



Numero 3 / 2023

Lucia VALENTE

Salario minimo: un conflitto istituzionale

Salario minimo: un conflitto istituzionale

Lucia Valente*

Professore Ordinario di Diritto del lavoro nel dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche della Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione della Sapienza

Nel giro di pochi giorni il parere del Cnel e due sentenze della Corte di Cassazione si contraddicono frontalmente. La decisione di non decidere, del legislatore e del Cnel, rischia di determinare una situazione di grave incertezza del diritto e una conseguente esplosione del contenzioso giudiziale.

Ieri l'assemblea del Cnel ha approvato la presa di posizione contraria all'introduzione del salario minimo per legge, affermando in sostanza che a questo scopo è sufficiente la contrattazione collettiva e bocciando un emendamento tendente alla sperimentazione del salario minimo in Italia in alcuni settori. La Corte di cassazione, pochi giorni prima, aveva affermato l'esatto contrario: lo standard retributivo minimo fissato dalla contrattazione collettiva in molti casi è insufficiente a garantire i principi sanciti dall'art. 36 della Costituzione sulla retribuzione. Vediamo più da vicino cosa dicono le due istituzioni.

La posizione del CNEL.

L'11 agosto scorso la Presidente del Consiglio aveva incaricato il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro di elaborare un documento di *osservazioni e proposte in materia di salario minimo in vista della prossima legge di bilancio* con l'intento di bloccare l'iniziativa delle opposizioni che nel frattempo avevano depositato una proposta di legge su questa materia. Il 4 ottobre scorso il CNEL ha elaborato un rapporto partendo dalla direttiva europea che obbliga gli stati membri entro il 2024 a dotarsi di un sistema legale o contrattuale per garantire salari minimi adeguati e osservando che:

L'Italia non deve fare nulla per allinearsi alla direttiva, visto che la contrattazione collettiva offre una copertura molto ampia (le cifre oscillano tra il 90 e il 100% della forza lavoro dipendente): circa 14 milioni di lavoratori. Dal sistema di misurazione INPS-CNEL basato sui dati *Uniemens* (ossia le denunce mensili che ogni datore di lavoro deve inviare all'INPS, in cui viene dichiarata la retribuzione corrisposta e il contratto collettivo applicato) risulta che il *trattamento retributivo previsto da un contratto collettivo qualificato (cioè sottoscritto da sindacati realmente rappresentativi) sia adeguato.*

il CNEL ha rilevato altresì:

- che la povertà lavorativa è collegata, più che agli standard retributivi applicati, ai tempi di lavoro (ovvero allo scarso numero di ore lavorate), alla composizione familiare del lavoratore e all'azione di redistribuzione dello Stato;
- che la contrattazione collettiva pirata, relativa a contratti stipulati da sindacati poco rappresentativi o sconosciuti, è un fenomeno marginale: pur riguardando 353 CCNL su circa 900 depositati al CNEL, questi si applicano soltanto a 54.220 lavoratori;
- che i contratti collettivi italiani, anche quando sono scaduti (ciò che può dirsi di più della metà di essi: il 54%), assicurano un salario adeguato - corrispondente al 50% del salario medio (7.10 euro) e al 60% del salario mediano (6.85 euro) - a una popolazione di

13.839.335 di lavoratori: che quindi nel complesso, pur con non trascurabili eccezioni, il sistema della contrattazione collettiva di livello nazionale di categoria supera più o meno ampiamente dette soglie retributive orarie. In conclusione, tra i due percorsi possibili per l'introduzione nel nostro Paese del salario minimo, quello legale e quello contrattuale, il CNEL consiglia di adottare il secondo, accompagnato da un piano d'azione nazionale a sostegno di un *armonico e ordinato* sviluppo del sistema della contrattazione collettiva, ipotizzando meccanismi di sostegno e rafforzamento della sua efficacia.

Lo schiaffo della Cassazione

Il 2 ottobre scorso la Cassazione ha pubblicato due decisioni (n.27711 e n. 27769) che contraddicono frontalmente quanto affermato dal CNEL. Le due sentenze sono pronunciate nell'ambito dei procedimenti promossi da alcuni lavoratori soci di una cooperativa di lavoro per ottenere l'adeguamento della retribuzione percepita in applicazione del CCNL Servizi fiduciari, firmato dalle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative. Questi lavoratori, pur lavorando a tempo pieno in un supermercato, guadagnavano un salario mensile inferiore alla soglia di povertà al tempo dell'inizio della causa (2019) pari a 984,30 euro mensili. Utilizzando come parametro le esigenze di vita del lavoratore e facendo riferimento a indicatori esterni come i dati Istat, il costo della vita e la soglia di povertà, oltre ad altri parametri nazionali e internazionali, la Cassazione afferma che questo salario erogato ai lavoratori per un lavoro *full time* secondo il contratto stipulato da Cgil, Cisl e Uil, come richiesto dalla legge sul lavoro nelle cooperative, sia inadeguato a garantire l'"esistenza libera e dignitosa" prevista dall'art. 36 della Costituzione e un salario adeguato secondo quanto suggerito dalla direttiva UE.

Di fronte a salari insufficienti, dunque, il giudice può applicare i contratti collettivi negoziati per altri settori affini o per mansioni analoghe e può anche fare riferimento ad altri indicatori economici e statistici come suggerisce la direttiva UE sul salario minimo adeguato. In altre parole, i contratti collettivi censiti dal CNEL stipulati da sindacati maggiormente rappresentativi si *presumono* conformi alla Costituzione (e quindi alla direttiva europea) ma solo fino a prova contraria. Come è stato osservato (<https://lavoce.info/archives/102354/se-e-il-giudice-a-stabilire-il-salario-minimo/>) questa decisione pone un enorme problema di certezza dei rapporti giuridici.

È vero che il problema è acuito dal mancato adeguamento delle retribuzioni al costo della vita in un contesto d'inflazione relativamente alta, nel quale la maggior parte dei contratti collettivi sono scaduti da anni. Ma non può essere il giudice a risolvere questo problema caso per caso: perché ciascun giudice può applicare i parametri indicati dalla Cassazione a modo suo. Sta al Governo e al Parlamento, con l'assistenza tecnica del CNEL, decidere se cambiare o no il quadro normativo di riferimento per evitare la contestazione da parte di altri lavoratori dell'idoneità del contratto collettivo, ancorché stipulato da organizzazioni rappresentative, a costituire la base di calcolo della retribuzione proporzionata e sufficiente come richiede l'art. 36 della Costituzione. Solo il perdurante ritardo dei decisori politici nello stabilire uno standard minimo universale, crea le condizioni per la "via giudiziale al salario giusto" prospettata dalla Corte di Cassazione che, evidentemente, per la parzialità delle decisioni riferite di volta in volta al caso singolo, non può costituire una soluzione accettabile del problema.

**l'articolo è stato pubblicato il 13 ottobre 2023 sul sito lavoce.info al seguente link <https://lavoce.info/archives/102438/salario-minimo-un-conflitto-istituzionale/>*