comparativamente più rappresentative, con i contratti collettivi di categoria stipulati, garantiscono già ai lavoratori trattamenti economici coerenti e in linea con l'andamento economico e produttivo delle imprese che, comunque, soddisfano pienamente i valori riportati per il salario minimo previsto dal DDL in esame.

Per le imprese edili dell'industria, il contratto collettivo stipulato dall'Ance, assieme alle Associazioni Cooperative, e dalle organizzazioni sindacali del settore (Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil), si articola su due livelli di contrattazione: nazionale e territoriale. Analogo impianto si ravvisa nei contratti edili stipulati dalle altre organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative con i medesimi sindacati.

Si segnala che anche il contratto collettivo territoriale disciplina voci retributive facenti parte integrante del trattamento economico obbligatorio spettante al lavoratore.

Inoltre, l'applicazione integrale del contratto, sia nazionale che di secondo livello territoriale, comporta la necessaria iscrizione degli operai, da parte delle imprese, alla Cassa Edile territoriale (Ente bilaterale di settore) e il relativo versamento di tutte le contribuzioni e gli accantonamenti riferiti agli elementi della retribuzione, a formazione e sicurezza, a misure assistenziali e sanitarie, contributi che sono obbligatori, inscindibili e vincolanti ai fini della verifica della regolarità contributiva e, quindi, ai fini del rilascio del Durc.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si ritiene, pertanto, che l'attuale quadro normativo, anche a seguito della pubblicazione del DL Lavoro 2026, offra già gli strumenti per garantire livelli retributivi proporzionati e sufficienti, rendendo non necessario un ulteriore intervento legislativo nei termini prospettati dalla proposta di DDL in esame.
