



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
29 GIUGNO 2022

Il giusto prezzo alla professionalità

di Emanuele Menegatti

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Alma Mater Studiorum – Università di Bologna



Il giusto prezzo alla professionalità*

di Emanuele Menegatti

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Abstract [It]: I dati sull'incremento incessante della povertà lavorativa, anche in tempi pre-pandemici, testimoniano la difficoltà dei meccanismi di wage-setting italiani a garantire, non solo una retribuzione minima sufficiente rispetto agli standard sociali, ma anche, di riflesso, una retribuzione corrispettivo adeguata alla professionalità (qualità) intrinseca al lavoro. Il presente contributo si propone di evidenziare come un supporto decisivo e generalizzato a presidio della garanzia di giusti salari rispetto alla professionalità dei lavoratori potrebbe giungere da una legislazione sui minimi salariali.

Title: The right price for professionalism

Abstract [En]: The figures about the constant increase of in-work poverty, even in pre-pandemic times, testify the difficulty of the Italian wage-setting mechanisms in guaranteeing, not only a wage which is sufficient with respect to social standards, but also, consequently, a remuneration which is adequate to the professionalism (quality) intrinsic to the work. This contribution aims at highlight how a decisive and generalized support to the safeguard of fair wages with respect to the professionalism of workers could derive from a legislation on minimum wages.

Parole chiave: retribuzione; professionalità; sistemi di inquadramento; salario minimo; contrattazione collettiva

Keywords: pay; professionalism; systems of workers' classification; minimum wage; collective bargaining

Sommario: 1. Retribuzione e professionalità: l'evoluzione dei sistemi di inquadramento. 2. La "via italiana" al salario minimo ed il problema dell'adeguatezza delle retribuzioni. 3. Una legge sui minimi salariali per ridare alla professionalità la giusta remunerazione. 4. Conclusioni.

1. Retribuzione e professionalità: l'evoluzione dei sistemi di inquadramento

L'attribuzione del giusto corrispettivo alla professionalità coinvolta nella prestazione lavorativa è compito storicamente ad appannaggio dell'autonomia collettiva. Un ruolo, quello dell'autonomia collettiva, che non caso trova un riconoscimento diretto nella Costituzione, più precisamente nel collegamento di fatto tra gli artt. 36 e 39¹. La contrattazione collettiva è la fonte che meglio di tutte interpreta il mercato del lavoro e le sue evoluzioni, attraverso i criteri di misurazione e apprezzamento del valore delle mansioni svolte stabiliti nei sistemi di inquadramento². Tanto che la giurisprudenza sull'art. 36 Cost., a parte una

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ P. ICHINO, *La nozione di "giusta retribuzione" nell'articolo 36 della Costituzione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, p. 746. Nello stesso senso, T. TREU, *Art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione. Rapporti Economici*, Vol. I, Roma, 1979, p. 98.

² Tale ruolo emergeva già nel dibattito in seno all'Assemblea Costituente sull'art. 36 Cost., per una ricognizione del quale sia consentito rinviare a E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino, 2017, pp. 61-64. Veniva immediatamente evidenziato, all'indomani dell'entrata in vigore della costituzione repubblicana, anche da autorevole dottrina S. PUGLIATTI, *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1949-1950, I, p. 193 che osservava come «la retribuzione determinata nel contratto collettivo sia da ritenere conforme alla norma costituzionale» poiché «in caso contrario, essa non sarebbe stata accettata dai rappresentanti dei lavoratori», i quali evidentemente avrebbero continuato a negoziare ed eventualmente a lottare per raggiungere i livelli di sufficienza.

fase iniziale di incertezza generata dalla controversa sentenza n. 103/1989 della Corte Costituzionale sul principio di parità di trattamento³, non ha ritenuto di poter mettere in discussione le scelte della contrattazione collegate in tema di inquadramento⁴.

Nel merito del valore attribuito alla professionalità dai sistemi di inquadramento è noto come negli anni '70 le politiche perequative ad egalarie perseguite dal sindacato avevano portato ad un significativo appiattimento dei differenziali salariali e quindi del premio collegato alla professionalità. Tanto si era realizzato sia agendo sotto il profilo quantitativo, tramite aumenti in cifra fissa uguali per tutti e l'abolizione o congelamento degli incentivi diretti ed indiretti al rendimento individuale; ma anche sotto il profilo qualitativo, principalmente attraverso le prassi dei passaggi automatici di qualifica e, soprattutto, tramite il c.d. sistema dell'inquadramento unico. La valorizzazione della professionalità individuale era pressoché estranea a tale sistema, al punto che si era venuto a creare un certo disallineamento tra professionalità e retribuzione⁵.

Dagli anni '80 la tendenza si è, però, invertita. La valorizzazione della professionalità, intesa anche come produttività e redditività del lavoro è negli ultimi due decenni al centro dell'attenzione⁶. Tuttavia, fino a tempi molto recenti, l'esigenza di intervenire su sistemi di inquadramento non più aggiornati, specialmente con riferimento ai nuovi sistemi di produzione intelligente, non ha riscosso grande attenzione da parte dell'autonomia collettiva⁷. L'intervento è stato soprattutto sugli aspetti quantitativi della retribuzione, con un ridimensionamento del rilievo degli automatismi. Il nuovo valore da attribuirsi alla professionalità ha faticato a rientrare nelle declaratorie e nei profili individuati dalla contrattazione collettiva. Raramente sono venuti in considerazione i suoi profili più dinamici, intesi come capacità di "sapere come fare", di saper collaborare in relativa autonomia in un'organizzazione⁸. I concetti di

³ Così le sentenze Cass., sez. lav., 9 febbraio 1990, n. 947, in *Foro it.*, 1990, I, c. 827 e Cass., 8 marzo 1990, n. 1888, in *Mass. giur. lav.*, 1990, p. 158, sulla scia della menzionata Corte Cost. 9 marzo 1989, n. 103, in *Riv. giur. lav.*, 1989, II, p. 3.

⁴ Il riferimento è alla pronuncia a Sezione Unite della Cassazione, Cass., Sez.Un., 17 maggio 1996, n. 4570, in *Foro it.*, 1996, I, c. 1989 la quale ha concluso che "Nel rapporto di lavoro subordinato di diritto privato non opera il principio della parità di trattamento, né è possibile alcun controllo di ragionevolezza da parte del giudice sugli atti di autonomia, sia collettiva che individuale ... sotto il profilo del rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede".

⁵ Per una ricostruzione e commento delle politiche perequative degli anni '70 si veda E. GHERA, *Retribuzione, professionalità e costo del lavoro*, in *Giorn. Dir. lav. Rel. Ind.*, 1981, 11, pp. 401-402.

⁶ In tema e più in generale sulla corresponsività nell'equilibrio tra professionalità e profili retributivi si vedano gli importanti contributi di T. TREU, *Art. 36*, cit., pp. 100-104; L. ZOPPOLI, *La corresponsività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991.

⁷ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione sul contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, p. 101.

⁸ Il tema ha ricevuto da tempo una certa attenzione da parte della dottrina giuslavoristica. Tra i vari contributi vedi F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologia e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, p. 203; G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura e funzioni*, Napoli, 1996, pp. 107 ss.; L. Zoppoli, *Lo spirito del dono e il contratto di lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1994, pp. 15 ss.; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000, pp. 220-240. Più di recente vedi sul tema M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 499 ss.

competenza, autonomia, coordinamento, innovazione, iniziativa sono stati spesso impiegati soltanto in via incidentale, senza un reale impatto sui livelli retributivi. I sistemi di retribuzione continuano poi a non prevedere – fatta eccezione per il pubblico impiego - le progressioni economiche “orizzontali”, volte a premiare la professionalità, con l’effetto di un tendenziale appiattimento delle retribuzioni verso i minimi previsti per ciascuna categoria⁹.

Sono svariate le ragioni che hanno limitato la capacità innovativa dei contratti di categoria e aziendali. Anche quando vennero meno le politiche egalitarie vennero ripensate dal sindacato, sono mancate prassi e procedure tali da permettere un adattamento costante dei sistemi di inquadramento alla velocità dei mutamenti tecnologici ed alla conseguente trasformazione dei sistemi di organizzazione del lavoro. Così come è mancata la volontà di valorizzare la sede aziendale quale asse della pianificazione delle posizioni di lavoro¹⁰. Tanto ha portato ad una scarsa dinamica delle retribuzioni medie ai vari livelli. Situazione compensata solo dalla contrattazione individuale, con politiche retributive dunque individualizzate, che hanno avuto come riflesso un indebolimento del ruolo di autorità salariale proprio della contrattazione collettiva.

Un passo significativo in senso contrario rispetto alla staticità dei sistemi di inquadramento e retributivi ha iniziato a muovere la contrattazione collettiva dal 2016, nei settori a più alto tasso di tecnologia. In diversi CCNL si è iniziato a valorizzare l’apporto individuale e la professionalità. I livelli di inquadramento sono stati riarticolati, dando peso a fattori intesi ad apprezzare qualità soggettive trasversali e comportamento organizzativo, quali propensione all’innovazione, spirito di iniziativa, orientamenti al risultato e leadership¹¹. Sono, inoltre, intervenuti sul tema i contratti collettivi aziendali nei contesti produttivi più moderni, in chiave di aggiustamento degli obsoleti sistemi di inquadramento contenuti nei CCNL. Ha preso piede una classificazione delle mansioni basata sulla “*pay per capacity*” oltre che sul più tradizionale “*pay for job*”, con incentivi economici legati alla professionalità in senso dinamico¹². Più in generale a livello aziendale si è cercato di rivalutare il ruolo della produttività, anche attraverso sistemi premiali e di *welfare* aziendale, che non incidono però sul tema dei minimi legati all’inquadramento.

⁹ Problema già da tempo denunciato dalla dottrina. Si veda in tema ancora F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologia e diritto del lavoro*, cit., p. 203 ed anche P. TOSI, *Categorie, qualifiche e revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pp. 584 s.

¹⁰ Cfr. D. MOSCA, P. TOMASSETTI, *La valorizzazione economica della professionalità nella contrattazione aziendale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, pp. 791 ss.

¹¹ Si veda la dettagliata ricognizione operata da P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e di inquadramento del personale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 5, pp. 1158 ss.

¹² Vedi ancora P. TOMASSETTI, op. cit., p. 1162.

Un ulteriore e più tangibile segno di rivalutazione del legame retribuzione-professionalità si è avuto con il patto per la fabbrica del marzo 2018¹³, dove si prevede la garanzia a cura della contrattazione collettiva del valore reale dei trattamenti economici, avendo cura di “valorizzare i contenuti professionali e le competenze tecnica ed organizzative che il lavoro può esprimere”.

In questa direzione è decisamente intervenuto il CCNL metalmeccanici, rompendo decisamente rispetto al passato, soprattutto sotto il profilo del sistema di inquadramento. I cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali sono espressamente considerati alla base della riforma del sistema. Così dal concetto di “categoria” si passa al concetto di “livello”. Ai criteri di inquadramento tradizionali del vecchio sistema, in uso del 1973, dell’“autonomia” e delle “competenze tecnico specialistiche”, si vanno ad aggiungere quelli di “professionalità”, vale a dire: competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione. Il “saper come fare”, piuttosto che il “saper fare”, il sapere apprendere, plasmare l’organizzazione stessa, più che inserirsi passivamente in essa vanno a premiare il lavoratore. Nonostante si sia giustamente obiettato come il riferimento alla professionalità sia più sbandierato che realmente utilizzato nella pratica, anche alla luce della persistente mancanza di progressioni economiche “orizzontali”, indubbiamente il passo in avanti è significativo¹⁴.

2. La “via italiana” al salario minimo ed il problema dell’adeguatezza delle retribuzioni

Nell’ambito di uno scenario tutto in divenire, dove il principio di proporzionalità della retribuzione sta andando ad assumere a riferimento la professionalità in senso dinamico, si andrà ora ad argomentare come un supporto decisivo all’attribuzione del giusto valore al lavoro possa giungere anche da una legislazione sui minimi salariali.

Da un punto di vista generale, il problema legato ai bassi è causa diretta dei problemi che ha incontrato nel tempo la c.d. via italiana al salario minimo. Via rappresentata, come noto, da quella creativa operazione giurisprudenziale interpretativa, fondata sul presupposto della diretta precettività dell’art. 36 Cost.¹⁵, dal quale la giurisprudenza ha ricavato un diritto del lavoratore ad una remunerazione minima per il lavoro

¹³ Consultabile all’indirizzo web https://www.confindustria.it/wcm/connect/78033918-f288-4d70-b292-86234159947a/Patto+per+la+fabbrica_9marzo2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=RO_OTWORKSPACE-78033918-f288-4d70-b292-86234159947a-mv7A32B.

¹⁴ Vedi le considerazioni di S. NEGRI, G. PIGNI, *Il nuovo sistema di inquadramento professionale: tra resistenze e cambiamento*, in *Bollettino speciale ADAPT* 25 febbraio 2021, n. 1, in <https://www.bollettinoadapt.it/il-nuovo-sistema-di-inquadramento-professionale-tra-resistenze-e-cambiamento>.

¹⁵ Natura precettiva inizialmente riconosciuta tra le tante sentenze da Cass., 12 maggio 1951, n. 1184, in *Riv. Giur. Lav.*, II, 1951, p. 253; Cass., 21 febbraio 1952, n. 461, in *Riv. Dir. Lav.*, 1952, II, p. 188; P. Torino, 9 marzo 1950, in *Riv. Giur. Lav.*, 1950, II, p. 258. Anche la dottrina prevalente si è fin da subito schierata per la precettività immediata della norma. Vedi tra i tanti G. GIUGNI, *Nullità dell’accordo tra datore e prestatore di lavoro per una retribuzione inadeguata alle mansioni esplicate*, in *Foro padano*, 1951, I, p. 1009; S. PUGLIATTI, *Ancora sulla minima retribuzione sufficiente ai lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1951, II, p. 175; U. NATOLI, *Retribuzione sufficiente e autonomia sindacale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, I, pp 255 ss.

prestato, saldato ai minimi tabellari di cui ai contratti collettivi¹⁶, selezionati ricorrendo al criterio dell'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro¹⁷.

Senza qui ripercorrere l'intero novero dei problemi¹⁸, basti ricordare come una volta rotta l'unità sindacale e, soprattutto, emersa la contrattazione c.d. pirata, il meccanismo giudiziale di garanzia dei minimi retributivi ha incontrato nuove difficoltà. Sicuramente quelle collegate al venir meno di un univoco parametro di riferimento di retribuzione costituzionalmente adeguata, ma, soprattutto, legate all'applicazione al rapporto di lavoro di contratti collettivi che prevedono retribuzioni largamente inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva *mainstream*. Basti pensare che secondo l'ultima rilevazione del CNEL, al 31 dicembre 2020 erano presenti nell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro ben 933 accordi, con un aumento del 170% negli ultimi dieci anni¹⁹. Aumento che ha riguardato soprattutto il terziario, distribuzione e servizi; settori nei quali tradizionalmente i salari sono più bassi. Andando poi a verificarne la copertura, sempre secondo le stime del CNEL²⁰, un numero molto ridotto di CCNL – circa 60, quelli siglati dai sindacati più rappresentativi – si applica al 89% di tutti i lavoratori dipendenti; mentre i restanti (quasi 800 contratti) risultano applicati soltanto all'11% della platea dei lavoratori subordinati. Tra questi ultimi, gli accordi c.d. pirata rimpiazzano, soprattutto nel settore dei servizi i contratti firmati dai sindacati più rappresentativi per un numero non trascurabile di lavoratori.

Nel tempo si è, anche, dimostrata l'incapacità per la contrattazione collettiva a raggiungere aree di lavoro marginale ed atipico²¹. Aree dove neanche il sindacato riesce ad arrivare e dove dovrebbe essere il singolo lavoratore, peraltro precariamente occupato, ad esporsi individualmente per reclamare la retribuzione costituzionalmente adeguata. Inoltre, la garanzia giurisprudenziale dei minimi non è riuscita a far fronte

¹⁶ Per una ricostruzione delle molteplici posizioni assunte dalla giurisprudenza in ordine all'utilizzo del meccanismo di attuazione dei principi della giusta retribuzione vedi M.L. DE CRISTOFARO, *La giusta retribuzione*, Bologna, 1971, p. 96 ss.; G. ROMA, *La retribuzione*, Torino, 1993, p. 27 ss.; G. RICCI, *La retribuzione equa e sufficiente nelle aree socio-economicamente depresse: la visione «socialmente avanzata» della Cassazione*, in *LD*, 1995, pp. 530 s.

¹⁷ In questo senso, si veda Cass., Sez. Un., 26 marzo 1997, n. 2665, in *Giur. Civ.*, 1997, I, p. 1199, che dopo aver escluso l'operatività del primo comma dell'art. 2070 cod. civ. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, precisa che «nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrisponde a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente fare riferimento a tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato».

¹⁸ Sul tema sia consentito rinviare a E. Menegatti, *Ripensando la "via italiana" alla giusta retribuzione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 1, pp. 56 ss.

¹⁹ CNEL, 12 report dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'archivio CNEL, 2021, reperibile all'indirizzo web <https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Reports/CCNL/12%20report%20CCNL%20vigenti%20-%20dicembre%202020.pdf?ver=2021-01-22-154956-533>.

²⁰ CNEL, XII rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2020, p. 26, consultabile all'indirizzo web https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586456/MERCATO+DEL+LAVORO+2020_05gen2021.pdf?ccac027-cc77-fd96-f500-a204e15aaeae?t=1610445929561.

²¹ Già lo rilevava M. GRANDI, *Prospettive in Italia per una legislazione sui minimi*, cit., p. 109; Sul punto anche T. TREU, *Contratto di lavoro e corresponsività*, *Contratto di lavoro e corresponsività*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in CARINCI F., PERSIANI M. (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 2013, p. 1364

al fenomeno dei bassi redditi che da tempo coinvolge i lavoratori autonomi economicamente dipendenti²². Vi è in questo ambito, una tradizionale resistenza della giurisprudenza²³, che trova supporto in una datata sentenza della Corte Costituzionale²⁴, a ritenere applicabili oltre il lavoro subordinato i principi di cui all'art. 36 Cost.

Da ultimo, ma non meno importante, si pone la questione che coinvolge il merito delle contrattazioni collettive salariali. I dati certificano una costante ed ininterrotta crescita dal 2008 della povertà lavorativa in Italia, tale da includere oggi un lavoratore su dieci in Italia²⁵. Il fenomeno, ed è ciò che più sorprende, non riguarda soltanto lavori precari ed atipici, ma anche il lavoro stabile. Il che testimonia un'oggettiva difficoltà della contrattazione collettiva a sostenere la dinamica salariale.

3. Una legge sui minimi salariali per ridare alla professionalità la giusta remunerazione

Indubbiamente, il sistema di garanzia di salari adeguati ha presentato i segni più significativi di cedimento quando ha iniziato a scricchiolare l'intero sistema di relazioni industriali italiano, probabilmente non più in grado di funzionare in regime di bassa istituzionalizzazione ed interferenza del legislatore²⁶. È, dunque, scontato, come molti ora ritengono, parti sociali incluse²⁷, pensare ad un intervento eteronomo del legislatore. Anche alla luce del fatto che in molti sistemi evoluti e vivaci di relazioni industriali, paragonabili al nostro, la legislazione sui minimi salariali convive tranquillamente con la contrattazione collettiva, incaricata di diversificare i trattamenti tra le categorie ma anche tra le varie professionalità espresse dai lavoratori.

Ecco allora che la tutela della funzione sociale della retribuzione, espressa dal principio di sufficienza, e l'adeguatezza dello scambio tra retribuzione e lavoro, avendo riguardo alla "qualità" di quest'ultimo, può giungere da una legislazione sui minimi.

²² Come certificato dall'ISTAT, nel report *Condizioni di vita, reddito e carico fiscale delle famiglie*, pubblicato il 17 dicembre 2017 e reperibile all'indirizzo internet <https://www.istat.it/it/files/2017/12/Report-Reddito-e-Condizioni-di-vita-Anno-2016.pdf> (consultato il 26.11.2018), il reddito medio da lavoro autonomo è costantemente sotto il reddito medio da lavoro dipendente dal 2003, con un differenziale che dal 2009 si è andato sempre più divaricando. Riporta poi Eurostat, nel database dedicato al "In-work at-risk-of-poverty rate", aggiornato al 23.11.2018, reperibile all'indirizzo <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tespm070> che il numero di lavoratori autonomi a rischio di povertà sono pari al 19 %; dato significativamente più alto (quasi 7 punti) di quello che riguarda i lavoratori subordinati.

²³ Vedi in questo senso da ultimo Cass., 7 dicembre 2017, n. 29437.

²⁴ Corte Cost., 7 luglio 1964, n. 75.

²⁵ Questo è quello che emerge dai dati Eurostat. Per un commento vedi https://www.repubblica.it/economia/2022/01/17/news/lavoro_povero_boom_in_italia_quarta_in_europa_riguarda_un_lavoratore_su_quattro-334256139.

²⁶ In questo senso vedi di recente T. TREU, *Contrattazione e rappresentanza*, in C. DELL'ARINGA, C. LUCIFORA, T. TREU (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino, Bologna, p. 335.

²⁷ Si veda in questo senso il già citato patto per la fabbrica del 2018 (vedi *supra* nota 13).

È dato pacifico che legge e contrattazione collettiva – le c.d. autorità salariali – siano ambedue abilitate alla determinazione di retribuzioni proporzionate e sufficienti. Quanto alla suddivisione interna delle rispettive competenze, nell’idea del Giudice delle leggi, supportata dalla dottrina più autorevole²⁸, la contrattazione collettiva è protagonista delle determinazioni salariali, sottoposta però ai puntelli che il legislatore, per ragioni di tutela del lavoratore e/o di interesse generale, ritenga di voler introdurre²⁹. Lo spazio destinato all’intervento del legislatore non può dunque che essere quello di contribuire all’implementazione del principio di *sufficienza*, attraverso una misura salariale minima (oraria) destinata ad imporsi imperativamente sulla volontà delle parti contrattuali, individuali e collettive³⁰. Tutto questo, si badi bene, senza alcuna invasione del campo di azione dell’autonomia collettiva, la quale resterebbe padrona dell’adeguamento delle retribuzioni rispetto al principio di proporzionalità, in ragione della *qualità* del lavoro prestato. Vale a dire la determinazione dei differenziali di retribuzione legati all’inquadramento professionale dei lavoratori (c.d. retribuzione normale professionale)³¹.

Ragionando su una possibile legislazione sui minimi salariali, la soluzione potrebbe passare per una valorizzazione dei contratti collettivi come parametro minimo inderogabile di retribuzione. Si tratta di

²⁸ In questo senso vedi di recente T. TREU, *Contrattazione e rappresentanza*, in C. DELL’ARINGA, C. LUCIFORA, T. TREU (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino, Bologna, p. 335.

²⁹ Nel quadro delineato dalla Corte costituzionale, gli interventi legislativi sono dunque legittimi quando intervengono su singoli istituti, senza intaccare però il ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione autonoma del complessivo trattamento retributivo. In questo ambito ha precisato Corte Cost., 7 febbraio 1984, n. 34 quello che il legislatore sicuramente non può fare è «cancellare o contraddire, ad arbitrio, la libertà delle scelte sindacali e gli esiti contrattuali di esse», a meno che ciò non sia strumentale a «tutelare la dignità personale del lavoratore ed il lavoro, in qualsiasi forma e da chiunque prestato, e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa» Corte Cost., 11 dicembre 1962, n. 106, o ancora al perseguimento di finalità pubbliche e/o generali, che trascendano «l’ambito nel quale si colloca – per Costituzione – la libertà di organizzazione sindacale e la corrispondente autonomia negoziale». Corte Cost., 12 dicembre 1984, n. 34. Principi ribaditi da Corte Cost., 26 marzo 1991, n. 124 in cui si afferma espressamente che «l’autonomia collettiva non è immune da limiti legali. Il legislatore può stabilire criteri direttivi, quali gli accennati principi di uniformità del sistema di indicizzazione per le varie categorie e di limitazione di esso a una parte della retribuzione, o vincoli di compatibilità con obiettivi generali di politica economica». Come chiarito bene da M. DELFINO, *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, cit., pp. 41 s. - rifacendosi alla ricostruzione di F. GUIDOTTI, *Nozione economica, sociale e giuridica della retribuzione*, in L. RIVA SANSEVERINO, G. MAZZONI (diretto da), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 1971, vol. II, p. 316 la autorità salariali concorrono nei rispettivi ruoli nel garantire una giusta retribuzione che risponda contemporaneamente alle due direttive contenute nell’art. 36, comma 1, Cost., di sufficienza e proporzionalità.

³⁰ Come osserva M. DELFINO, *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, cit., p. 42 ss., la riconducibilità del salario minimo legale soprattutto al principio della sufficienza della retribuzione pare essere indirettamente confermata anche dalla Corte Costituzionale nelle sentenze che hanno riguardato l’incostituzionalità del blocco delle retribuzioni dei pubblici dipendenti (Corte Cost., 223/2012 e 178/2015). Osserva, infatti, l’Autore come «nessuna delle pronunce nelle quali è dichiarata l’incostituzionalità del blocco con riguardo all’art. 36 Cost. richiama il principio di sufficienza, ma soltanto quello della proporzionalità, così sottolineando che la stasi retributiva non è in grado di incidere sulla sufficienza della retribuzione».

³¹ L’etichetta è ancora di G. PERONE, *Retribuzione*, cit., p. 55. La valorizzazione della contrattazione collettiva come mezzo di determinazione del valore della qualità del lavoro prestato è ben evidenziata da M. PERSIANI, *La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in AA.VV., *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*, in *Quaderni ADL*, 1998, n. 2, p. 234. In questo senso anche A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in AA.VV., *Diritto del lavoro e mercato globale. Atti del Convegno in onore di Paolo Tosi (Torino, 11-12 aprile 2014)*, Napoli, 2014, p. 263.

una soluzione già roduta in specifici ambiti settoriali con diverse varianti. Il riferimento è, in primo luogo, al comma 4 dell'art. 7 del d.l. n. 248/2007 (convertito in legge n. 31/2008) avente ad oggetto il lavoro nelle società cooperative. Scopo esplicito della disposizione è proprio quello di contrastare il *dumping* salariale in un ambito dove esso si è manifestato più che altrove, agevolato dalla presenza di una rilevante contrattazione pirata. Si è, così, coerentemente disposto che «in presenza di una pluralità di contratti di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori [...] i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria». Attraverso la generalizzazione di una simile previsione a tutti i settori dell'economia, si potrebbe superare il fenomeno degli accordi pirata.

Accompagnando, poi, il richiamo ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva all'introduzione di un salario minimo legale universale intercategoriale, si potrebbe pungolare la contrattazione collettiva dal basso. Fissando il saggio minimo di legge ad un livello adeguato, gli effetti sulla povertà lavorativa sarebbero immediati, come dimostra l'esperienza tedesca, dove l'introduzione per la prima volta nel 2015 del salario minimo legale ha recato beneficio a 4 milioni di lavoratori, con aumenti medi del 14% delle retribuzioni³². Una misura, insomma, che permetterebbe di riportare rapidamente in scala anche il rapporto tra qualità del lavoro e retribuzione, per i lavoratori collocati al fondo della scala salariale. Poi, come spiegano gli economisti³³, grazie al c.d. effetto *spill-over*, aumentando il livello delle retribuzioni in fondo alla scala retributiva prevista dai contratti collettivi ne andrebbero a beneficiare anche i lavoratori collocati ai livelli immediatamente superiori, dal momento che i lavoratori con professionalità più elevata insisterebbero per mantenere un certo differenziale di retribuzione rispetto a chi è inquadrato sotto.

Il caso tedesco presenta evidenze in questo senso³⁴. Anche nel Regno Unito l'effetto è stato registrato soprattutto nei settori a più bassi salari³⁵, al pari di diversi altri paesi³⁶. Un simile effetto potrebbe essere ancora più visibile nel nostro sistema di relazioni industriali. Infatti, mentre nel Regno Unito, dove la contrattazione collettiva è una rarità, ed in Germania, dove la copertura è appena al di sopra del 50%,

³² Si vedano le analisi economiche di O. BRUTTEL, *The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence*, in *Journal for Labour Market Researches*, 2019, 10, p. 1.

³³ Cfr. D. NEUMARK, M. SCHWEITZER, W. WASCHER, *Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution*, in *Journal of Human Resources*, 2004, 39.2, p. 425.

³⁴ Vedi il recente studio di P. BURAUER, M. CALIENDO, M. GRABKA, C. OBST, M. PREUSS, C. SCHRÖDER, C. SHUPE, *The Impact of the German Minimum Wage on Individual Wages and Monthly Earnings*, in *Journal of Economics and Statistics*, 2020, 240(2-3), pp. 225 ss.

³⁵ T. BUTCHER, R. DICKENS, A. Manning, *Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK*, in *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, 2012, No. 1177..

³⁶ Vedi lo studio comparato di P. REDMOND, K. DOORLEY, S. MCGUINNESS, *The Impact of a Minimum Wage Change on the Distribution of Wages and Household Income*, in *IZA Discussion paper series*, 2020, No. 12914.

L'adattamento delle retribuzioni dei lavoratori collocati ai gradini un po' più alti è rimesso alla contrattazione individuale o anche a politiche retributive aziendali, da noi, l'ampia diffusione della contrattazione collettiva di categoria permetterà di ristabilire rapidamente i differenziali nel momento in cui la misura del minimo salariale viene rivista verso l'alto. In presenza, poi, del proposto meccanismo di richiamo dei trattamenti minimi di cui ai contratti collettivi firmati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, si finirà per generalizzare gli adattamenti anche laddove i contratti *mainstream* non sono applicati.

4. Conclusioni

Come evidenziato, la revisione dei sistemi di inquadramento sta favorendo l'attribuzione del giusto valore alla professionalità nei moderni contesti organizzativi. Il processo è ancora in fase embrionale e potrebbe essere favorito da una legislazione sui minimi salariali, secondo la combinazione di soluzioni sopra proposta. Più in particolare, l'obbligatorietà dei minimi stabiliti dai contratti collettivi siglati dai sindacati più rappresentativi permetterebbe ai lavoratori che attualmente sono esclusi dal loro campo di applicazione di rientrarvi. Verrebbe in altri termini arginato, e di molto, l'impatto della contrattazione pirata. Tutto questo, in un quadro di generale supporto alla dinamica contrattuale che il pungolo rappresentato dal minimo di legge intercategoriale potrebbe esercitare, specie a favore di lavoratori che si trovano ai gradini più bassi delle scale retributive contrattuali.

All'interno di un simile quadro, la contrattazione collettiva di categoria ne uscirebbe rafforzata, diventando riferimento obbligato del giusto valore economico da attribuire alla professionalità dei lavoratori. Non troverebbero, invece, spazio i timori, emersi nel dibattito sul salario minimo, tanto sul fronte scientifico che su quello politico-sindacale, di uno svuotamento dell'azione della contrattazione collettiva da parte del legislatore, con un generale indebolimento del sindacato e abbassamento dei minimi retributivi. Al contrario, la garanzia di una giusta retribuzione posta dall'art. 36 Cost., sotto il profilo della sua proporzionalità, che deve tenere conto delle caratteristiche del lavoro svolto in termini di *quantità* e *qualità* (professionalità e capacità necessarie, impegno profuso dal lavoratore, concretamente contestualizzate nel contesto del mercato del lavoro), vedrebbe protagonista proprio la "migliore" autonomia collettiva.