

LUCI ED OMBRE NEL D.L. n. 62/2026 (“SALARIO GIUSTO”)

Del Prof. Avv. Piergiovanni Alleva, già Ordinario di Diritto del Lavoro (13 maggio 2026)

Il Capo II° del D.L. n. 62/2026, dedicato alle “Disposizioni in materia di salario giusto”, costituisce sicuramente la parte politicamente e giuridicamente più importante ed attesa dell’intero decreto e lo scopo di questa nota è non solo quello di evidenziare il significato ed il rilievo di quelle disposizioni (artt. 7-10) ma, forse o soprattutto, di chiarire l’effettivo spessore e la complessità delle problematiche ad esse sottese, ed ancora non risolte.

Il “cuore” della tematica e, a parer nostro, dell’intero provvedimento è costituito dall’art. 7 che introduce il concetto di “salario giusto”, nel senso di costituzionalmente adeguato e garantito ad ogni lavoratore, con netta differenziazione – e forse in sottile polemica – con l’istituto del “salario legale minimo”, oggetto di un notissimo progetto di legge presentato non più di due anni or sono, dalle forze politiche di opposizione.

In ogni caso, il rilievo politico-giuridico del precetto che si legge nei primi tre commi dell’art. 7 del D.L. n. 62/2026 è innegabile: ogni lavoratore ha diritto ad un salario, ovvero ad un “trattamento economico complessivo” (in sigla T.E.C.) non derogabile – perché dovutogli “ai sensi e per gli effetti dell’art. 36 Cost. – e non inferiore a quello stabilito nei contratti collettivi dei vari settori produttivi. Ma non in qualsivoglia contratto collettivo, bensì in quelli stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. E questo è, senza dubbio, un vero “acquisto” politico-giuridico perché da un lato concreta la rottura con la pratica deteriorata dei contratti collettivi “pirata”, e realizza, dall’altro lato, nel solo modo, almeno all’apparenza, costituzionalmente legittimo, l’antica e mai sopita aspirazione del movimento dei lavoratori alla efficacia generale (“*erga omnes*”) dei contratti collettivi previsti dall’art. 39 Cost.

Invero, l’antica via, già battuta nel lontano 1959, con la Legge 14 luglio 1959 n. 741 (Legge Vigorelli), di recepire i contratti collettivi (in quanto tali) con decreto legislativo resta ancora sbarrata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 106/1967 (proprio ed in quanto ben diversa da quella prefigurata dall’art. 39 secondo comma Cost.). Invece, la garanzia legislativa, formalmente più generica ma sostanzialmente non diversa, di trattamenti “complessivamente equivalenti” è consentita, ed anzi coerente con il precetto dell’art. 36 Cost., come più volte precisato dalla stessa Corte Costituzionale (cfr Corte Cost. n. 51/2015).

Qui, però, iniziano i problemi, perché nel sistema concettuale del D.L. n. 62/2026 la garanzia del trattamento economico complessivo (T.E.C.) prevista da contratto collettivo (stipulato dai sindacati

comparativamente più rappresentativi) **è portata a coincidere** con quella costituzionale dell'art. 36 Cost. e, in sostanza, **la esaurisce**: invero, per il D.L. n. 62/2026 il dettato dell'art. 36 Cost. si considera assolto e rispettato con riguardo a ciascun rapporto individuale di lavoro con il quale al lavoratore sia praticato un trattamento economico complessivo equivalente a quello del contratto collettivo. il che, però, esclude, poi, ovviamente e logicamente, la possibilità di “chiedere di più” invocando il medesimo art. 36 Cost.

A nostro modo di vedere, il far collimare il rispetto e l'applicazione dell'art. 36 Cost. con l'erogazione in favore del lavoratore del “T.E.C.” contrattual-collettivo costituisce un grave errore concettuale, che mina il D.L. n. 62/2026 anche sotto il profilo della sua costituzionalità, proprio perché inevitabilmente **sminuisce** il rango dell'art. 36 Cost. nella gerarchia delle fonti del diritto. L'art. 36 Cost., invece, in quanto norma primaria, si impone alla contrattazione collettiva e costituisce parametro della sua legittimità e di quella dei rapporti di lavoro individuali che ad essa fanno riferimento, e non il contrario.

E' stata questa la grande lezione che ci è stata impartita dalla Corte di Cassazione con alcune importantissime sentenze dell'autunno dell'anno 2023 (Cass. n. 27711/2023; Cass. 27769/2023) per le quali, in definitiva, l'art. 36 Cost. conferisce al Giudice il potere di “disapplicare”, concedendo con sentenza aumenti e differenze contributive, **anche** i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. E probabilmente proprio **contro** questa coraggiosa giurisprudenza **è diretta** la previsione di vera e propria “collimazione” tra “T.E.C.” ed art. 36 Cost. contenuta nell'art. 7 del D.L. n. 62/2026. Ma è diretta invano, a nostro avviso, perché la gerarchia delle fonti è un postulato non revocabile in dubbio, e la legge ordinaria che la neghi sarebbe essa stessa incostituzionale.

Diverso sarebbe se l'art. 7 del D.L. n. 62/2026, nel punto essenziale del suo primo comma, dove recita che la contrattazione collettiva **determina** il salario “giusto” e lo fa “ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost.”, dicesse: “ai sensi e per gli effetti **minimi** dell'art. 36 Cost.”, così sancendo questa concreta relazione tra contrattazione collettiva (dei sindacati comparativamente più rappresentativi) ed il precetto costituzionale: che la contrattazione **normalmente** soddisfa ed integra quel precetto, ma non sempre e non in ogni circostanza. Perché, come diceva uno dei fondatori del diritto del lavoro italiano – il Prof. Lodovico Barassi – “anche la contrattazione ha le sue debolezze” e quel che è accaduto in questi ultimi anni lo ha dimostrato largamente: il lavoro “povero” è dilagato, con i contratti collettivi nazionali (anche quelli dei sindacati comparativamente più rappresentativi) in grave ritardo e carenza di risorse, incapaci di far fronte anche alla sola erosione

inflazionistica. Se ne sono accorti anche “gli ermellini” della Corte di Cassazione con le ricordate sentenze dell’ottobre 2023 ma, a quanto pare, non se ne è accorto il legislatore. Anche se si può rimediare “in extremis”, sancendo che l’applicazione ai lavoratori del “T.E.C.” costituisce un effetto minimo della vigenza del precetto dell’art. 36 Cost.

Si comprende, allora, - detto per inciso – quale fosse il senso profondo della previsione, nel passato progetto di legge dei partititi di opposizione, di un salario minimo orario legale per tutti i settori (allora € 9 orari) ed adeguabile al costo della vita: non contraddiceva la regola della spettanza ad ogni lavoratore di un trattamento economico-normativo non inferiore a quello dei contratti collettivi, ma aggiungeva una garanzia (o una “ruota di scorta”), quella, appunto, del salario legale minimo orario, per i settori o per i tempi ed epoche di contrattazione “debole”.

Così emerge, a ben vedere, il vero “fondo” del problema, che è quello della inefficienza ed insufficienza del sistema di contrattazione collettiva, che il D.L. n. 62/2026 tocca in modo marginale, anche se non irrilevante, nell’art. 10 (con una previsione legale di “ultrattività” dei contratti collettivi scaduti). E che, invece, andrebbe affrontata “ex professo” dal legislatore, con effettiva volontà riformatrice almeno in due direzioni: **1)** previsione di strumenti e modi di effettiva generalizzazione ed operatività di una contrattazione anche di secondo livello al fine di determinazione di un “T.E.C.” non limitato alla considerazione dei soli contratti collettivi nazionali, e **2)** soprattutto di una profonda democratizzazione della rappresentanza collettiva che valorizzi l’apporto dei sindacati almeno sufficientemente rappresentativo alla negoziazione dei contratti, da un lato, ma, dall’altro, assicuri ai lavoratori direttamente interessati il vero potere decisionale sulla loro approvazione.

Ma questo è, evidentemente, materia per la prossima legislatura.

Prof. Avv. Piergiorgio Alleva

