volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Il Governo, il “salario giusto” e la truffa delle parole

Autore: Enzo Martino

Ancora una volta **il Governo Meloni ha scelto la data simbolica del Primo Maggio per emanare un pacchetto normativo in materia di lavoro**. Il decreto legge n. 62 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 aprile ed entrato in vigore appunto il giorno successivo, promette grandi cose per il mondo del lavoro quando si propone di introdurre: “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto al caporalato digitale”. È proprio quello che ci vuole – si potrebbe pensare – per un Paese che, da trent’anni, vede il potere d’acquisto dei salari diminuire costantemente e le condizioni di lavoro farsi sempre più precarie e insicure. Ma **purtroppo il carattere dell’operazione**, come si vedrà, **è meramente propagandistico** e la situazione drammatica in cui versano lavoratrici e lavoratori italiani non è certo destinata a migliorare grazie a questo intervento normativo.

Colpisce innanzi tutto un dato semantico, chiaramente destinato a lanciare un ingannevole messaggio di speranza e di fiducia. **Compare** infatti**, per la prima volta nel nostro ordinamento, la nozione di salario “giusto”**. Ma cos’è il salario “giusto”? **Secondo il Governo** questo non è altro che il trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionale stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 7 del decreto). Il **salario “giusto” è** quindi **quello minimo sindacale previsto dalla contrattazione collettiva**, la quale però da decenni versa in stato di cronica debolezza, com’è dimostrato dal fatto che le retribuzioni in Italia sono diminuite, in termini di valore reale, più che in qualsiasi altro Paese industrializzato (si stima che nel solo ultimo quinquennio la perdita del potere d’acquisto dei salari sia stata superiore all’8%). Quindi, per per andare alla sostanza dell’operazione politica, il Governo, dopo aver lasciato scadere la delega contenuta del decreto legislativo 26 settembre 2025 n. 144 in materia di salario minimo, con un tocco di bacchetta magica, pretende ora di risolvere la situazione dei salari **definendo come “giusto” il trattamento economico complessivo già dovuto in forza della contrattazione collettiva in vigore, che però, purtroppo, ha dimostrato la propria grave inadeguatezza.** La finalità dell’operazione semantica, tanto impudente quanto insidiosa, è evidente: se viene definito “giusto” un trattamento salariale che magari non lo è, sarà più facile farlo accettare a chi lo deve subire e che dovrà rassegnarsi a continuare a subirlo, senza più neanche sperare di ricorrere alla magistratura del lavoro. È chiaro che un’operazione siffatta, di mero *restyling* lessicale, non potrà mai alleviare né tanto meno risolvere il problema del lavoro povero.

Ad essere indulgenti, **si potrebbe sostenere, come in effetti qualcuno ha sostenuto, che il decreto aiuterebbe a contrastare il fenomeno della contratti “pirata”** (e cioè di quei contratti ancor peggiori di quelli confederali, sottoscritti da organizzazione non rappresentative), rafforzando quindi quell’opera di contrasto che la giurisprudenza già da tempo realizza, sia pure con risultati non sempre del tutto appaganti. Ma **questo è**

evidentemente solo un pannicello caldo, mentre la situazione impone misure ben più radicali e coraggiose. Non dimentichiamo che l'art. 36 Costituzione non parla di salario "giusto", bensì sancisce il diritto del lavoratore a una **retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa**. E non dimentichiamo anche che, nell'affermare tale principio, in sei storiche sentenze dell'ottobre 2023, la Cassazione ha affermato che persino un contratto stipulato dai sindacati più rappresentativi può essere inadeguato rispetto al precetto costituzionale. Quindi, **trasformare miracolosamente in "giusto" un salario inadeguato, anche se fissato dai CCNL leader, non costituisce un sostegno alla contrattazione genuina**, quanto piuttosto un modo surrettizio di attaccare quelle sentenze della Suprema Corte, togliendo – o meglio tentando di togliere – ai giudici il potere di adeguare le retribuzioni non sufficienti quantomeno nell'abito di contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Naturalmente, la soluzione non può certamente essere affrontata e risolta in sede giudiziaria, ove al più si possono contrastare i fenomeni patologici più gravi (come quello del CCNL servizi fiduciari oggetto delle sentenze di cui si è detto). Ormai è sempre più chiaro, infatti, che il fenomeno può essere contrastato efficacemente solo dalla politica, ma con interventi ben più incisivi e coraggiosi del decreto Primo maggio.

È quindi quantomai indifferibile l'approvazione di una legge sul salario minimo, la quale da un lato preveda che questo è in primo luogo quello stabilito dalla contrattazione collettiva genuina, ma dall'altro fissi una soglia oraria minima inderogabile, sotto la quale neanche i sindacati più rappresentativi possano scendere. **E, nel contempo, per contrastare e sconfiggere il fenomeno della contrattazione pirata, è altrettanto urgente una legge sulla rappresentanza**. Anche qui, non è realistico affidarsi alla mera autonomia delle parti sociali, se non altro perché, come è evidente dalla sostanziale inattuazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, le organizzazioni non firmatarie possono continuare a operare indisturbate anche se dotate di scarsa rappresentatività, e ciò perché gli accordi vincolano solo chi li sottoscrive. Per garantire l'efficacia *erga omnes* del contratti collettivi, è dunque necessario l'intervento eteronomo del legislatore, che faccia propri i contenuti degli accordi tra le parti sociali, ma nel contempo li renda effettivi e vincolanti per tutti gli attori in campo.

Tre ulteriori osservazioni su alcuni aspetti del decreto che sono stati egualmente enfatizzati dal Governo.

La prima osservazione riguarda la norma che affronta l'annoso problema dei contratti scaduti. L'art. 10, secondo comma, del decreto prevede, peraltro solo per il futuro, che «in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, in misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali». Posto che l'indice IPCA non copre del tutto l'inflazione (si ricordi che, ai fini

del rinnovi del CCNL, l'indice è depurato dai costi della materie prime importate, e dunque principalmente di petrolio e gas), è di assoluta evidenza come la norma non sia destinata a favorire, come ipocritamente affermato nel primo comma dello stesso art. 10, "la continuità nella tutela economica dei lavoratori", bensì, al contrario, sia destinata a generare esattamente l'effetto opposto: cioè quello di **incentivare il mancato rinnovo dei contratti alle naturali scadenze, vista la modestia economica della "penale" per il ritardo**.

La seconda considerazione riguarda invece il tanto declamato intervento di contrasto "al caporalato digitale". Anche qui il lessico contrasta in maniera stridente con il contenuto sostanziale della norma. L'art. 12 del decreto non fa altro che assicurare ai lavoratori operanti mediante piattaforme digitali un principio già affermato pacificamente dalla giurisprudenza sui rider, cioè che, nella qualificazione del rapporto di lavoro, quello che conta sono le modalità concrete di svolgimento della prestazione: quindi tali lavoratori vanno considerati dipendenti anche se l'eterodirezione della loro prestazione avviene per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmi. Anche qui, dunque, **viene contrabbandata come grande innovazione, a contrasto del caporalato digitale, una cosa che è già da tempo riconosciuto in molte sentenze di merito e di legittimità**.

L'ultima osservazione riguarda i 960.000 euro di aiuti destinati alle imprese (dei quali non un solo centesimo va nelle buste paga dei dipendenti) al dichiarato fine di incentivare l'occupazione. Premesso che si tratta per gran parte di benefici già previsti in passato e ora solo prorogati, la cosa che inquieta maggiormente è che **l'erogazione di essi è condizionata al fatto che le imprese applichino quello che la legge definisce il salario "giusto"**. In altri termini **si premiano le aziende che applicano la legge, anziché punire quelle che la contravvengono!** Poiché le risorse per gli incentivi sono a carico della fiscalità generale, alimentata in gran parte da dipendenti e pensionati, si arriva al paradosso per cui sono i lavoratori stessi che finanziano un sistema in cui le aziende vengono premiate per non sottopagarli!

Si può concludere dicendo quindi che **l'operazione del Governo è solo di facciata**, e nulla di rilevante cambierà in concreto nel mondo del lavoro per effetto di esso. Ci si può consolare, constatando che il decreto almeno non apporterà i danni che altri interventi normativi (anche dei Governi precedenti), hanno arrecato alle lavoratrici ed ai lavoratori. Ma rimane il problema, sul quale bisognerà interrogarsi anche con un approccio interdisciplinare, di quanto la retorica semantica e fortemente ideologica adottata dal legislatore potrà incidere a lungo termine sulle relazioni industriali del nostro Paese, contribuendo ad alimentare un clima di rassegnazione e di sfiducia che già segna profondamente il mondo del lavoro.