

► Salario minimo vo' cercando...

La legge delega 144/2025 cambia il principio della "maggiore rappresentatività" in quello della "maggiore utilizzazione" del CCNL. Soprattutto nei settori deboli, caratterizzati dalla presenza di una molteplicità di CCNL, essa apre la corsa al ribasso verso il contratto che può garantire il salario minimo – forse – universale.



Già Segretario Nazionale CISL Scuola, è stato direttore del CFP della provincia di Frosinone

Elio Formosa

Lo scorso 26 settembre 2025 è stata approvata la Legge n. 144 “Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione” (G.U. n. 231 del 3 ottobre 2025). Gli obiettivi che la nuova normativa persegue sono elencati nell’art. 1:

- a) assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- b) contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- c) stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell’interesse dei lavoratori;
- d) contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto “dumping contrattuale”).

Così esposti, gli obiettivi sembrano del tutto condivisibili, anzi a dirlo tutta, sono gli stessi, fermo restando l’autonomia delle parti, che le OO.SS. da anni perseguono con grande tenacia, in particolare la CISL e la CISL Scuola.

Anche l'obiettivo di stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori, sembra essere in linea con la direttiva Ue 2022/2041 che mira a rafforzare i sistemi esistenti valorizzando la contrattazione collettiva, in linea con il diritto e la prassi nazionale. Tuttavia, esistono profonde differenze tra quanto è nella legge e quanto sostengono le OO.SS., soprattutto negli strumenti che si intendono mettere in campo per realizzarli. Il nodo è questo e non è poca cosa.

Per capire meglio proviamo a calare la L. 144 nel sistema dell'istruzione non statale per verificare se agli obiettivi corrispondano i risultati. Secondo il CNEL, il settore dell'istruzione pubblica non statale paritaria è caratterizzato dalla presenza di un numero notevole di contratti collettivi di lavoro. Alcuni di questi sono ampiamente utilizzati, altri molto meno. Alcuni sono riconducibili e utilizzati dalle sole istituzioni scolastiche ed educative di ispirazione cristiana, altri sono funzionali al settore cosiddetto commerciale.

La finalità della legge che - come abbiamo ribadito è condivisibile - risiede nel rafforzare la contrattazione collettiva. Ma quale contrattazione collettiva? Un altro principio richiamato dalla L. 144 è quello di stabilire i criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Il principio fissato dalla legge porta verso l'individuazione, per ciascuna categoria di lavoratori, dei contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo dei contratti collettivi nazionali di lavoro *maggiormente applicati* costituisca, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria.

La terminologia utilizzata dalla norma, in apparenza inoffensiva, scatena una vera e propria rivoluzione, soprattutto in quei settori più deboli e per questo più attenzionati da una moltitudine di organizzazioni sindacali poco o per niente rappresentative, tuttavia pronte a sottoscrivere CCNL.

Il riferimento ai contratti maggiormente applicati – dai datori di lavoro, ovviamente – e non a quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sostituisce il consolidato principio della *maggior rappresentatività*, curvando verso il basso la normativa e svilendo la parte economica e sindacale, aumentando con ciò la concorrenza sleale, ovvero il fenomeno del dumping contrattuale che la legge vuole contrastare. Nel settore che abbiamo preso a riferimento, quello dell'istruzione pubblica non statale paritaria, i CCNL più applicati – secondo i dati forniti dal CNEL – sono quattro: due afferenti alle istituzioni di ispirazione cattolica e due laico-commerciali.

Già questa articolazione pone alcune difficoltà oggettive di applicazione della norma, in ragione della individuazione della condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori al fine di assicurare agli stessi trattamenti retributivi giusti ed equi. Le differenze normative ed economiche tra i contratti collettivi di ispirazione cattolica e quelli puramente commerciali sono pesanti e tutte a favore dei primi.

Ma non solo. I CCNL di ispirazione cattolica sono sottoscritti dalle maggiori organizzazioni sindacali, confederali e autonome, presenti nel settore. Sono CCNL che prevedono una forte presenza di strumenti di governo e di sostegno alla salute e al reddito dei dipendenti, introducono e regolamentano il ricorso alla previdenza integrativa e alla formazione on the job. In questi ultimi tempi, a seguito della crisi del settore dell'istruzione pubblica non statale paritaria, dovuta a una molteplicità di ragioni tra le quali, in estrema sintesi, vanno ricomprese sia la diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie, sia la pesante denatalità, oltre all'aumento dei costi di gestione, si è registrata una tendenza da parte dei datori di lavoro a confluire sui CCNL meno costosi e impegnativi.

La migrazione contrattuale verso i CCNL commerciali avviene, e qui sta il paradosso, rimanendo legati alle associazioni di riferimento. Per essere ancora più chiari, una scuola può migrare da un contratto sottoscritto da una associazione di ispirazione cattolica e non profit ad un contratto collettivo di natura laica e commerciale, rimanendo legata, tuttavia, alla associazione o federazione di provenienza. È un paradosso, si diceva, che richiama altri aspetti ancora tutti da indagare.

In particolare, solleva la questione sui beneficiari dei finanziamenti statali o regionali che sono corrisposti a favore delle sole istituzioni scolastiche non commerciali.

elio formosa

Tornando al criterio del CCNL *maggiormente applicato*, introdotto dalla recente legge, non sfugge che questo risulti essere un incentivo verso retribuzioni più basse e, parimenti, diritti meno esigibili.

Significa, in estrema sintesi, spingere i datori di lavoro a migrare su un CCNL il più favorevole possibile e ad abbandonare i CCNL maggiormente onerosi, quantunque sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Ed è ciò che sta accadendo.

Insomma, il criterio del CCNL *maggiormente applicato*, indipendentemente da chi lo ha pensato, negoziato e firmato, svisciva tutti i buoni propositi che la L. 144 ha messo in evidenza. Sul punto è opportuno ricordare che la sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 2015 ha affermato il principio, più volte ribadito dalla Corte di Cassazione, secondo cui i minimi salariali presenti nei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, pur non avendo efficacia erga omnes, sono comunque da intendersi come parametro di commisurazione nella definizione della proporzionalità e della sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione.

