NORME E TRIBUTI Il Sole 24 Ore 17 NOVEMBRE 2026

Il salario giusto cede il passo al sindacato del giudice

Aldo Bottini

Due recenti sentenze di merito (Tribunale di Roma 8699/2026 del 10 settembre e Tribunale di Bari 3273/2026 del 16 settembre) affrontano un aspetto piuttosto delicato della norma sul "salario giusto" introdotta dal Dl 62/2026: la possibilità per il giudice di discostarsi, nella determinazione della giusta retribuzione, dal parametro contrattual-collettivo individuato secondo i criteri di legge.

Il legislatore del 2026 ha scelto di affidare alla contrattazione collettiva la determinazione del salario costituzionalmente adeguato (articolo 36 della Costituzione). Essendo preclusa, a causa della mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, la via della pura e semplice estensione *erga omnes* dei contratti collettivi, il meccanismo utilizzato è quello (consolidato nella giurisprudenza, anche costituzionale) del riferimento ai livelli salariali previsti dai contratti collettivi nazionali come «parametro esterno di commisurazione» dell'adeguatezza della retribuzione. Con due importanti novità.

Anzitutto la legge detta precisi criteri per l'individuazione del contratto collettivo da prendere a riferimento (il contratto leader): la stipulazione a opera delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e l'inerenza al settore di attività, alla dimensione e alla natura giuridica dell'impresa.

Individuato il Ccnl di riferimento, il parametro cui riferirsi è non il semplice minimo tabellare bensì il trattamento economico complessivo (Tec) che, per espressa disposizione legislativa, comprende sostanzialmente tutte le utilità economiche riconosciute dal contratto alla generalità dei dipendenti.

Alle luce della novità legislativa, la questione che si pone riguarda gli spazi di valutazione che eventualmente residuano ai giudici nella

valutazione della conformità della retribuzione al precetto costituzionale dell'articolo 36. In altre parole: è ancora possibile per un giudice ritenere non proporzionata alla qualità e quantità del lavoro e/o insufficiente a garantire una vita libera e dignitosa la retribuzione stabilita dal contratto collettivo identificato come leader secondo i criteri della nuova legge?

Entrambe le sentenze dei Tribunali di Roma e Bari rivendicano tale possibilità, richiamando alcune decisioni rese dalla Cassazione nel 2023, nelle quali si afferma che il potere del giudice di sindacare l'adeguatezza costituzionale della retribuzione sussiste anche quando il rinvio alla contrattazione collettiva sia previsto da una legge, nella fattispecie la legge 142/2001 e il Dl 248/2007 sul lavoro nelle cooperative.

Non si può però ignorare che la formulazione del Dl 62/2026 è molto diversa da quella sul lavoro nelle cooperative ed è netta nel sancire che «la contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto», e nel prevedere disposizioni precise per l'individuazione del contratto collettivo al cui trattamento economico complessivo deve farsi riferimento per stabilire quale sia il salario giusto. È quindi lecito ritenere che la legge oggi, facendo espresso riferimento all'articolo 36 della Costituzione, individui nel contratto leader il parametro esterno di commisurazione dell'adeguatezza della retribuzione.

Tuttavia, afferma il Tribunale di Bari, interpretare la nuova norma come preclusiva del sindacato giudiziale sulla proporzionalità della retribuzione esporrebbe la norma stessa a una censura di incostituzionalità. Quindi, si legge ancora nella sentenza, «la salvezza del sindacato giudiziale è l'unico rimedio per assicurare la tenuta costituzionale delle disposizioni in esame».

Analoghe considerazioni si leggono nella sentenza del Tribunale di Roma, laddove si afferma che la costituzionalità della norma si salva solo se, interpretandola «in ottica costituzionalmente orientata», si considera la retribuzione prevista dal contratto leader del settore solo

come «un primo parametro», suscettibile di essere disatteso dal giudice «in conformità alla Costituzione». Rileva peraltro il Tribunale di Roma che la legge, nel rinviare alla contrattazione collettiva, fa riferimento al solo parametro costituzionale della proporzionalità della retribuzione alla qualità e quantità del lavoro e non anche a quello della sufficienza a garantire una vita libera e dignitosa, lasciando così al giudice la valutazione dell'adeguatezza della retribuzione sotto tale secondo profilo.

In sostanza, se questo orientamento giurisprudenziale si consolidasse, il giudice verrebbe a configurarsi come una sorta di autorità salariale di ultima istanza, depotenziando così non poco l'intervento legislativo e la stessa contrattazione collettiva e lasciando inalterati i rischi di soggettivismo giudiziale, con buona pace dell'affidamento delle imprese sui livelli retributivi previsti dagli stessi contratti collettivi qualificati come leader nei rispettivi settori produttivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA