



IL LAVORO PER UN'ESISTENZA LIBERA E DIGNITOSA

ART. 36 COST. - SALARIO MINIMO LEGALE



***a cura della Segretaria Generale Aggiunta UILTuCS Torino e Piemonte:
MARIA GUAGLIARDO***

L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quale beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

L'ENTE BILATERALE LAVORO DEL TURISMO (E.B.L.T.)

è formato e gestito dalle Associazioni imprenditoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.L.T. si rivolge quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano i CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici servizi e ai loro dipendenti, ma devono essere in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari Sociali socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: Via Massena 20, 10128 - Torino

Sito: www.ebttorino.it

Mail E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Mail E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

INDICE

Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: *art. 36 Costituzione e salario minimo legale*

INTRODUZIONE: pag. 5

Capitolo I

Il contesto costituzionale di riferimento..... pag. 7

Capitolo II

Il ruolo della giurisprudenza sull'art. 36 Costituzione.....pag. 10

Capitolo III

Il contenuto dell'art. 36 Costituzione.....pag. 15

Capitolo IV

La via giudiziale al salario minio è a un punto di crisipag. 23

Capitolo V

Il salario minimo legale.....pag. 28

INTRODUZIONE



Il tema della retribuzione costituzionalmente adeguata rappresenta uno dei nodi centrali del diritto del lavoro italiano, collocandosi al crocevia tra diritto costituzionale, autonomia collettiva e politiche sociali.

L'art. 36 della Costituzione rappresenta una delle disposizioni più dense di contenuti assiologici dell'intero testo costituzionale, poiché collega in modo diretto la dimensione economica del lavoro alla dignità della persona e alla tutela della famiglia.

L'evoluzione dei sistemi produttivi, la frammentazione del mercato del lavoro e l'emergere del fenomeno dei working poors hanno tuttavia posto in discussione la capacità del modello tradizionale di garantire effettivamente il diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente.

In questo scenario si inserisce il dibattito sul salario minimo legale, non come alternativa alla contrattazione collettiva, ma come possibile strumento di attuazione del principio costituzionale di sufficienza retributiva.

Il presente manuale sviluppa un'analisi organica del diritto alla retribuzione costituzionalmente adeguata, ricostruendone il fondamento nell'art. 36 della Costituzione e approfondendone le implicazioni nel rapporto con l'autonomia collettiva e con l'art. 39 della Costituzione.

CAPITOLO I

Il contesto costituzionale di riferimento



Il fenomeno del *lavoro povero*, ormai diffuso nelle moderne economie, ha riportato con forza al centro del dibattito giuridico e politico la questione salariale.

In questo contesto si è assistito, anche sul piano giurisprudenziale, a un rinnovato ricorso all'art. 36 della Costituzione quale parametro di tutela della giusta retribuzione.

Questa norma, collocata nel titolo dedicato ai rapporti economici, riconosce il diritto di ciascun lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Il dibattito svolto in seno all'Assemblea costituente ci racconta di un art. 36 (nel corso dei lavori, art.32) come norma programmatica e anche di una precisa scelta contraria a una riserva di legge sul salario minimo.

Il deputato Aladino Bibolotti propose, che al primo comma (dell'art. 32), fosse aggiunta la seguente previsione: : «*Il salario minimo individuale e familiare e la durata della giornata lavorativa sono stabiliti dalla legge*»

e così argomentò a sostegno della proposta: *«a me pare (...) che questo inserimento nell'articolo 32 conferisca all'articolo stesso una consistenza ed una concretezza tali da tranquillizzare le famiglie dei lavoratori, nel senso che, compiuto il loro dovere sociale di partecipare al processo della produzione, essi non potranno essere mai più oggetto di quello sfruttamento inumano e senza limiti che oggi, in determinate circostanze e in determinati rapporti di forze, sarebbe ancora giuridicamente possibile»*.

L'emendamento non fu approvato.

I Costituenti scelsero di non prendere posizione sulle modalità attraverso cui assicurare la giusta retribuzione.

Non fu introdotta una riserva di legge sul salario minimo, che avrebbe affidato al legislatore il compito di stabilire la soglia di proporzionalità e sufficienza; non fu neanche stabilita una riserva in materia retributiva a favore della contrattazione collettiva.



Nel disegno costituzionale era, tuttavia, chiaramente individuata la competenza in materia salariale affidata alla contrattazione collettiva ed era segnata la strada attraverso cui sarebbe stato possibile fissare la retribuzione

proporzionata e sufficiente nei diversi settori produttivi, tramite cioè il meccanismo, descritto dall'art. 39 della Costituzione, del contratto collettivo reso efficace *erga omnes*.

Nel diritto costituzionale vivente, l'art. 36 ha assunto il valore di norma precettiva, prima per opera della dottrina e poi della giurisprudenza, di legittimità e costituzionale: esso attribuisce al lavoratore un diritto soggettivo perfetto alla giusta retribuzione.

L'art. 36 della Costituzione, è stato considerato norma direttamente applicabile nei rapporti individuali quale precetto inderogabile e, per opera della giurisprudenza, le tariffe salariali previste dai contratti collettivi nazionali nei diversi settori sono diventate parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

CAPITOLO II

Il ruolo della giurisprudenza sull'art. 36 della Costituzione



Nel contesto di mancata attuazione dell'art. 39, seconda parte, della Costituzione, la giurisprudenza ha svolto un ruolo particolarmente importante nell'individuazione dei criteri utili a garantire la giusta retribuzione dei lavoratori.

In assenza di un sistema legislativo capace di attribuire efficacia generale ai contratti collettivi di categoria, i giudici hanno progressivamente individuato come parametro di riferimento, pur non vincolante, le tariffe salariali previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, anche quando tali contratti non risultavano direttamente applicabili al rapporto di lavoro in questione.

In base a una presunzione *iuris tantum*, i giudici hanno infatti ritenuto che i minimi retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro fossero generalmente idonei a garantire il rispetto del precetto costituzionale contenuto nell'art. 36 Cost. Tali minimi sono stati quindi utilizzati come parametro di riferimento per verificare se la retribuzione corrisposta al lavoratore fosse effettivamente proporzionata e sufficiente.

In tal modo la giurisprudenza ha svolto una significativa funzione di sostegno alla contrattazione collettiva, riconoscendo implicitamente il ruolo centrale delle parti sociali nella determinazione dei livelli salariali. Attraverso questa interpretazione, il giudice ha contribuito a rafforzare la funzione della contrattazione collettiva come strumento principale per individuare la cosiddetta “giusta retribuzione”.



Si è detto che la giurisprudenza italiana sull'art. 36 della Costituzione, ha rappresentato un essenziale elemento di compensazione rispetto all'atteggiamento di sostanziale astensione del legislatore. Tale astensionismo si è tradotto, da un lato, nell'assenza di una disciplina legislativa generale sul salario minimo e, dall'altro, nella mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, che avrebbe dovuto assicurare efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi di categoria.

Attraverso l'interpretazione dell'art. 36 della Costituzione, i giudici hanno quindi consentito di assicurare una forma di tutela collettiva tramite uno strumento tipicamente individuale, ossia il ricorso giurisdizionale. Ogni lavoratore ha infatti la possibilità di rivolgersi al giudice per far valere il

proprio diritto a una retribuzione adeguata, utilizzando come parametro oggettivo di riferimento i livelli salariali previsti dal contratto collettivo di categoria. Questo parametro presenta il vantaggio di essere facilmente individuabile e verificabile nel processo, in quanto coincide con la parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il ricorso alla tutela giurisdizionale ha inoltre contribuito ad allontanare, o meglio rinviare, per un lungo periodo, la necessità di un intervento legislativo diretto in materia di salario minimo. L'introduzione di una disciplina legislativa generale in questo ambito non è infatti imposta dalla Costituzione, che non prevede una riserva di legge in materia retributiva, ma non è neppure esclusa. Nonostante ciò, il legislatore italiano ha preferito intervenire solo in alcuni ambiti specifici del mercato del lavoro.

In particolare, come avvenuto anche in altri Paesi caratterizzati da una forte diffusione della contrattazione collettiva, gli interventi legislativi si sono concentrati soprattutto nei settori in cui l'azione sindacale risulta più debole o difficilmente esercitabile e nei quali è più elevato il rischio di fenomeni di dumping salariale.



La disciplina legale del salario ha interessato, in tempi relativamente recenti, diversi ambiti lavorativi. Tra questi si può ricordare il lavoro dei soci

di cooperativa, disciplinato dalla legge n. 142 del 2001, successivamente modificata dal decreto-legge n. 248 del 2007, convertito nella legge n. 31 del 2008.

Un altro intervento legislativo ha riguardato le collaborazioni a progetto, oggi abrogate. La legge n. 92 del 2012 aveva infatti modificato l'art. 63 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevedendo che il compenso dei collaboratori dovesse essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e, in ogni caso, non inferiore ai minimi salariali previsti nel settore per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

Analoghi meccanismi di tutela sono stati previsti anche con riferimento ai lavoratori distaccati, disciplinati dal decreto legislativo n. 136 del 2016, e più recentemente ai cosiddetti *riders*, ossia «*i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali*» (art. 47-bis dl n. 101/2019, convertito in l. n. 128/2019).



Per questi lavoratori la normativa ha stabilito che debba essere garantito «*un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari*

stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Le leggi richiamate non introducono un vero e proprio salario minimo legale in senso stretto. Esse si limitano piuttosto a rinviare ai livelli salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o di categoria affine. In questo modo il legislatore evita di interferire direttamente con l'autonomia delle parti sociali e con le dinamiche della contrattazione collettiva, riconoscendo al tempo stesso il ruolo centrale svolto da quest'ultima nella determinazione dei livelli retributivi.

CAPITOLO III

Il contenuto dell'articolo 36 della Costituzione



L'articolo 36 della Costituzione della Repubblica Italiana rappresenta uno dei cardini della tutela del lavoro nell'ordinamento italiano, in quanto consacra il diritto del lavoratore a una retribuzione che sia al contempo proporzionata e sufficiente.

In tale disposizione si intrecciano due principi fondamentali: da un lato, il principio di proporzionalità, strettamente connesso alla funzione corrispettiva della retribuzione e, quindi, al sinallagma contrattuale; dall'altro, il principio di sufficienza, che esprime la funzione sociale della retribuzione e riflette il valore attribuito al lavoro dalla Carta costituzionale.

Questi due principi non operano in modo autonomo e separato, ma sono ricondotti a una nozione unitaria di retribuzione, che tiene insieme la dimensione economica e quella sociale del rapporto di lavoro. Tale unitarietà emerge chiaramente dalla stessa formulazione normativa, e in particolare dall'espressione «*e in ogni caso*», che collega il requisito della proporzionalità a quello della sufficienza.

Tradizionalmente, questa locuzione è stata interpretata come un meccanismo correttivo, volto ad assicurare che la retribuzione resti

sufficiente anche in assenza di prestazione lavorativa effettiva, come avviene nelle ipotesi di ferie, festività o eventi impeditivi quali malattia, infortunio o maternità.

Una lettura più approfondita e sistematica consente tuttavia di attribuire all'espressione «*e in ogni caso*» un significato più ampio, soprattutto se posta in relazione all'obiettivo di garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

In questa prospettiva, la sintesi tra proporzionalità e sufficienza implica che la retribuzione, pur dovendo essere commisurata alla qualità e quantità del lavoro prestato, non possa mai scendere al di sotto di una soglia minima tale da compromettere la dignità della persona.



Ne deriva che anche nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa abbia un valore economico particolarmente modesto, l'applicazione rigorosa del criterio proporzionalistico non può tradursi in una retribuzione inadeguata sotto il profilo sociale.

Questa interpretazione valorizza in modo accentuato la funzione sociale della retribuzione, ma nella prassi applicativa è rimasta in larga parte

sul piano programmatico, analogamente a quanto accaduto per il secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione. Anche la normativa sovranazionale ha inciso solo marginalmente sull'attuazione concreta del principio, pur offrendo importanti riferimenti valoriali.

La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, ad esempio, riconosce il diritto a una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri un'esistenza conforme alla dignità umana; analoghe indicazioni provengono dalle Carte sociali europee e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che sancisce il diritto a condizioni di lavoro dignitose, pur in assenza di una competenza diretta dell'Unione in materia retributiva.

Sul piano interno, la giurisprudenza costituzionale e ordinaria ha inizialmente adottato una nozione unitaria di “giusta retribuzione”, capace di integrare proporzionalità e sufficienza.



Tuttavia, nel corso del tempo, l'attuazione giurisprudenziale dell'art. 36 ha evidenziato oscillazioni interpretative, con una tendenza a sovrapporre e talvolta confondere i due criteri, accompagnata da un atteggiamento complessivamente prudente. In questo contesto si è progressivamente affermato il concetto di retribuzione “adeguata”, individuata attraverso il

riferimento ai trattamenti economici previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il richiamo al contratto collettivo non ha comportato una sua trasformazione in fonte normativa generale né l'attribuzione di efficacia *erga omnes*, il che avrebbe contrastato con quanto previsto dall'articolo 39, comma 4, della Costituzione. Piuttosto, la contrattazione collettiva è stata utilizzata quale parametro esterno di valutazione, privo di automatismi vincolanti, cui il giudice può fare riferimento per verificare la conformità della retribuzione ai requisiti costituzionali.

In tale operazione, il giudice conserva un ampio margine di discrezionalità, potendo utilizzare anche contratti collettivi non applicabili al caso concreto, inclusi quelli di livello territoriale o aziendale, senza essere vincolato da gerarchie formali tra le diverse fonti negoziali.



Sotto il profilo tecnico-giuridico, l'applicazione delle clausole collettive in sostituzione di quelle individuali difformi si fonda sul combinato disposto tra l'art. 36 Cost. e l'articolo 2099, comma 2, del codice civile, che

attribuisce al giudice il potere di determinare la retribuzione in mancanza di accordo, nonché sul meccanismo della sostituzione automatica delle clausole nulle previsto dall'articolo 1419, comma 2, del codice civile. In tal modo, il precetto costituzionale trova applicazione diretta nel rapporto individuale di lavoro.

La giurisprudenza ha mostrato particolare efficacia nell'applicazione del criterio della proporzionalità, attraverso un accertamento in concreto delle mansioni svolte dal lavoratore e la loro riconduzione ai livelli retributivi previsti dai sistemi di classificazione dei contratti collettivi. In questa prospettiva, il giudice procede a una valutazione quali-quantitativa della prestazione lavorativa, individuando il trattamento economico corrispondente, anche mediante il ricorso a contratti collettivi di settori affini in assenza di uno specifico riferimento.



Tuttavia, all'interno di questa impostazione prevalentemente proporzionalistica, sono emersi anche orientamenti restrittivi. In particolare, la garanzia costituzionale è stata talvolta riferita non all'intero complesso delle voci retributive, ma al solo “minimo costituzionale”, generalmente

identificato nella paga base, nell'indennità di contingenza e nella tredicesima mensilità. Questa ricostruzione ha comportato l'esclusione, non sempre coerente, di altre componenti retributive, come gli scatti di anzianità, la cui rilevanza è stata variamente riconosciuta o negata nelle diverse pronunce.

Il principio di sufficienza, invece, ha avuto un ruolo più marginale nell'elaborazione giurisprudenziale e, quando richiamato, è stato spesso utilizzato in senso riduttivo. A partire dagli anni Ottanta, infatti, alcune decisioni si sono discostate dai parametri dei contratti collettivi, riducendo l'entità della retribuzione sulla base di considerazioni relative alle condizioni economiche del datore di lavoro o al contesto territoriale. Tra i criteri più frequentemente utilizzati vi è quello delle dimensioni dell'impresa, con l'argomento secondo cui l'applicazione integrale dei minimi contrattuali potrebbe compromettere la sopravvivenza aziendale. Analogamente, sono stati valorizzati fattori quali la crisi economica locale o il livello medio delle retribuzioni nel mercato del lavoro di riferimento.



Questi orientamenti hanno suscitato ampie critiche in dottrina, sia per la riduzione della nozione di retribuzione adeguata al solo nucleo minimo, sia per l'introduzione di criteri economico-ambientali che appaiono estranei

alla funzione unificatrice dell'art. 36 Cost. È stato osservato che la valutazione di adeguatezza dovrebbe tener conto dell'intero assetto retributivo definito dalle parti sociali, senza esclusioni aprioristiche, e che l'utilizzo di parametri riduttivi rischia di svuotare di contenuto la garanzia costituzionale.

L'atteggiamento prudente della giurisprudenza è stato in parte condizionato dalla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, che prevede un sistema di contrattazione collettiva con efficacia generale mai realizzato. In questo contesto, il ricorso ai contratti collettivi come parametro di riferimento ha rappresentato una soluzione di compromesso, volta a evitare sia un vuoto di tutela, sia una violazione dell'assetto costituzionale delle fonti.

Nonostante le incertezze e le contraddizioni, la giurisprudenza ha comunque svolto un ruolo fondamentale nel dare concreta attuazione all'art. 36 Cost., elaborando la nozione di retribuzione

“costituzionalmente adeguata” e individuando nei contratti collettivi stipulati dalle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il principale criterio di riferimento. Tale evoluzione si è sviluppata in parallelo con l'intervento legislativo, che ha attribuito alla contrattazione collettiva



funzioni sempre più rilevanti, tra cui l'integrazione e la deroga alla disciplina legale e la determinazione di istituti come il cosiddetto minimale contributivo.

In definitiva, l'art. 36 Cost. continua a rappresentare una norma di straordinaria importanza sistematica, la cui piena attuazione resta tuttavia affidata a un equilibrio complesso tra interpretazione giurisprudenziale, autonomia collettiva e intervento legislativo, in un contesto ancora segnato dall'assenza di un sistema compiuto di efficacia generale dei contratti collettivi.

Capitolo IV

La crisi della via giudiziale al salario minimo



Nel corso dell'ultimo decennio, il sistema della contrattazione collettiva ha subito trasformazioni profonde che ne hanno progressivamente indebolito la funzione tradizionale di determinazione dei livelli retributivi. Si è assistito a una crescente frammentazione delle rappresentanze sindacali, sia sul versante dei lavoratori sia su quello datoriale, accompagnata da una moltiplicazione dei contratti collettivi stipulati per le medesime categorie. Questo fenomeno ha condotto a un aumento significativo dei contratti depositati presso il CNEL, evidenziando una perdita di omogeneità e coerenza del sistema.

Parallelamente, si è sviluppato un processo di deregolazione e aziendalizzazione della contrattazione, favorito anche da interventi legislativi, insieme alla diffusione dei cosiddetti contratti “pirata”, ossia accordi sottoscritti da organizzazioni sindacali prive di reale rappresentatività. Ne sono derivati fenomeni di dumping salariale e di competizione al ribasso tra imprese, con effetti negativi sui livelli retributivi e un incremento del lavoro povero. La crisi del sistema emerge anche nella

difficoltà di regolare le nuove forme di lavoro legate alle piattaforme digitali, rispetto alle quali gli strumenti tradizionali risultano spesso inadeguati.

In questo contesto, il contratto collettivo nazionale di lavoro non può più essere considerato automaticamente una garanzia di retribuzione conforme ai requisiti di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 della Costituzione della Repubblica Italiana. Il problema riguarda non solo i contratti stipulati da organizzazioni minoritarie, ma anche, in alcuni casi, quelli sottoscritti dalle principali confederazioni sindacali, come CGIL, CISL e UIL.



La giurisprudenza di merito si è quindi trovata ad affrontare il problema della compatibilità delle tariffe salariali previste dai contratti collettivi con il parametro costituzionale. Alcune pronunce nel settore cooperativo sono particolarmente significative, anche per la frequenza dei cambi di appalto e la forte pressione al contenimento dei costi del lavoro. In questi casi, i giudici hanno osservato come, a parità di mansioni e orario, i lavoratori abbiano subito rilevanti riduzioni salariali in seguito all'applicazione di contratti collettivi diversi nel tempo.

Il Tribunale di Milano ha accertato una riduzione retributiva di circa il 32% nell'arco di pochi anni, arrivando a ritenere che una paga oraria di circa 4,40 euro lordi non fosse idonea a garantire un'esistenza libera e dignitosa. Su una linea simile si colloca il Tribunale di Torino, che ha evidenziato una marcata divergenza tra la retribuzione prevista dal contratto applicato e quella stabilita da altri contratti collettivi di settore, tutti firmati da organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In quest'ultima decisione, il giudice ha attribuito particolare rilievo al criterio della sufficienza della retribuzione, valutandolo anche alla luce degli indicatori elaborati dall'ISTAT. È stato accertato che la retribuzione percepita risultava inferiore alla soglia di povertà assoluta e non consentiva di soddisfare le esigenze essenziali della vita. Da ciò è derivata la dichiarazione di contrasto con l'art. 36 Cost. del trattamento economico applicato.

Significativo è il caso del Contratto Nazionale della Vigilanza Privata, stipulato dai sindacati di categoria di CGIL CISL UIL, considerato dai giudici con paghe incostituzionali applicate ai lavoratori e alle lavoratrici



operanti nei Servizi di Sicurezza (vigilanza non armata), in quanto sotto la soglia di povertà, tanto che la paga presa a riferimento dai giudici, anche ai fini degli arretrati da riconoscere ai ricorrenti, è stata quella prevista dai contratti nazionali regolatori mansioni simili con paghe costituzionalmente sufficienti.

Novità anche il conseguente intervento della magistratura, che ha dichiarato lo sfruttamento di tali lavoratori e lavoratrici ai sensi dell'art. 603 bis del codice penale, commissariando le aziende ed applicando, in attesa di una revisione al rialzo delle paghe contrattuali per iniziativa delle parti sociali stipulanti il CCNL, un salario sopra il livello di povertà.



Questo caso ha aperto una riflessione nei giuristi e nel legislatore, relativamente alla retroattività o meno dell'art.36 ai fini del riconoscimento ai lavoratori e alle lavoratrici ricorrenti in giudizio, delle differenze salariali arretrate da parte delle aziende, che pur hanno applicato i salari minimi previsti dal CCNL sottoscritto dai sindacati comparativamente maggiormente rappresentativi.

Queste pronunce mettono in luce un passaggio di grande rilievo: i contratti collettivi, storicamente considerati strumenti di attuazione del

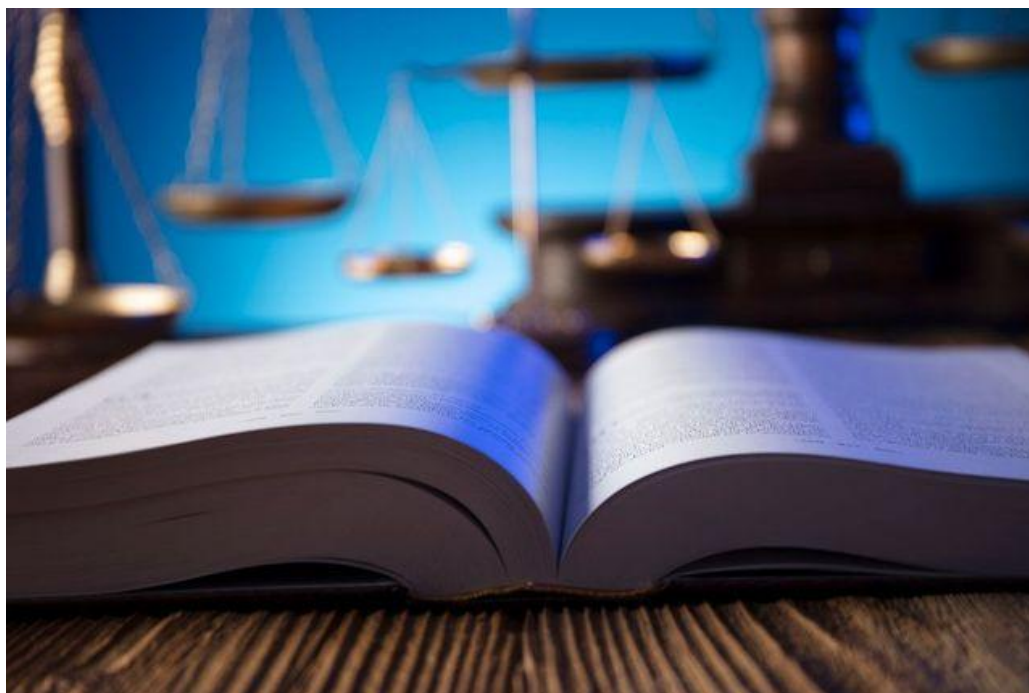
precetto costituzionale, vengono ora sottoposti a un controllo critico e, in alcuni casi, disapplicati proprio perché incompatibili con lo stesso parametro costituzionale. Si configura così una sorta di eterogenesi dei fini, per cui gli strumenti nati per garantire la giusta retribuzione finiscono per essere messi in discussione.

Ne deriva una crisi evidente del ruolo della contrattazione collettiva quale autorità salariale, insieme alla difficoltà delle organizzazioni sindacali di assicurare livelli retributivi adeguati in un contesto economico segnato da forte competizione e con una legislazione del lavoro che non aiuta i rinnovi contrattuali come invece accadeva nel passato.

Nel complesso, la via giudiziale al salario minimo mostra limiti strutturali: i giudici possono intervenire caso per caso, ma non dispongono di parametri generali certi e uniformi. Questa situazione rende inevitabile una riflessione sulle possibili alternative, tra cui assume rilievo crescente l'ipotesi di un salario minimo fissato per legge.

Capitolo V

Il salario minimo legale: profili costituzionali e prospettive di riforma



La diffusione del lavoro povero, dovuta alla debolezza della contrattazione collettiva, ai fenomeni di dumping salariale e alla carenza di controlli, ha reso sempre più urgente una riflessione sull'introduzione di strumenti normativi capaci di contrastare la riduzione dei salari. In questo quadro, il tema del salario minimo legale ha assunto una posizione centrale nel dibattito giuridico e politico.

Un primo impulso in questa direzione è stato offerto dal disegno di legge n. 183 del 2014, che prevedeva l'introduzione, anche in via sperimentale, di un compenso orario minimo per i rapporti di lavoro subordinato e, temporaneamente, per alcune forme di collaborazione. La previsione è rimasta però inattuata, lasciando aperta la questione e alimentando nuove proposte di riforma.

Sul piano internazionale, l'introduzione di sistemi di salario minimo è stata promossa dalla Organizzazione Internazionale del Lavoro fin dalla Convenzione n. 26 del 1928. In ambito europeo si è sviluppato un ampio confronto sull'opportunità di definire standard comuni. Anche nell'ordinamento italiano si colgono segnali in questa direzione: ad esempio, la disciplina del reddito di cittadinanza ha individuato soglie retributive minime considerate compatibili con un'esistenza dignitosa.

Sotto il profilo costituzionale, l'introduzione di un salario minimo legale non incontra ostacoli nell'art. 36 della Costituzione della Repubblica Italiana, che non vincola il legislatore a uno specifico strumento di attuazione. Più delicata è invece la questione del rapporto con l'art. 39 Cost., soprattutto se il legislatore decidesse di determinare il minimo salariale attraverso un rinvio ai contratti collettivi.



La Corte costituzionale italiana, con la sentenza n. 51 del 2015, ha ritenuto legittimo l'utilizzo dei contratti collettivi come parametro esterno. Parte della dottrina ha però segnalato il rischio che un ricorso generalizzato a questo meccanismo possa tradursi, di fatto, in un'estensione indiretta dell'efficacia dei contratti collettivi, con possibili tensioni rispetto al disegno costituzionale.

Un ulteriore nodo riguarda il rapporto con l'autonomia collettiva. C'è chi teme che una disciplina legale del salario possa ridurre il ruolo contrattuali delle parti sociali. Appare però difficile ignorare l'esigenza di garantire una soglia minima uniforme per tutti i lavoratori, indipendentemente dal settore o dalla forza contrattuale.

In questa prospettiva, il salario minimo legale deve essere inteso come uno strumento complementare alla contrattazione collettiva, destinato a fissare una soglia inderogabile. Una soluzione di questo tipo consentirebbe di contrastare la competizione al ribasso e di assicurare condizioni più eque nel mercato del lavoro.

Alla luce delle trasformazioni economiche e della crisi del modello tradizionale, emerge con chiarezza la necessità di un intervento legislativo capace di dare attuazione effettiva al principio di sufficienza della retribuzione. Un simile intervento potrebbe accompagnarsi a una riforma della rappresentanza sindacale, in attuazione dell'art. 39 Cost., così da rafforzare anche il ruolo della contrattazione collettiva.



In conclusione, il salario minimo legale si presenta come uno strumento idoneo a garantire una tutela universale dei lavoratori, sottraendo la determinazione dei livelli minimi retributivi alle sole dinamiche del

mercato. In questo modo si renderebbe più concreto il dettato costituzionale, assicurando “in ogni caso” a ogni lavoratore un’esistenza libera e dignitosa e riaffermando la centralità del lavoro nell’ordinamento.

Sarebbe affidato al Contratto Nazionale di Lavoro e quindi alle parti sociali, il compito prevalente, anch’esso applicativo della norma costituzionale e cioè quello di definire le retribuzioni proporzionate alla qualità del lavoro; quindi definire i livelli professionali di inquadramento e le relative retribuzioni secondo una scala parametrica, che parta però dal rispetto del salario minimo di legge.

