Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

RETRIBUZIONI

Salari minimi e contrattazione collettiva: la forma c’è, ma la sostanza?

Adeguatezza delle retribuzioni, contrattazione e ruolo delle istituzioni.

18 dic 2025 · 2 MIN DI LETTURA

In Italia il dibattito sul salario minimo viene spesso presentato come un’alternativa netta: da una parte la legge, dall’altra la contrattazione collettiva. La realtà è più complessa. Il sistema italiano affida ai contratti collettivi un ruolo centrale, ma il risultato deve comunque confrontarsi con il diritto costituzionale a una retribuzione proporzionata e sufficiente.

Per questo la domanda non può fermarsi alla presenza formale di un contratto collettivo. Occorre verificare quale contratto viene applicato, da chi è stato sottoscritto, quali minimi prevede e se la retribuzione concreta conserva una reale capacità di garantire un’esistenza libera e dignitosa.

Il parametro resta l’articolo 36 della Costituzione

L’articolo 36 non indica una cifra unica, ma stabilisce due criteri: la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro e, in ogni caso, sufficiente. I minimi fissati dalla contrattazione collettiva rappresentano un riferimento essenziale per dare contenuto a questi principi.

Quel riferimento, però, non rende automaticamente adeguata qualsiasi paga prevista da qualsiasi contratto. La Corte costituzionale ha ricordato che il sistema fondato sulla contrattazione può essere compatibile con il quadro europeo, ma resta necessario assicurare l’effettività del parametro costituzionale.

Il problema non è soltanto quale minimo, ma quale contratto

La proliferazione dei contratti e le differenze nella rappresentatività possono produrre trattamenti molto diversi anche per attività simili. Applicare un testo collettivo non basta, quindi, a chiudere la verifica: occorre controllarne coerenza con il settore e rappresentatività delle organizzazioni firmatarie.

Qui si concentra una parte importante del rischio di dumping contrattuale. Se il contratto viene scelto soltanto perché meno oneroso, la copertura è formale ma può perdere la propria funzione di tutela. Il tema riguarda i minimi tabellari, ma anche classificazione, orario, maggiorazioni, welfare e progressioni.

Il quadro europeo non impone una soluzione unica

La Direttiva (UE) 2022/2041 chiede agli Stati di promuovere salari minimi adeguati e una contrattazione collettiva effettiva. Non obbliga, però, i Paesi che affidano la determinazione dei salari ai contratti collettivi a introdurre per forza un minimo legale generalizzato.

In Italia il confronto legislativo resta aperto e non esiste oggi una soglia oraria legale unica valida per tutti i rapporti. La questione decisiva, quindi, non è difendere una formula in astratto. È costruire un sistema capace di garantire retribuzioni adeguate, contratti rappresentativi, rinnovi tempestivi e controlli effettivi. La forma serve; la sostanza resta il vero parametro.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati — EUR-Lex ↗

Sentenza n. 188/2025 — Corte costituzionale ↗

Dossier parlamentare sul salario minimo — Senato della Repubblica ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.