

Un salario poco giusto

Il nuovo decreto varato dal Governo lascia molte questioni irrisolte, non produce un'efficace tutela contro i contratti pirata e non include provvedimenti che vadano verso un diritto universale del lavoro. La sua proposta è molto al di sotto di quella del salario minimo.

Claudio Treves

Publicato il 02.07.2026: <https://centroriformastato.it/un-salario-poco-giusto/>

Prima di fare un primo confronto con la proposta di legge sul salario minimo. Cerchiamo di capire cosa la legge dice di fare ed invece non fa.

a) Il “salario giusto” è legge: cosa si intenda per questa espressione piuttosto inconsueta è chiarito dall’articolo 7 del decreto-legge convertito ieri con l’ennesimo voto di fiducia: con i primi due commi si definisce il salario giusto come il “trattamento economico complessivo definito dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori” e che esso è quanto soddisfa “ai sensi e per gli effetti dell’articolo 36 della Costituzione” la definizione di salario giusto.

Definito così, ne potrebbe conseguire – una volta esperita la verifica delle rispettive rappresentatività degli attori stipulanti (ma è esattamente questo che il legislatore, a mio avviso, non fa) – che il requisito dell’adeguatezza, previsto dalla Costituzione, è salvo a fronte di un contratto collettivo sottoscritto dagli attori che abbiano quelle caratteristiche. E mai un giudice potrà ripetere lo “scrutinio di adeguatezza” che ha portato in passato a dichiarare inadeguato anche un salario definito da parte di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni rappresentative? Il dubbio rimane, poiché la disposizione non è accompagnata da regole certe per la determinazione della

rappresentatività degli attori sottoscrittenti. Su questo punto alcuni indizi si sarebbero potuti ricavare dal testo, ma lo sforzo propositivo è decisamente impari. Nello specifico: il testo dice che la rappresentatività si verifica *“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”*. Qui contano solo gli ultimi due elementi – dimensione e natura giuridica del datore di lavoro. Qualcuno potrebbe intravederci la necessità per il legislatore di salvaguardare dal semplice computo numerico (quanti associati, quale volume di fatturato, ecc.) le associazioni datoriali dell’artigianato, della cooperazione e della piccola impresa, dato che finora al concetto di “comparativamente più rappresentative” non era mai stato possibile conferire un significato univoco riguardo alla loro rappresentatività, essendo invece abbastanza chiaro quello riferito al mondo del lavoro (dati sul tesseramento mediati dai voti registrati nelle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie certificati dall’INPS), oppure riferendosi ai testi firmati sulla rappresentanza sindacale da CGIL, CISL e UIL con le organizzazioni dei datori come, ad esempio, Confindustria e Confcommercio dal 2018. Se così fosse, da un lato un esito di tal fatta non potrebbe certo “desumersi” dall’inciso sopra riportato, ma andrebbe messo in chiaro in un testo legislativo cogente (la famosa legge sulla rappresentanza delle parti firmatarie da tempo invocata), e ci vorrebbe altresì un esplicito consenso degli stessi soggetti che fin qui sono stati silenti se non tra loro accesamente conflittuali.

Ma proprio per questo, il dubbio che la norma di legge non aiuti lo scioglimento delle nebbie che avvolgono il concetto di “comparativamente più rappresentative” – soprattutto a valere proprio per le associazioni datoriali – che permane dal 1995 (anno in cui il legislatore lo conio per lo stesso motivo di oggi: l’avversione ai ‘contratti pirata’) e resta intatto.

b) Ma c’è di più nel testo approvato: il legislatore si avventura nella definizione del “trattamento economico complessivo”, sotto il quale nessuno dovrebbe andare, se vuole ottenere benefici pubblici e solo in questo caso. Voglio invece segnalare un altro problema, ossia l’efficacia, conclamata dal Governo, di questa norma per contrastare i contratti pirata: e se il gioco non valesse la candela? In altre parole: se il sottosalario e la complessiva compressione dei diritti di chi lavora fossero così convenienti per il datore di

lavoro che ricorra al contratto pirata da competere efficacemente con il mancato introito, ad esempio, della fiscalizzazione degli oneri sociali? Su questo il testo tace, ma è esattamente questo il punto sul quale si è sviluppata nei settori “fragili” la concorrenza dei contratti pirata, e nessuna norma sul “salario giusto” sembra in grado di opporvisi. Anche qui uno spiraglio avrebbe potuto esserci, ma è nascosto nelle disposizioni attuative e reso del tutto inefficace. Il comma 6 di questo articolo obbliga le imprese che ricorrono al Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa (insomma la banca dati dove inserire le vacancies) a indicare sia il codice alfanumerico del contratto collettivo applicato che la retribuzione corrispondente alla mansione per la quale si cercano candidati. Ecco, qui si poteva inserire l’obbligo che quella retribuzione non potesse essere inferiore a quella dei CCNL comparativamente più rappresentativi. Non averlo fatto trasforma un adempimento, almeno foriero di controlli, in obbligo inefficace.

Infine, una chicca, perfida, che spiega meglio di ogni altra la “postura” di chi quel testo ha votato: nell’articolo 10, dedicato ai rinnovi contrattuali, viene previsto (riprendendo qui una norma del protocollo tra le parti del 1993) che dopo un anno di mancato rinnovo del CCNL spetti ai lavoratori un’indennità transitoria pari al 50% del tasso di inflazione (al netto dei beni energetici, in sigla IPCA). Già il testo originario escludeva “inspiegabilmente” da questo beneficio i settori caratterizzati da “elevata stagionalità e variabilità dei ricavi”: la discussione alla Camera ha permesso di aggiungere a quelle esclusioni “i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale”; guarda caso i settori che non rinnovano i CCNL da svariati anni! Quando si ha un amico in Parlamento...

Si potrebbero aggiungerne molte altre osservazioni, riguardo, ad esempio, alla pervicacia con la quale si destruttura ulteriormente il rapporto di somministrazione a tempo indeterminato, con un nuovo periodo di missioni temporanee fino a un massimo di 36 mesi presso lo stesso utilizzatore, il cui computo comincia ex novo dalla data di entrata in vigore di questa legge (con buona pace di ogni rapporto pregresso). O ancora la conferma delle disposizioni della legge Sacconi del 2018 che permette salari e diritti aziendali inferiori a quelli contrattuali. Come: basta mandare al lavoratore una mail tre giorni prima essendosi procurati la firma all’ispettorato del lavoro territoriale.

Ma è proprio la definizione del TEC, che, ricordiamolo, somma alla paga tabellare del CCNL anche le cosiddette voci differite (13° e 14° mensilità, TFR, permessi retribuiti, scatti d'anzianità, diritti sindacali, indennità di malattia e infortunio) che permette di fare un veloce confronto con la proposta di legge sul salario minimo, non tanto perché nella definizione del salario giusto entra anche il welfare contrattuale la cui incidenza è anche difficile da calcolare (per approfondire: <https://centroriformastato.it/salario-minimo-una-buona-notizia-e-un-percorso-accidentato/>). Soprattutto perché anche la norma di legge sul salario minimo si fonda sul TEC, ma per indicarne una validità per tutti e da subito, non solo se si richiedono benefici. Un erga omnes che nella proposta di legge è esteso anche a quanti hanno un rapporto formalmente non dipendente, ma che di fatto lo svolgono sotto il predominio del committente (collaborazioni, lavoro autonomo occasionale e/o a P. Iva), siamo vicini a un diritto universale del lavoro. Non a caso la proposta di legge permetterebbe agli ispettori del lavoro di intervenire direttamente per sanare la situazione in caso di inadempienza. Da questo punto di vista fissare un valore soglia legalmente vincolante, certamente intrecciato con il riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva svolta da soggetti rappresentativi è un passaggio obbligato, altrimenti si resta del tutto al di là di quanto sarebbe necessario. Che poi questo valore non sia di per sé sufficiente a prevenire il rischio di povertà nel lavoro è altrettanto evidente, se non si pone un freno al peso che hanno le interruzioni nella prestazione lavorativa (plurimi contratti a termine, intermittenti, ecc.), o l'altrettanto grave fenomeno di rapporti con poche ore (part-time, quasi sempre involontario). Ma è ugualmente certo che l'ultima trovata del Governo, che va sotto il nome di "salario giusto" è ben al di sotto di quanto sarebbe necessario.