

NOTE SUL SALARIO MINIMO LEGALE NEL DISEGNO DI LEGGE N. 658 DEL 2018

VINCENZO BAVARO (*Università degli Studi di Bari Aldo Moro*)

1. Il contesto

La questione salariale è ormai riconosciuta come tale da tutti gli attori istituzionali, italiani ed europei. Si tratta di una questione che incrocia il tema più generale del contrasto alle forme di povertà; povertà vecchie e nuove, quali sono le condizioni di povertà in cui versa un segmento di lavoratori, poveri pur essendo occupati. Una fenomenologia della povertà che rimanda al problema dei bassi livelli salariali tali da provocare oggettivamente un problema sociale, oltre che economico (l'intreccio di questi problemi è ben descritto da A. LASSANDARI, *Il reddito, il salario e la «mossa del cavallo»*. A proposito di un convegno su reddito di cittadinanza e salario minimo, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2014, p. 49 ss.).

Non è questa la sede per affrontare le ragioni sociali ed economiche per porre rimedio a questo problema; mi limito a osservare che la soluzione normalmente proposta si affida alla previsione di un salario minimo fissato per legge (per un'analisi europea cfr. M. MAROCCO, *Il salario minimo legale nel prisma europeo: prospettive per l'Italia*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, p. 338 ss. e S. LEONARDI, *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *Lav. Dir.*, 2014, p. 185 ss.).

In passato, questo tema non ha interessato la dottrina giuslavorista (con le dovute eccezioni quali M. ROCCELLA, *Il salario minimo legale*, in *Pol. Dir.*, 1983, p. 231 ss.) anche perché il problema del 'lavoro povero' è il prodotto del ciclo economico-politico fatto, prima, di politiche monetariste limitative della dinamica salariale e, poi, di crisi economica e politiche pubbliche di austerità. Da circa un decennio, invece, il dibattito scientifico – almeno in Italia - ha cominciato ad animarsi (v. M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, p. 769 ss.; A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, p. 741 ss.; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel «Jobs Act»: promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, WP Massimo D'Antona.IT, n. 241/2015; V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, WP Massimo D'Antona.IT, n. 244/2015; M.G. GRECO, *La retribuzione costituzionale tra decentramento delle relazioni sindacali e salario minimo legale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, I, p. 29 ss.; E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017; T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, WP Massimo D'Antona.IT, n. 386/2019; M. DALFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019).

Insieme al dibattito scientifico, anche l'iniziativa parlamentare si è attivata. Nel biennio 2009-2010 furono presentati alla Camera dei Deputati due progetti di legge (n. 2639 e n. 2000). Nella passata Legislatura fu presentato il Disegno di Legge n. 1148 e, parallelamente, la legge con la quale si delegò il Governo all'introduzione del compenso orario minimo (art. 1, comma 7, lettera g, della legge n. 183/2014 sul quale rinvio al mio commento in questa Rivista: cfr. V. BAVARO, *Il salario minimo legale e le relazioni industriali*, in *ildiairiodellavoro.it*, 2014); delega che non è stata esercitata. In questa legislatura ci sono già diversi disegni di legge depositati in Parlamento, tutti connotati da una medesima impostazione: cioè stabilire per legge un salario minimo, in genere posto parallelamente al salario previsto dalla contrattazione collettiva (v. il DDL n. 310 presentato il 3 maggio 2018 al Senato oppure la PDL n. 947 presentata il 18 luglio 2018 alla Camera).

Diversa è l'impostazione del Disegno di Legge n. 658 “*Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario*” (da ora DDL 658) che pare essere avviato verso la discussione assembleare al Senato. A questa nuova proposta legislativa sono dedicate queste note di commento. Prima,

però, vorrei riepilogare le principali questioni che sono state sollevate nel dibattito dottrinale e politico-sindacale sulle proposte di legge presentate, come base di valutazione del DDL 658. Le questioni, fondamentalmente, si snodano attorno alle seguenti domande. Perché prevedere un salario minimo per legge? Come determinare l'entità del salario? A chi spetta stabilire il salario minimo?

Riguardo alla prima domanda, la tesi prevalente parte dalla constatazione che l'Italia è uno dei 5 Paesi dell'Unione Europea a non avere una legge sul salario minimo e che questa legge servirebbe a dare garanzia universale a qualunque rapporto di lavoro subordinato. Questa necessità di garantire un salario minimo viene fatta risalire all'art. 36 Cost. che, in effetti, consentirebbe ad una legge di stabilire il livello minimo di attuazione del principio di sufficienza della retribuzione. Il fatto è che le leggi in materia di salario minimo, se progettate in modo da determinare direttamente la quota di salario, porrebbero il problema del rapporto fra il salario direttamente previsto dalla legge e il salario previsto dai contratti nazionali di lavoro.

La ragione di un salario minimo legale si poggia, fondamentalmente, sull'insufficiente protezione garantita dai contratti collettivi di diritto comune. Il problema deriverebbe da due fattori: in primo luogo, dal fatto che l'applicazione dei contratti collettivi non garantisce una copertura totale dei rapporti di lavoro in essere e, in secondo luogo, dal fatto che anche laddove v'è copertura contrattuale, spesso vigono contratti collettivi stipulati da parti sociali scarsamente rappresentative che legittimano salari minimi contrattuali troppo bassi. Insomma, alla base della necessità di affidare alla legge la determinazione diretta del salario minimo ci sarebbe la circostanza che l'Italia non garantisce l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi a causa della mancata attuazione dell'art. 39 Cost.

Per queste ragioni, tutte le proposte avanzate finora hanno avuto, fondamentalmente, questa caratteristica: il salario minimo stabilito direttamente alla legge o indirettamente da un organismo tecnico la cui efficacia riguarda solo i rapporti di lavoro non coperti da contrattazione collettiva.

Non mi soffermerò a ripetere le ragioni di contrarietà a questo tipo di intervento legislativo rinviando a quanto ho scritto in altre sedi (V. BAVARO, *Il salario minimo legale nel diritto sindacale italiano fra Jobs Act e dottrina dell'austerità*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, n. 4, p. 61 ss.); mi limito solo a sintetizzare quelle ragioni dicendo che una soluzione di quel tipo era inutile e controproducente perché non risolverebbe il problema dei bassi salari e – piuttosto – indebolirebbe la funzione salariale della contrattazione collettiva nazionale sottraendo ruolo e funzione al sistema di relazioni industriali.

2. Il salario minimo legale-costituzionale è il salario minimo contrattuale

Il DDL 658 ha un'impostazione differente rispetto alle precedenti proposte perché attribuisce centralità esclusiva al salario minimo previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria: per il DDL 658 il salario minimo legale di attuazione dell'art. 36 Cost. coincide col salario previsto dai contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi.

L'art. 1 del DDL 658 stabilisce innanzitutto che «*in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione...i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori...una retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro prestato*». La legge, pertanto, è di attuazione del principio costituzionale di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Sicché, il minimo salariale previsto da questa legge coincide con la retribuzione di rango costituzionale. L'art. 2 del DDL 658 «*considera retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente...il trattamento economico complessivo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, non inferiore a quello previsto dal*

contratto collettivo nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro...e comunque non inferiore a nove euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali».

La prima deduzione logico-giuridica mi sembra chiara e inequivocabile: il salario conforme al diritto costituzionale è quello previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria. Non si tratta di una novità assoluta per il nostro ordinamento giuridico tenuto conto che il principio sancito in questa proposta di legge coincide col principio affermato da decenni dalla giurisprudenza italiana secondo cui, appunto, il salario previsto dai contratti collettivi nazionali costituisce il parametro di riferimento per determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente *ex art. 36 Cost.* (v. da ultimo, Corte di Cassazione n. 3137 del 1° febbraio 2019). Naturalmente, quel principio di diritto giurisprudenziale oggi troverebbe sanzione specifica nella legge.

Certo è una novità per il dibattito sul salario minimo legale perché questa proposta riconduce alla legalità costituzionale dell'art. 36 Cost. sia il valore monetario minimo per soddisfare il requisito della «sufficienza» sia la progressione retributiva prevista dai CCNL, in conformità al requisito costituzionale della «proporzionalità». Prevedere l'obbligo per i datori di lavoro di garantire una retribuzione *proporzionata e sufficiente* non inferiore a quella prevista dai CCNL, significherebbe garantire non solo il minimo salariale previsto al livello di inquadramento più basso ma anche i livelli salariali previsti ai diversi livelli, garantendo – ripeto – non solo la sufficienza minima ma anche la proporzionalità.

3. Il rinvio ai CCNL qualificati

Nel DDL 658 il rinvio ai contratti collettivi di lavoro è qualificato con riferimento all'ambito geografico di applicazione del contratto (3.1), all'individuazione della categoria contrattuale di riferimento (3.2) e ai soggetti firmatari (3.3).

3.1. L'ambito geografico

Una prima qualifica del contratto collettivo riguarda l'ambito geografico. Nell'art. 2, comma 1 si prevede di garantire un *«trattamento economico complessivo...non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»*. La norma è chiara nella parte in cui richiama il contratto collettivo di livello nazionale applicato nel settore produttivo (v. infra 3.2) mentre è oscura nel riferimento alla *«zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»*. Non si comprende la ragione di questa precisazione, atteso che se il trattamento economico da considerare è quello previsto dal contratto nazionale, le zone in cui si svolge la prestazione di lavoro sono del tutto irrilevanti ai fini dell'applicazione di un contratto nazionale. Insomma, se il contratto di riferimento è nazionale, mentre si comprende il richiamo del settore di vigenza non si comprende il richiamo alla zona.

Il sospetto è che i proponenti abbiano voluto riproporre la medesima disciplina prevista nel Codice dei contratti pubblici (d. lgs. n. 50/2016) laddove nell'art. 30, comma 4 si trova una formulazione analoga che riporto di seguito: *«al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro...»*; solo che non si tratta di effettiva ripetizione perché ci sono almeno due differenze.

In primo luogo, la norma del codice degli appalti richiama la *«zona nella quale di eseguono le prestazioni di lavoro»* perché obbliga all'applicazione del contratto nazionale e del contratto territoriale. Pertanto, avendo richiamato l'obbligo di applicare anche il contratto territoriale ove

esistente, si è voluto precisare che vale il contratto territoriale del luogo di lavoro (si pensi al caso di un'azienda edile della provincia X che stipuli un contratto di appalto nella provincia Y, essa dovrà applicare il contratto territoriale della provincia Y e non della X). Nel DDL 658, invece, non c'è alcun richiamo al contratto territoriale, quindi quel riferimento alla «zona» è inutile se non equivoco.

In secondo luogo – e collegato a quanto appena detto – la norma del Codice dei contratti pubblici richiama entrambi i livelli di contrattazione perché obbliga l'appaltatore ad applicare integralmente i contratti collettivi e non soltanto il trattamento economico complessivo ai fini della retribuzione costituzionale *ex art. 36 Cost.* Poiché l'orientamento prevalente dottrinale e giurisprudenziale ha sempre affermato che il principio costituzionale trova soddisfazione nell'applicare la retribuzione del contratto nazionale (e non quella complessiva derivante dai livelli integrativi di contrattazione), ci sembra coerente che il DDL 658 abbia richiamato solo la retribuzione dei contratti nazionali. Sicché, sarebbe auspicabile che fosse cassato quel riferimento alla «zona di svolgimento della prestazione di lavoro».

3.2. La connessione qualitativa della categoria di riferimento

La medesima norma precisa anche quale contratto nazionale di settore debba essere preso a riferimento: quello «*il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, anche considerato nel suo complesso, all'attività svolta dai lavoratori in maniera prevalente*». Il problema deriva da una prassi assai disinvolta di applicazione di contratti collettivi scelti non tanto sulla base dell'oggettiva corrispondenza con l'ambito di applicazione settoriale quanto sulla base di costi ridotti. Per fare un esempio, si pensi al caso dell'azienda edile che applica a una parte dei suoi dipendenti (per esempio al gruista) il contratto dell'agricoltura sulla base del fatto che in questo contratto è inquadrata la figura del «movimento di terra» e tale scelta si spiega con la volontà di non essere così obbligati a contribuire al sistema delle casse edili.

Ebbene, ancora di recente la Corte di Cassazione (n. 3137 del 2019) ha confermato quanto già previsto in molte altre sentenze, e cioè che «*il Giudice, ove ritenga inadeguata la retribuzione corrisposta dall'azienda in base al contratto da essa applicato, può procedere al suo adeguamento facendo riferimento a quella del contratto di categoria non direttamente applicabile*» se risulta comunque più coerente con l'attività produttiva effettivamente svolta. A questa giurisprudenza sembra volersi allineare il DDL 658 anche per evitare che la libera scelta del contratto collettivo da applicare possa provocare comunque una lesione del diritto costituzionale *ex art. 36 Cost.*

3.3. I soggetti firmatari

Il fulcro della disciplina proposta sta nella selezione dei contratti nazionali di riferimento attraverso la selezione degli agenti negoziali. In particolare, il DDL 658 propone due criteri sussidiari l'uno all'altro: innanzitutto richiede che i contratti nazionali di categoria da prendere a riferimento devono essere sottoscritti da «*associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 4 della legge 20 dicembre 1986, n. 936*» (art. 2, comma 1). Questa formulazione non è frequente nel diritto sindacale italiano; anzi direi che si tratta di una novità. Infatti, sappiamo bene che tutte le volte in cui le leggi hanno devoluto funzioni normative ai (o comunque richiamato i) contratti collettivi, selezionandoli mediante il riferimento alla maggiore rappresentatività, non ha mai fornito indicazioni formali sugli indici della rappresentatività. In questo caso il DDL 658 darebbe veste legale a un orientamento maturato in giurisprudenza, richiamando gli indici previsti nell'art. 4, Legge n. 936/1986.

Questa norma fa riferimento «*all'ampiezza e alla diffusione delle loro strutture organizzative, alla consistenza numerica, alla loro partecipazione effettiva alla formazione e alla stipulazione dei contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro e alle composizioni delle controversie individuali e collettive di lavoro*». La proposta di legge avrebbe l'effetto di utilizzare i medesimi indici di rappresentatività per selezionare i soggetti firmatari dei contratti collettivi nazionali ai fini della determinazione del salario legale.

Il riferimento agli indici della legge del 1986 è una soluzione in assenza di altri indici più affidabili e sicuri per individuare le parti sociali rappresentative, quali quelli previsti dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014. Nondimeno, il TU 2014 è preso a riferimento per un secondo criterio di selezione, quello della maggiore rappresentatività comparata.

Il DDL 658 regola il caso in cui in un settore produttivo coesistano più contratti collettivi nazionali. L'art. 3 del DDL 658 prevede che «*in presenza di una pluralità di contratti collettivi applicabili ... il trattamento economico complessivo che costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente non può essere inferiore a quello previsto per la prestazione di lavoro dedotta in obbligazione dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa...*». In questo caso, la norma utilizza una formula ormai collaudata nel diritto sindacale italiano. Anzi, direi anche che in questo caso la proposta di legge ambisce a legalizzare un principio desumibile dalla Corte costituzionale che, nella sentenza n. 51 del 2015, giudicando della costituzionalità della legge sul minimo salariale per le imprese cooperative, ha stabilito che per rispettare l'art. 36 Cost. è legittimo, in caso di pluralità di contratti nello stesso settore, che si faccia riferimento al contratto stipulato dalle parti comparativamente più rappresentative (v. M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al Ccnl delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, II, p. 493 ss. e G. ORLANDINI, *Legge contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 58/2015 e 178/2015 della Corte Costituzionale*, in *Lav. Dir.*, 2018, p. 9 ss.).

Anche in questo caso, la proposta di legge stabilisce i criteri per comparare i sindacati rappresentativi. Infatti, al comma 2 del medesimo art. 3 è stabilito che «*ai fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto collettivo prevalente si applicano per le organizzazioni dei lavoratori i criteri associativo ed elettorale di cui al testo unico della rappresentanza, recato dall'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, e per le organizzazioni dei datori di lavoro i criteri del numero di imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese associate e del numero di dipendenti delle imprese medesime in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nelle stesse*». La norma vorrebbe legalizzare, seppur *de relato*, un criterio che oggi, invece, rileva solo sul piano delle relazioni industriali e per questa ragione è pienamente condivisibile nelle intenzioni.

Però occorre segnalare alcuni problemi.

Innanzitutto, la legge sembra non tenere conto che non basta rimandare formalmente al TU 2014 perché, in sede di attuazione ai fini di una disciplina generale sul salario minimo, esso richiede di precisare necessariamente per legge alcuni aspetti. Mi riferisco, per fare un esempio, alla definizione dell'ambito di misurazione del dato elettorale in un contesto normativo in cui l'elezione delle RSU non è effettuata in tutte le unità produttive non essendo regolata per legge; oppure mi riferisco al procedimento di acquisizione dei dati associativi da parte dell'INPS e dei dati elettorali da parte del CNEL. Insomma, voglio dire che il richiamo formale al TU 2014 senza che questo abbia trovato una formale traduzione in legge non è detto che offra elementi certi per misurare la rappresentatività. Perciò, trattandosi di un indice necessario all'attuazione

di una norma costituzionale (art. 36 Cost.), sarebbe opportuna la traduzione in legge del TU 2014.

Nel DDL 658, invece, la novità più rilevante è la previsione di indici di misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali. Anche per queste, la rappresentatività deriverebbe da un mix di fattori: il numero delle imprese associate e il numero complessivo dei lavoratori addetti. Sarebbe la prima ipotesi di formalizzazione di un criterio di misurazione della rappresentatività associativa la cui necessità è ormai riconosciuta da tutti (cfr. per tutti gli articoli di A. LASSANDARI, V. PAPA, M. VITALETTI e M. LE FRIANT pubblicati nel n. 153 del *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.* 2017). Anche per questi indici, però, vale quanto detto per il TU 2014: la formulazione normativa può costituire un criterio di valutazione immediatamente utilizzabile che, però, sarebbe meglio regolare compiutamente con una legge sulla rappresentanza.

Infine una chiosa che deriva dalla legalizzazione degli indici della rappresentatività sindacale e della comparazione. Si tratta di una doppia regolazione che, a ben vedere, è inutile nel senso che una volta legalizzati gli indici di misurazione della rappresentatività, non si vede quale utilità possa avere richiamare gli indici di rappresentatività previsti nella legge del 1986. Una volta che si legalizza il criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale, proprio seguendo la logica del TU 2014, non si vede la ragione per la quale scomodare altri indici che risultano essere comunque più vaghi e incerti. Insomma, il comma 2 dell'art. 3 del DDL 658 rende superfluo il comma 1.

4. L'efficacia del CCNL

Una volta individuata la fonte contrattuale del salario minimo legale, il DDL 658 delimita con precisione il campo di applicazione, cioè la platea dei lavoratori tutelati dalla disciplina legale. La questione è essenziale anche perché il tema dell'efficacia soggettiva di questa disciplina ci permette di cogliere la differenza fra questa proposta e tutte le altre precedenti sotto il profilo della tipologia dei contratti di lavoro tutelati (4.1) e, conseguentemente, sotto il profilo dell'efficacia del salario contrattuale rispetto al salario direttamente previsto dalla legge (4.2).

4.1. I tipi di contratto coperti dal salario legale

L'art. 1 del DDL 658 stabilisce che il diritto alla retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente spetta a tutti i lavoratori subordinati *ex art. 2094 c.c.* La norma è chiara ed è coerente con il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro. In altre parole, poiché ogni contratto di lavoro subordinato è disciplinato da un contratto collettivo oppure, pur non essendo disciplinato da un contratto collettivo, potrebbe comunque esserlo in base al criterio della connessione qualitativa, ogni lavoratore subordinato sarebbe coperto dal salario previsto dal contratto nazionale applicabile (se non applicato) stipulato dalle parti sociali comparativamente più rappresentative.

Questa è una delle più importanti differenze rispetto a tutte le altre proposte sul tema. Il rinvio ai contratti collettivi nazionali rappresentativi è generale e non contempla la possibilità che vi possano essere aree non coperte da contrattazione. Sebbene nel nostro ordinamento giuridico non esista il contratto collettivo con efficacia generale e sebbene possano esserci rapporti di lavoro cui non si applica alcun contratto collettivo, la proposta di legge, obbligando al rispetto dell'art. 36 Cost. attuato dal riferimento al contratto nazionale applicabile, evita i rischi derivanti dall'efficacia soggettiva limitata. Il fatto che la legge usi la formula «contratti collettivi...in vigore» non significa che qualora il contratto collettivo fosse disdetto non vi sarebbe più un contratto cui riferirsi (e quindi applicare il salario a 9 euro lordi all'ora). La proposta di legge richiama il contratto nazionale di categoria «in vigore» come parametro di

riferimento (infatti usa la formula «...non inferiore a...») per la determinazione della retribuzione sufficiente e – lo si rammenti – proporzionata.

Per altro verso, la disciplina varrebbe anche per le collaborazioni etero-organizzate previste dall'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015. Poiché la legge del 2015 stabilisce che alle collaborazioni etero-organizzate, di regola, si applica la stessa disciplina del lavoro subordinato, allora naturalmente si applicherebbe anche la disciplina sul salario minimo orario. Nondimeno, l'art. 2, comma 2, del DDL 658 estende espressamente la tutela del salario contrattuale anche a questi rapporti di collaborazione, ad eccezione delle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali occorre l'iscrizione in albi professionali, delle collaborazioni dei componenti di organi di amministrazione e controllo societario e delle collaborazioni in associazioni e società sportive dilettantistiche.

Complessivamente, si tratta di una scelta coerente e razionale con un corretto inquadramento dei rapporti di lavoro nel nostro ordinamento giuridico. Opportunamente la proposta sul salario legale non tocca altre tipologie contrattuali perché è necessario tenere distinto il discorso sul salario minimo legale dal discorso sul diritto a un equo compenso del lavoro non-subordinato. Il tema è troppo complesso e rilevante per essere affrontato in queste brevi note; mi limito a precisare che se il salario minimo viene determinato con un emolumento calcolato su base oraria o comunque su base temporale, allora non può che trattarsi di lavoro salariato (cioè a dire, subordinato o etero-organizzato). Altro discorso è prevedere tecniche di compensazione eque per prestazioni di lavoro autonomo in cui la prestazione di lavoro non è costituita da (e misurata con) un'unità di tempo.

4.2. Il salario del CCNL e il salario minimo previsto dalla legge

Un'ultima notazione riguarda il rapporto fra il rinvio alla determinazione salariale prevista dai Contratti nazionali e la determinazione per legge del salario minimo non inferiore a 9 Euro.

Riguardo alla determinazione del salario, il DDL 658 parla di «retribuzione complessiva» o «trattamento economico complessivo». La proposta di legge tiene conto della volontà di rinnovamento del sistema salariale preannunciato nel c.d. *Patto della Fabbrica*, firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in 9 marzo 2018, nel quale viene distinto il trattamento economico minimo (TEM) dal trattamento economico complessivo (TEC) che non a caso la relazione di accompagnamento del DDL richiama espressamente. Naturalmente, questo vuol dire che il trattamento economico da considerare come attuazione dell'art. 36 Cost. non è dato solo dai minimi tabellari dei contratti nazionali ma da tutti gli elementi retributivi che i contratti attribuiscono come trattamento economico fisso.

Il DDL stabilisce comunque che, in ogni caso, il trattamento economico complessivo minimo non può essere inferiore a 9 euro all'ora, comprensivi dei contributi previdenziali e assistenziali. Così intesa, la soglia minima dei 9 euro lordi possono rappresentare una soglia salariale molto più bassa della gran parte dei salari orari previsti dai contratti nazionali qualificati. Tuttavia questo limite potrà esercitare una certa influenza solo in quei pochissimi casi nei quali ai livelli d'inquadramento più bassi di alcuni contratti nazionali di categoria è previsto un salario inferiore ai 9 euro lordi all'ora. In questi casi, saranno i CCNL a dover rispettare quel limite. In tutti gli altri casi nei quali il salario orario contrattuale risulti superiore ai 9 euro, sarà solo questo il riferimento esclusivo per il rispetto del salario costituzionale.