

# La Contrattazione e il Salario

Il salario è la retribuzione monetaria che spetta ad un lavoratore dipendente in ambito di rapporto di lavoro subordinato o assimilabile. Il termine salario deriva dal latino, in quanto nell'antica Roma ai soldati veniva spesso corrisposta, come integrazione della loro paga, una razione di sale.

La definizione della retribuzione è oggetto della contrattazione collettiva tra le parti sociali, quella sindacale e quella datoriale.

Di seguito una breve panoramica.

**Il primo dopoguerra** - La Costituzione della Repubblica affronta il tema del lavoro principalmente nei principi generali (artt. 1, 2, 3 e 4) e in quella dei rapporti economici (titolo III artt. 35-40 e 46). Nascono le gabbie salariali con un accordo firmato il 6 dicembre 1945 tra industriali e organizzazioni dei lavoratori, per la parametrizzazione dei salari sulla base del costo della vita nei diversi luoghi. All'inizio furono previste quattro zone che diventarono 14 nel 1954: in ogni zona si applicano salari diversi a seconda del costo della vita con differenze che potevano arrivare anche al 29%. Il sistema incontrò una progressiva opposizione di sindacati e lavoratori, sia a causa dell'imponente fenomeno migratorio sia per dare "uguale retribuzione a uguale tipologia di prestazione"; fu abolito nel 1969 sulla spinta di forti mobilitazioni operaie. Sulla spinta degli scioperi nazionali confederali (CGIL, CISL e UIL), il 18 marzo 1969 Sindacati e Confindustria si accordarono per l'abolizione delle differenze territoriali e l'unificazione progressiva dei salari completata nel 1972.

**Gli anni '70 – '90** - L'incisività dei sindacati italiani sul sistema di relazioni industriali raggiunge il suo culmine nel "biennio di lotta" 1968-1970. La contrattazione aziendale sarà quindi libera di svilupparsi anche al di fuori dal contratto nazionale soprattutto negli anni Settanta quando fu promossa e gestita dai Consigli di Fabbrica. Nel 1975, la scala mobile, lo strumento di adeguamento automatico dei salari in funzione degli aumenti dei prezzi di alcune merci di riferimento (paniere), venne estesa a tutti i settori produttivi con un accordo stipulato tra la Confindustria e le tre maggiori organizzazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL). La crisi economica incominciò a farsi sentire sempre più pesantemente. Ne seguì per quasi due anni la paralisi della contrattazione collettiva a livello nazionale; alla fine CGIL, CISL e UIL dovettero accettare il ritorno a regole vincolanti sull'articolazione del sistema contrattuale (protocollo Scotti 1983). Nel 1984 (Governo Craxi) fu approvata una legge che modificava la scala mobile: un successivo referendum abrogativo non passò all'esame del voto, anticipando la sua definitiva cancellazione avvenuta nel luglio del 1992.

**La "Concertazione"** - Esattamente un anno dopo (luglio 1993) il protocollo Ciampi stabilì una cadenza biennale della contrattazione nazionale dei minimi retributivi, ne fissò il criterio agganciando gli aumenti al "tasso di inflazione programmato" e demandò alla contrattazione aziendale l'adeguamento delle retribuzioni in base ad incrementi di produttività o redditività delle singole imprese. Il contratto nazionale resta l'unico strumento che consente di avere aumenti collettivi per tutelare il potere di acquisto dei salari, anche rispetto all'inflazione.

Lo schema contrattuale definito nel 1993 è rimasto del tutto simile anche oggi: CCNL difende il potere d'acquisto, la contrattazione aziendale redistribuisce aumenti di redditività/produttività.

## La contrattazione in Almoviva

La contrattazione di II livello (aziendale) si intreccia ovviamente con questa storia a partire dagli anni '70, con la stagione dei Consigli di Fabbrica.

**Dagli anni 70 al 1992** – la contrattazione salariale in azienda raggiunge i massimi livelli con Superminimo collettivo e fasce retributive di anzianità e Premio di Produzione contrattato annualmente

**Dal 1992 al 2013** – Dopo una prima disdetta degli accordi, si mantengono i Superminimi collettivi e il Premio di Produzione si trasforma in una parte fissa e una variabile (Premio di Risultato).

**Dal 2013 al 2020** – Respinta con lo sciopero una seconda, l'integrativo viene armonizzato per le quattro aziende fuse in Almoviva SpA, mantenendo la struttura salariale precedente. In seguito alla crisi economica (2013-2017), alcuni istituti contrattuali sono sospesi e gradualmente ripristinati.

**Dal 2020 al 2023** – Respinta una ulteriore disdetta del contratto aziendale (sciopero del 9 aprile 2021); la trattativa, anche grazie alla partecipazione e al sostegno di tutti i dipendenti, porta al rinnovo siglato il 22 dicembre 2022 con validità fino al 31 dicembre 2025.

Di seguito le voci contrattuali principali:

### Superminimo Collettivo

A carattere non assorbibile, è distinto per livello contrattuale i cui importi lordi mensili sono rappresentati nella seguente tabella

Categoria	A1 (ex Q)	B3 (ex 7°)	B2 (ex 6°)	B1 (ex 5° S.)	C3 (ex 5°)	C2 (ex 4°)	D2 (ex 3°)	D1 (ex 2°)
Importi	535,49	300,79	173,84	128,23	92,82	65,87	42,33	20

### Premio di Risultato Parte Fissa

A carattere non assorbibile, è distinto per livello contrattuale i cui importi lordi annuali sono rappresentati nella seguente tabella

Categoria	A1 (ex Q)	B3(ex 7°)	B2(ex 6°)	B1 (ex 5° S.)	C3(ex 5°)	C2(ex 4°)	D2(ex 3°)	D1(ex 2°)
Importi	550	475	385	303	246	180	144	120

### Premio di Risultato Variabile

È distinto per livello contrattuale e gli importi lordi, corrispondenti al 100% degli obiettivi di produttività e redditività, sono rappresentati nella seguente tabella:

Categoria	A1 (ex Q)	B3(ex 7°)	B2(ex 6°)	B1 (ex 5° S.)	C3(ex 5°)	C2(ex 4°)	D2(ex 3°)	D1(ex 2°)
Importi	914,52	893,13	800,00	745,69	695,70	649,60	636,15	622,69

### Indennità B2 (ex 6°) e B3 (ex 7°)

Definita un'indennità forfettaria sostitutiva dello straordinario per la categoria B2 di importo pari a € 60 mensili e per la categoria B3 pari a € 67,14.

### Buono Pasto

Al personale assegnato a sedi sprovviste di mensa, nonché al personale che svolga "servizio fuori sede" e lavoro agile spetterà un'indennità sostitutiva mensa (buono-pasto) del valore di € 8,26 (diurno e serale).

Queste e altre condizioni di miglior favore possono essere verificate anche sulle schede sintetiche relative al nostro contratto integrativo aziendale presenti sul sito della RSU in particolare quelle sui [Turni](#), [Orari Rigidi](#), [Reperibilità](#) e [Interventi programmati/imprevisti fuori orario](#).