

Un salario proporzionato e sufficiente

ma anche obbligatorio per legge

di Pietro Napoleoni [*]



Il 30 aprile 2026 il Governo ha approvato il decreto-legge n. 62 con il quale ha introdotto nel nostro ordinamento il salario giusto.

Una definizione impegnativa, del salario, cui non erano pervenute le più autorevoli scuole del pensiero economico, da Smith e Ricardo fino ai neoclassici che, nel tempo, hanno definito il salario come sussistenza per la sopravvivenza del lavoratore, marginale, di equilibrio tra le ragioni del datore e dei lavoratori organizzati. E la nostra Costituzione si limita a prevedere per il lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

La norma dell'articolo 7 del decreto-legge n. 62 approvato dal Governo irrompe nell'ordinamento dopo che la Commissione Lavoro della Camera nella seduta del 28 novembre 2023 ha approvato l'emendamento 1.6, presentato dai gruppi di maggioranza che sostengono il governo, interamente sostitutivo della proposta di legge per l'istituzione del salario minimo (A.C. 1275).

L'emendamento approvato, ora legge n. 144 del 26 ottobre 2025, contiene la delega al Governo ad adottare entro sei mesi uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva. Nella fissazione dei principi e criteri direttivi cui il Governo deve attenersi, viene fatto riferimento ai contratti collettivi maggiormente applicati, e non a quelli maggiormente rappresentativi, come peraltro evidenziato anche dal Comitato per la legislazione della Camera dei Deputati. Rileva infatti che non viene specificata la categoria dei contratti collettivi maggiormente applicati anche alla luce della giurisprudenza costituzionale in materia di definizione degli indici di rappresentatività delle associazioni sindacali. Viene inoltre previsto, nella delega, che gli schemi dei decreti legislativi di attuazione della legge (144/2025) vengano trasmessi alla Camere ai fini dell'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia.

Ci si sarebbe potuto attendere che il Governo esercitasse la delega conferitagli dal Parlamento entro il termine fissato dalla legge. Ha assunto



invece la responsabilità politica nei confronti del Parlamento di non esercitare la delega adottando il decreto-legge n. 62/2026 sul salario giusto che all'articolo 7 stabilisce che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per determinare il salario giusto ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. E per individuarlo fa riferimento al trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al settore e alla categoria di riferimento. Un evidente mutamento di scelta legislativa dopo le reiterate legittimazioni dei contratti maggiormente applicati e persino dei contratti di zona.

La norma nella sua formulazione, al di là dell'impatto politico mediatico, non sembra sottendere una genuina volontà di recuperare quel *gap* salariale che divide i lavoratori italiani dagli altri lavoratori dell'area OCSE.

Intanto appare singolare che il parametro che individua il salario giusto sia *il trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi* e non la retribuzione oraria contrattuale sulla base della quale e in relazione all'inquadramento del lavoratore sono calcolati tutti gli istituti contrattuali cui il lavoratore ha diritto. Che sono da tenere distinti da quei vantaggi accessori generalizzati la cui principale motivazione consiste nell'incentivare una maggiore produttività e comunque una migliore attrattività dell'azienda nel mercato del lavoro.

L'espressione usata nel decreto non appare agevolare il lavoratore nel suo diritto di controllare l'esattezza della retribuzione che gli viene corrisposta dal datore di lavoro. E appare aleatoria la sanzione prevista, dal comma 5 dello stesso articolo 7, che subordina l'accesso ai benefici previsti alla condizione che il trattamento economico complessivo individuale sia quello determinato dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, pur nella conclamata assenza di una qualsivoglia definizione della maggiore rappresentatività.

Non può essere ritenuta sufficiente, e tantomeno esauritiva, la generica citazione dell'articolo 36 della Costituzione e dei contratti collettivi nazionali che sono comunque soggetti al sindacato del giudice e alla loro eventuale disapplicazione.

È appena il caso di ricordare la consolidata giurisprudenza, che affonda le radici nella storica sentenza del 21 febbraio 1952 n. 461 della Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, che ha ritenuto l'articolo 36 della Costituzione una norma immediatamente precettiva e come tale direttamente invocabile in giudizio, in combinazione con l'articolo 2099 del Codice Civile che affida al giudice la determinazione della retribuzione. E la stessa Corte di Cassazione con le sei sentenze, del 2 e del 10 febbraio 2023, è andata anche oltre affermando che il giudice al fine di garantire un trattamento salariale congruo ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione può disapplicare il

trattamento insufficiente previsto da contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi. E tuttavia, pur nella considerazione che il lavoratore può comunque ottenere il riconoscimento del salario minimo, non può essere considerata la via giudiziaria una soluzione strutturale per pervenire in via generale al dovuto trattamento salariale.

La soluzione strutturale, se si vuole, e il decreto-legge n. 62 non sembra volerla, occorre ricercarla nell'ordinamento vigente, e in particolare nella Carta Costituzionale, nella parte che espressamente prevede lo speciale procedimento per conferire validità generale ai contratti collettivi.

Appare quindi inevitabile ricondurre la riflessione alla soluzione adottata dai Costituenti che nell'articolo 36 Cost. hanno escluso un salario minimo per legge, affidando tale compito all'autonomia collettiva nella considerazione che i contratti collettivi con efficacia erga om-



nes, previsti dall'articolo 39, avrebbero dovuto provvedere a fissare in via generale i minimi di trattamento retributivo per tutte le categorie in connessione con lo stesso articolo 36.

Sarebbe sufficiente rileggere gli atti dei lavori parlamentari della Commissione lavoro della Camera dei deputati che nel corso della XIII legislatura (1996-2001) giunse a licenziare per l'Assemblea un testo unificato delle proposte di legge presentate da forze politiche diverse sul tema della rappresentanza e rappresentatività sindacale e dell'efficacia dei contratti collettivi.

Il testo licenziato dalla Commissione lavoro prevede disposizioni in materia di costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, rappresentatività e diritti delle orga-

nizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e modalità di adesione alle stesse, nonché in materia di efficacia dei contratti collettivi di lavoro. Nel solco, peraltro, della legge n. 59/1997 che disciplina la rappresentatività delle organizzazioni sindacali nel pubblico impiego.

È auspicabile che venga ripreso quel testo e si proceda con un atto normativo che, solo, può corrispondere alla diffusa esigenza di conferire forza di legge ai contratti collettivi nazionali e che possa consentire di riprendere il dialogo con tutta quell'area di nuovi lavori o lavoretti che nella nuova società ha difficoltà a trovare luoghi di aggregazione in cui rappresentare il diffuso disagio.

La necessità di dare concretezza alle aspettative salariali dei lavoratori impone di evitare facili tentazioni elusive di norme fondamentali del nostro ordinamento, quali quelle contenute nel titolo III della Costituzione, per rincorrere formule che per la loro genericità risultano più adatte al dibattito mediatico più che al conseguimento di una reale tutela dei diritti dei lavoratori. Quadrato Rosso

Riferimenti normativi

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026, n. 62

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Art. 7

Salario giusto e incentivi

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si 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.

3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da

quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato 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.

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.



5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo. ■

[*] Dopo la Scuola di specializzazione in diritto sindacale lavoro e previdenza sociale, è stato, ispettore del lavoro, funzionario dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, dirigente nel Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dirigente del settore legislativo della regione Campania, dirigente delle relazioni sindacali del comune di Roma. È autore di pubblicazioni in materia di organizzazione amministrativa del lavoro.