

2

2016

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*La regolazione del mercato del lavoro tra recenti riforme,
principi costituzionali e prassi*

INTERVENTI

Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Responsabilità solidale: quid juris in caso di fallimento dell'appaltatore?

Licenziamento disciplinare in violazione del CCNL applicabile

Licenziamento, incertezza della tutela e prescrizione

Termini decadenziali e contratti di somministrazione scaduti

prima dell'entrata in vigore della l. n. 183/2010

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Industria alimentare: contrattazione aziendale nel biennio 2014-2015

Il nuovo sistema delle dimissioni: scopi e risultati della riforma

Collaborazioni etero-organizzate e "riqualificazione" ispettiva

Depenalizzazione dei reati in materia di lavoro

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

La Corte di giustizia sull'art. 8 Regolamento Roma I:

le sentenze Koelzsch, Voogsgeerd e Schlecker

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Quadro internazionale e comparato - I sindacati e la migrazione in Europa

N. 2/XXVI - 2016



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maurizio Del Conte, Maria Del Frate, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Nicoletta Pagni, Giovanni Battista Panizza, Flavia Pasquini, Pierluigi Rauseri, Nicola Salerno, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brolo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2016

Unione europea	€ 120,00
Paesi extra Unione europea	€ 180,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 45,00)	€ 30,00
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP	

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 31,00* non abbonato € 99,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2016, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2016.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 120,00	€ 180,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 155,00	€ 232,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

*La regolazione del mercato del lavoro
tra recenti riforme, principi costituzionali e prassi*

**Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali
nel prisma dei principi costituzionali**

Massimiliano Delfino

Sommario: **1.** L'attualità della tematica del salario minimo legale e le sue implicazioni pluriordinamentali. – **2.** L'eventuale normativa sul salario minimo: revisione dell'orientamento della giurisprudenza costituzionale in tema di trattamento retributivo globale e riviviscenza del principio della sufficienza? – **2.1.** La sentenza della Corte costituzionale n. 178/2015. La non sovrapposibilità fra "blocco" retributivo e "blocco" contrattuale e il tradizionalismo della Corte. – **3.** Una "breccia" risalente nella competenza della contrattazione collettiva in materia salariale: la legge n. 38/1986. – **3.1.** Le "breccie" più recenti: il caso dei tetti massimi nel lavoro pubblico, della retribuzione nel settore bancario e delle misure della Commissione europea nel periodo della crisi. – **4.** Alcuni modelli ed esempi di salario minimo in Italia: il lavoro in cooperativa e il lavoro a progetto. – **5.** L'importanza del modello e dell'importo del salario minimo rispetto al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva. – **5.1.** La questione del campo di applicazione del salario minimo legale. – **6.** La diversità fra i rinvii alla contrattazione collettiva a proposito del salario minimo e delle fattispecie regolate dal decreto legislativo n. 81/2015. – **7.** Brevi conclusioni.

1. L'attualità della tematica del salario minimo legale e le sue implicazioni pluriordinamentali

Il salario minimo legale è ritornato ad essere un argomento di grande attualità nel dibattito italiano, da quando la legge n. 183/2014, all'articolo 1, comma 7, lettera g, fra i principi e criteri direttivi della delega, peraltro ormai scaduta ⁽¹⁾, ha previsto la «introduzione, even-

* *Professore associato di Diritto del lavoro dell'Unione europea, Università di Napoli Federico II. Il contributo costituisce la rielaborazione del paper presentato al Convegno internazionale di Studi su La contrattazione collettiva nello spazio economico globale, svoltosi presso l'Università di Bologna il 19 e 20 febbraio 2016.*

⁽¹⁾ Secondo l'art. 1, comma 1, i decreti attuativi dovevano essere adottati «entro sei mesi dalla entrata in vigore della presente legge». Essendo la l. n. 183/2014 stata pubblicata in *GU* il 15 dicembre 2014, la delega è scaduta il 15 giugno 2015.

tualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Ebbene, interrogarsi oggi sulla possibilità/opportunità di approvare una normativa legale sul salario minimo significa necessariamente doversi confrontare con la tematica delle fonti (autonome ed eteronome) del diritto del lavoro muovendosi in una prospettiva pluriordinamentale, nel senso che occorre tenere in considerazione le interconnessioni di un'eventuale normativa in materia con le altre previsioni dell'ordinamento statuale e analizzarne gli effetti sull'ordinamento sindacale, che mostra più di un segnale di sofferenza, in considerazione della rottura dell'unità di azione sindacale che ha caratterizzato (e caratterizza) gli ultimi anni. Non meno importanti, sempre nella prospettiva scelta, sono i collegamenti con la disciplina dell'Unione europea e l'influenza della dimensione eurounitaria, che preme costantemente sulla questione salariale, legata a filo doppio alle esigenze del mercato. Pertanto, scopo di questo contributo è indagare gli spazi e le opportunità per la legge e la contrattazione collettiva in tema di minimi salariali, utilizzando come punto di partenza e osservatorio privilegiato le principali sentenze della Corte costituzionale sull'articolo 36 e sui suoi intrecci con l'articolo 39 Cost. Nel corso delle pagine seguenti, ci si renderà conto che la Consulta, pur affermando la costituzionalità di un intervento legale in materia, soprattutto con riguardo all'articolo 36 Cost. ⁽²⁾, si fa portatrice, anche nelle pronunce più recenti, di una posizione

⁽²⁾ La Corte costituzionale, chiamata a pronunciarsi sulla sussistenza di una riserva a favore della contrattazione collettiva per la determinazione dei livelli salariali minimi, ha fornito una risposta negativa. Infatti, nella sentenza n. 106/1962 sulla proroga della l. n. 741/1959, non è considerata fondata la tesi «secondo la quale l'[...] art. 39 contiene una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro. Una tesi siffatta [...] contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio, [...] nell'art. 36 [...] della Costituzione, le quali [...] non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro». Ovviamente, tutto ciò vale, come chiarito dalla giurisprudenza costituzionale successiva (si veda C. cost. 30 luglio 1980, n. 181, secondo la quale «sino a quando l'art. 39 non sarà attuato non si può ne si deve ipotizzare conflitto tra attività normativa dei sindacati e attività legislativa del Parlamento»; in tal senso si veda anche C. cost. 6 febbraio 1985, n. 34), sino a

tradizionalista. Infatti, ad avviso della Corte, il legislatore dovrebbe avere al massimo un ruolo di sostegno della contrattazione collettiva, alla quale restano affidati i compiti di “autorità salariale”, pur se, per esercitare tali compiti, è necessario un solido sistema contrattuale, che sembra assente ai giorni nostri⁽³⁾.

Nel caso in cui si decidesse di intervenire comunque in via eteronoma, la questione inevitabilmente si sposterebbe sul dilemma se introdurre una previsione specifica sul salario minimo oppure una normativa generale in tema di rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva, che ovviamente non potrebbe prescindere da quanto stabilito dall'articolo 39 Cost. In entrambi i casi, gli attori sociali non dovrebbero essere estromessi dalla determinazione dei minimi salariali, altrimenti si correrebbe il rischio di mettere ulteriormente in crisi la contrattazione collettiva e di minare alle fondamenta la libertà sindacale garantita dalla Costituzione. Qualora si scegliesse la prima opzione (la legislazione specifica), sarebbe importante mettere al centro della discussione la questione del campo di applicazione della normativa, in quanto, come si cercherà di dimostrare, a prescindere dalla lettera delle norme, sarebbe difficile escludere l'area del lavoro subordinato.

Infine, ci si concentrerà sulle diverse formule adoperate nella legislazione più recente (soprattutto nel decreto legislativo n. 81/2015) per selezionare i soggetti negoziali ai quali è assegnato il compito di regolamentare profili più o meno cruciali degli istituti della flessibilità, mettendo tali formule a confronto con la differente selezione delle parti contrattuali realizzata dalle normative legali in tema di salario minimo già approvate (come, ad esempio, quella relativa al lavoro in cooperativa) o semplicemente proposte. Da quest'indagine risulterà evidente

quando l'art. 39 Cost. non sarà attuato. Da quanto detto deriva che una legislazione sul salario minimo non sarebbe incompatibile con l'art. 36 Cost., condizione, questa, per approvare una legge in materia. Si vedano M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *RIDL*, 2010, I, 776, e F. GUARRIELLO, *Verso l'introduzione del salario minimo legale?*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, ADAPT University Press, 2015, 327 ss. Più in generale sulla previsione costituzionale, si vedano, *ex multis*, L. ZOPPOLI, *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, 1994, 93 ss., e, da ultimo, E. GRAGNOLI, M. CORTI, *La retribuzione*, in M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti ed obblighi*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di Diritto del lavoro*, Cedam, 2011, vol. IV, tomo II, 1375-1397.

⁽³⁾ Si veda, per tutti, V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012, 479 ss.

come la diversità nella selezione dei soggetti negoziali non è affatto casuale, ma risponde a precise scelte del legislatore.

2. L'eventuale normativa sul salario minimo: revisione dell'orientamento della giurisprudenza costituzionale in tema di trattamento retributivo globale e riviviscenza del principio della sufficienza?

Ma procediamo con ordine e partiamo dall'analisi della giurisprudenza costituzionale in materia retributiva, sottolineandone gli aspetti che più interessano ai fini del discorso sul rapporto fra legge e contrattazione collettiva nella determinazione dei minimi salariali.

È a tutti noto che questa giurisprudenza ormai da molti anni ritiene che il rispetto dell'articolo 36 Cost. debba essere valutato non con riguardo a ciascun elemento della retribuzione, «bensì alla totalità dell'emolumento»⁽⁴⁾. Nondimeno, le sentenze che contengono queste affermazioni sono riferite a singoli elementi della retribuzione che non sono avvicinabili a un eventuale salario minimo legale. Appare evidente, infatti, che se il nostro ordinamento dovesse decidere di prevedere per legge i minimi salariali quell'elemento retributivo non potrebbe essere avvicinato agli elementi oggetto della giurisprudenza della Corte costituzionale⁽⁵⁾. Il minimo salariale, soprattutto se previsto dalla legge, deve essere necessariamente conforme a Costituzione poiché non è una semplice componente della retribuzione, ma costituisce piuttosto il cuore del trattamento retributivo⁽⁶⁾.

È probabile poi che l'introduzione per legge dei minimi salariali costringerebbe a prendere in maggiore considerazione il principio della sufficienza retributiva⁽⁷⁾, che più di quello della proporzionalità è intrinsecamente legato alla soglia salariale di base. Quindi il legislatore italiano che si apprestasse a mettere mano a questa materia non potrebb-

⁽⁴⁾ C. cost. n. 366/2006.

⁽⁵⁾ In altre parole, una cosa è il minimo salariale previsto dalla legge, altra cosa sono l'indennità di buonuscita, il servizio mensa, l'indennità per il personale delle cancellerie giudiziarie o la maggiorazione per il lavoro straordinario.

⁽⁶⁾ Ciò è sottolineato dalla stessa Consulta, secondo la quale per rendere applicabile la previsione costituzionale si dovrebbe dimostrare che gli elementi retributivi prima menzionati concorrono «indefettibilmente a integrare la retribuzione minima garantita dall'art. 36»: C. cost. n. 164/1994.

⁽⁷⁾ Sul punto, si veda S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002.

be fare a meno di configurare i minimi salariali in modo tale da «assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa», giacché non si tratterebbe di un intervento attraverso contratti collettivi, considerati da una giurisprudenza consolidata quali parametri di riferimento per quanto riguarda i minimi retributivi, ma di un intervento diretto del potere legislativo che non potrebbe fare a meno di rispettare una previsione costituzionale nel suo complesso intesa. Inoltre, il salario minimo, se stabilito per legge, non può che essere riconducibile più alla sufficienza che alla proporzionalità, anche perché la fonte legale, al contrario della contrattazione collettiva, si potrebbe (dovrebbe?) occupare soltanto, appunto, della determinazione dell'importo minimo.

La riconducibilità dei minimi salariali, e in particolare del salario minimo legale, soprattutto al principio della sufficienza della retribuzione è indirettamente attestata anche dalla Corte costituzionale. Le recenti sentenze sul blocco della retribuzione nel periodo della crisi mi sembra dimostrino proprio questo. Nessuna delle pronunce nelle quali è dichiarata l'incostituzionalità del blocco con riguardo all'articolo 36 Cost. richiama il principio della sufficienza, ma soltanto quello della proporzionalità⁽⁸⁾, così sottintendendo che la stasi retributiva non è in grado di incidere sulla sufficienza della retribuzione, confinata dalla Corte (almeno così sembra) al discorso dei minimi salariali. Insomma, la Consulta fa passare l'idea che il fermo degli aumenti retributivi è in grado di incidere sulla proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro svolto, ma non sull'adeguatezza della retribuzione ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa. Non si vuole certamente affermare che il principio della proporzionalità riguardi esclusivamente il complesso dei trattamenti retributivi, mentre quello di sufficienza soltanto i minimi salariali, ma è innegabile che la Corte costituzionale valorizzi negli ultimi anni il primo principio a scapito del secondo, così implicitamente contribuendo a un'interpretazione al ribasso dei minimi salariali.

⁽⁸⁾ Si veda C. cost. n. 223/2012, secondo la quale «nel consentire allo Stato una riduzione dell'accantonamento, irragionevole perché non collegata con la qualità e quantità del lavoro prestato [...] la disposizione impugnata viola» l'art. 36 Cost. In una direzione analoga si muove anche C. cost. n. 178/2015, in quanto afferma che «l'emergenza economica, pur potendo giustificare la stasi della contrattazione collettiva, non può avvalorare un irragionevole protrarsi del "blocco" delle retribuzioni. Si finirebbe, in tal modo, per oscurare il criterio di proporzionalità della retribuzione, riferito alla quantità e alla qualità del lavoro svolto». Sulle questioni di costituzionalità in materia di retribuzione dei pubblici dipendenti antecedenti alla sentenza del 2015, si veda A. TROISI, *Il difficile bilanciamento tra diritto alla retribuzione dei dipendenti pubblici ed esigenze finanziarie*, in *DLM*, 2015, 156-186.

A tal proposito vengono in mente le considerazioni svolte da Franco Liso qualche anno fa ed ancora di grande attualità. Questo autore sottolineava come «il precetto relativo alla sufficienza [...] costituisce l'invito formale all'esercizio di un *atto politico*, all'esercizio di una responsabilità di governo di un parametro che non è senza riflessi sulle dinamiche del sistema economico [...]. La responsabilità di questo atto politico non può non essere riconosciuta al potere legislativo (per il quale la disposizione in esame può rappresentare l'invito ad una normazione, ad esempio, del salario minimo) e non può non essere riconosciuta, nei limiti eventualmente prefissati dal legislatore ordinario, all'autonomia collettiva che [...] costituisce espressione di quel potere sociale al quale, in un sistema di mercato, spetta naturalmente il compito, tutto politico, di mediare e compatibilizzare – anche attraverso la fissazione delle tariffe – le dinamiche economiche con quelle di protezione e promozione degli interessi dei lavoratori»⁹). Peraltro, l'Autore mette sullo stesso piano gli interventi del legislatore e dell'autonomia collettiva in materia, in quanto, a suo dire, sono entrambi in grado di assumersi la responsabilità di un atto politico quale quello di determinazione della retribuzione sufficiente. Tuttavia, traspare nel ragionamento di Liso una tendenziale apertura verso un intervento eteronomo sui minimi salariali anche perché la politica tariffaria produce conseguenze sull'occupazione. Infatti, se il legislatore fissasse una soglia salariale minima piuttosto elevata, darebbe luogo molto probabilmente al licenziamento di alcuni lavoratori o alla mancata assunzione di altri, del quale si dovrebbe interessare il medesimo legislatore, ad esempio, preoccupandosi di garantire trattamenti di disoccupazione adeguati o prevedendo incentivi normativi e/o economici finalizzati a nuove assunzioni. Ovviamente, da ciò non deriva la dichiarazione di inadeguatezza della contrattazione collettiva, che non sarebbe (o non sarebbe più) in grado di prevedere il trattamento economico minimo, ma soltanto l'affermazione secondo la quale un compito analogo potrebbe essere svolto anche dal legislatore. Certo, sottesa al ragionamento di Liso, c'è l'idea che, per svolgere appieno i suoi compiti di "autorità salariale", la negoziazione collettiva necessita di essere inserita in un sistema contrattuale sano e robusto, come era, salvo alcune crepe, quello esistente negli anni Novanta. Al contrario, è tutta da appurare la solidità di tale sistema ai giorni nostri.

⁹) F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, 221.

2.1. La sentenza della Corte costituzionale n. 178/2015. La non sovrapponibilità fra “blocco” retributivo e “blocco” contrattuale e il tradizionalismo della Corte

Tornando al principio di sufficienza, anche con riferimento ad un'importante sentenza della Corte costituzionale già richiamata, la n. 178/2015, appare evidente che tale principio è il grande assente. Infatti, a prescindere dalla circostanza che la normativa sul blocco della contrattazione collettiva sia stata considerata pienamente conforme all'articolo 36 Cost., spicca l'assenza di qualsiasi riferimento al principio di sufficienza pure da parte dei giudici di rinvio⁽¹⁰⁾. Non va dimenticato, però, che il fermo retributivo riguarda tutti i lavoratori contrattualizzati del settore pubblico a prescindere dalla loro qualifica, inclusi i lavoratori con qualifiche basse e livelli salariali inferiori. Ebbene la normativa legale che impedisce la negoziazione collettiva (anche, ma non solo) della retribuzione colpisce maggiormente proprio quel genere di qualifiche mettendo in pericolo non soltanto la proporzionalità della retribuzione ma la sua stessa sufficienza e rischiando in tal modo di intaccare i minimi salariali.

A ben guardare, con riguardo alla sentenza n. 178/2015, è opportuno compiere un approfondimento maggiore, distinguendo fra blocco retributivo e blocco della contrattazione, che sono ovviamente collegati, ma non sovrapponibili. E non c'è da sorprendersi che la Corte costituzionale abbia riservato ai due blocchi trattamenti diversi, accertando l'incostituzionalità esclusivamente della normativa che regola il secondo blocco, per di più con riferimento al solo articolo 39 Cost. La diversità di trattamento riservata dal legislatore ai due blocchi finisce inevitabilmente per ripercuotersi sul giudizio della Consulta. Il blocco delle retribuzioni è stato rimosso dall'articolo 1, comma 256, legge 23 dicembre 2014, n. 190⁽¹¹⁾, mentre il blocco della contrattazione collettiva è stato lasciato in vigore dalla medesima fonte legale. In questo mo-

⁽¹⁰⁾ Peraltro ciò avviene in parziale controtendenza rispetto alla giurisprudenza costituzionale precedente. Infatti, la sentenza della C. cost. n. 126/2000, con riferimento ai meccanismi di indicizzazione in ambito pubblico, afferma che «il verificarsi di un macroscopico ed irragionevole scostamento [della retribuzione] è indice sintomatico della non idoneità del meccanismo in concreto prescelto a preservare la sufficienza dei trattamenti ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia mezzi adeguati alle esigenze di vita per una esistenza libera e dignitosa».

⁽¹¹⁾ Il d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lett. a e b) che «le disposizioni recate dall'articolo 9, commi 1, 2 nella parte vigente, 2-bis e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014».

do, il legislatore ha palesato il carattere transitorio del blocco retributivo, la cui rimozione peraltro fornisce elementi a favore della costituzionalità *ex* articolo 36 della norma che lo prevedeva. A questo punto è necessario cogliere l'opportunità concessa dalla pronuncia e riavviare quanto prima il tavolo nazionale di negoziazione. Pertanto, è del tutto consequenziale e da valutare con favore la sentenza che ha condannato la Presidenza del Consiglio e l'Aran a «dare avvio, senza ritardo e per quanto di loro competenza, al procedimento di contrattazione collettiva» di comparto, poiché «la parte immediatamente precettiva [della sentenza della Corte costituzionale n. 178 del 2015] è costituita proprio dalla rimozione della causa di sospensione della contrattazione collettiva; rimozione che produce *ipso iure* un diritto in capo alle organizzazioni sindacali e un correlativo obbligo a carico delle amministrazioni pubbliche»⁽¹²⁾.

È chiaro che il ragionamento finora condotto, in verità soltanto sottinteso nella sentenza della Corte costituzionale, non sembra in contraddizione con quanto affermato in seguito nella medesima pronuncia. Tuttavia, che l'argomento decisivo per trattare diversamente i due blocchi derivi dal permanere del blocco contrattuale si evince da quanto deciso dalla Corte, secondo la quale «l'estensione fino al 2015 delle misure che inibiscono la contrattazione economica e che, già per il 2013-2014, erano state definite eccezionali, svela, al contrario, un assetto durevole di proroghe. In ragione di una vocazione che mira a rendere strutturale il regime del "blocco", si fa sempre più evidente che lo stesso si pone di per sé in contrasto con il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, primo comma, Cost.». Alla luce di ciò c'è da immaginarsi che se almeno il blocco delle retribuzioni non fosse stato rimosso, la Consulta lo avrebbe dichiarato incostituzionale per contrasto con l'articolo 36, mentre nella sentenza ha proceduto alla dichiarazione di incostituzionalità del blocco contrattuale soltanto *ex* art. 39, nonostante fosse ben chiaro il nesso fra le due previsioni costituzionali.

Ci sono poi da segnalare alcune affermazioni della Consulta molto eloquenti del suo atteggiamento nei confronti del ruolo della fonte negoziale nella determinazione della retribuzione. Infatti, «la contrattazione deve potersi esprimere nella sua pienezza su ogni aspetto riguardante la determinazione delle condizioni di lavoro, che attengono immancabil-

⁽¹²⁾ Si veda la sentenza del Trib. Roma 16 settembre 2015, rispettivamente, §§ 20 e 15. Un segnale nella direzione della riapertura dei tavoli negoziali nazionali nel settore pubblico è dato dalla sottoscrizione, il 5 aprile 2016, della *Ipotesi di contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative aree dirigenziali per il triennio 2016-2018*.

mente anche alla parte qualificante dei profili economici [...]. [Inoltre,] il contratto collettivo contempera in maniera efficace e trasparente gli interessi contrapposti delle parti e concorre a dare concreta attuazione al principio di proporzionalità della retribuzione, ponendosi, per un verso, come strumento di garanzia della parità di trattamento dei lavoratori (art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e, per altro verso, come fattore propulsivo della produttività e del merito (art. 45, comma 3, del d.lgs. 165 del 2001)». In altre parole, la Corte s'inserisce nel solco della tradizione, considerando la contrattazione collettiva come la fonte elettiva dei trattamenti economici. Ed anche le affermazioni finali della sentenza n. 178/2015 sembrano andare in quella direzione. Infatti, laddove si dice che «rimossi, per il futuro, i limiti che si frappongono allo svolgimento delle procedure negoziali riguardanti la parte economica, sarà compito del legislatore dare nuovo impulso all'ordinaria dialettica contrattuale, scegliendo i modi e le forme che meglio ne rispecchino la natura, disgiunta da ogni vincolo di risultato», e che «il carattere essenzialmente dinamico e procedurale della contrattazione collettiva non può che essere ridefinito dal legislatore, nel rispetto dei vincoli di spesa», i giudici costituzionali pensano a un sistema nel quale, in tema di retribuzione, il legislatore può avere al massimo un ruolo di sostegno della contrattazione collettiva, che conserva la sua "primazia" ⁽¹³⁾. Pertanto, non si può certo dire che si tratti di un'apertura nella direzione di un salario minimo previsto per legge.

3. Una "breccia" risalente nella competenza della contrattazione collettiva in materia salariale: la legge n. 38/1986

Va ricordato che ormai trent'anni fa in Italia fu varato un intervento normativo che individuava indirettamente un salario sufficiente (e quindi minimo), "invadendo" per la prima volta la tradizionale competenza della contrattazione collettiva in materia. Si trattava dell'articolo 1 della legge 26 febbraio 1986, n. 38, mediante il quale i meccanismi di adeguamento automatico per effetto di variazioni del costo della vita, previsti dalla contrattazione collettiva, dovevano essere calcolati con le modalità stabilite dall'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, ovvero sia realizzando una «rivalutazione del cento per cento di una somma mensile uguale per tutti di L.

⁽¹³⁾ Dello stesso avviso L. ZOPPOLI, *Sindacati e contrattazione collettiva: vecchi stereotipi o preziosi ingranaggi delle moderne democrazie?*, in *LD*, 2015, n. 4, 415-434.

580.000 e di una percentuale pari al 25 per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte». Dalla previsione secondo la quale la somma indicata andava rivalutata interamente si deduce che essa costituiva il salario sufficiente/minimo applicabile a tutte le categorie, sia nel settore pubblico sia in quello privato. Questo meccanismo fu prorogato fino al 1991⁽¹⁴⁾ e abbandonato nel 1993, quando il Protocollo sulla politica dei redditi sancì il superamento definitivo del sistema di adeguamento automatico dei salari, anche se l'articolo 1, legge n. 38/1986, è stato formalmente abrogato soltanto nel 2008⁽¹⁵⁾.

Il meccanismo in questione è interessante perché coniugava l'intervento della contrattazione collettiva nazionale con quello legislativo e consentiva di superare le difficoltà di prevedere un salario minimo generale da parte delle forze sociali, mediante, ad esempio, un accordo interconfederale. Va ricordato, infatti, che la ragione di un mancato intervento di questo genere deriva dalla circostanza che «non rientra negli interessi e nei compiti "naturali" dei sindacati in quanto forze che agiscono sui mercati *economici* e, per questo, contribuiscono a fissare il "prezzo" della forza-lavoro, secondo logiche, tutto sommato, di mercato»⁽¹⁶⁾. In questa situazione, la giurisprudenza è intervenuta a supplire coprendo «un obiettivo vuoto istituzionale»⁽¹⁷⁾, che era stato soltanto in parte colmato con la legge del 1986. Queste affermazioni dimostrano l'apprezzamento per il ruolo svolto dagli attori sociali nel determinare i minimi retributivi, pur nella consapevolezza che non sono stati in grado di riempire quel vuoto istituzionale, cosicché implicitamente già allora si auspicava proprio la strada dell'intervento del legislatore, seppure senza entrare nel merito delle caratteristiche che tale intervento avrebbe dovuto possedere e quindi del modello di legislazione sui minimi salariali.

3.1. Le "brecce" più recenti: il caso dei tetti massimi nel lavoro pubblico, della retribuzione nel settore bancario e delle misure della Commissione europea nel periodo della crisi

Un altro elemento a sostegno della legittimità di una previsione legale in tema di salari minimi deriva dal suo esatto opposto, ovvero da un in-

⁽¹⁴⁾ La l. 13 luglio 1990, n. 191, aveva prorogato le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, l. n. 38/1986 fino al 31 dicembre 1991.

⁽¹⁵⁾ Articolo abrogato dall'art. 24 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112.

⁽¹⁶⁾ Così L. ZOPPOLI, *La corresponsività nel contratto di lavoro*, ESI, 1991, 291.

⁽¹⁷⁾ Sempre L. ZOPPOLI, *op. ult. cit.*, 291.

tervento in materia di tetti retributivi massimi. Si tratta dell'articolo 3, commi 44-46, legge 24 dicembre 2007, n. 244, secondo il quale «il trattamento economico onnicomprensivo di chiunque riceva a carico delle pubbliche finanze emolumenti o retribuzioni nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni» non può eccedere «quello del primo presidente della Corte di Cassazione»⁽¹⁸⁾. Naturalmente, l'apposizione di tetti massimi è cosa ben diversa rispetto alla previsione del minimo salariale per legge. Va ricordato, infatti, che la sentenza della Corte costituzionale n. 124/1991, dopo aver ripetuto che «è stata riconosciuta alla contrattazione collettiva, nel settore privato e più tardi anche in quello pubblico, la funzione di fonte regolatrice dei modi di attuazione della garanzia costituzionale del salario sufficiente», consente, alla luce pure dei precedenti giurisprudenziali prima menzionati, la possibilità di prevedere limiti legali al trattamento retributivo contrattuale, ma proprio con riferimento ai tetti massimi è chiara nell'affermare che compressioni legali della libertà, nel caso di specie, «di determinare la misura dell'indicizzazione e gli elementi retributivi sui quali incide», ma, più in generale, la libertà di contrattare in materia di retribuzione, «nella forma di massimi contrattuali, sono giustificabili solo in situazioni eccezionali, a protezione di superiori interessi generali, e quindi con carattere di transitorietà». Non c'è da sorprendersi che la Corte costituzionale non metta sullo stesso piano i minimi salariali e i tetti massimi della retribuzione poiché è evidente che la libertà sindacale è a rischio di essere lesa soprattutto se il legislatore interviene a frenare la *vis expansiva* della contrattazione collettiva, ovvero la possibilità di prevedere trattamenti retributivi superiori a quelli minimi. In fondo, se il legislatore stabilisce minimi salariali fissando l'asticella piuttosto in basso, la contrattazione può sempre intervenire per incrementare quegli emolumenti, mentre se la legge impone tetti massimi alla retribuzione, magari piuttosto ridotti e senza alcun limite (ovviamente non è il caso della legge n. 244/2007), rischia seriamente di impattare con la libertà sindacale tutelata dalla Costituzione.

A questo punto c'è da chiedersi se l'articolo 3, comma 44, legge n. 244/2007, possa essere considerato legittimo dal punto di vista costituzionale oppure in contrasto con l'articolo 39, comma 1, che va letto in stretta connessione con l'articolo 36. Per rispondere a questa domanda, è necessario verificare se sussistano i requisiti indicati dalla Consulta e prima richiamati, ovvero 1) l'eccezionalità della situazione, 2) la difesa di superiori interessi generali, e 3) il carattere di transitorietà. A tal fine,

⁽¹⁸⁾ Così art. 3, comma 44, l. n. 244/2007.

occorre andare a guardare anzitutto la *ratio legis* del provvedimento del 2007. È abbastanza agevole appurare la presenza dei primi due requisiti, giacché il provvedimento è stato emanato in un periodo nel quale il deficit del bilancio italiano era già cospicuo, i primi segnali della crisi si cominciavano ad avvertire e l'Italia superava il rapporto del 3% fra debito pubblico e PIL. E da quanto detto si evince come sia possibile ravvisare anche la presenza del requisito della tutela di superiori interessi generali, non tanto perché le esigenze del bilancio pubblico siano superiori a quelle della retribuzione proporzionata e sufficiente e/o della libertà sindacale, quanto perché un deficit eccessivo avrebbe potuto essere considerato un rischio per la tenuta finanziaria del Paese e per la permanenza nell'area euro, potendo addirittura condurre a un default finanziario, che, guardando agli avvenimenti della Grecia, non poteva essere per niente escluso. Invece, nella legge n. 244/2007 non è rintracciabile il carattere di transitorietà della misura. Infatti, non essendo ancora intervenuta la sua abrogazione a distanza di più di otto anni, la previsione legale, se fosse sottoposta al giudizio della Consulta, potrebbe rischiare di essere considerata incostituzionale⁽¹⁹⁾: ciò sempre che la Corte prendesse in considerazione la sua giurisprudenza precedente e tenesse nel debito conto i valori sottesi all'articolo 39 e all'articolo 36 Cost. Tuttavia, almeno leggendo le ultime sentenze in materia, non c'è da essere certi sull'eventuale dichiarazione d'incostituzionalità della previsione legale del 2007, quantomeno sul versante della proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Ovviamente, va da sé che il rischio d'incostituzionalità sarebbe sicuramente maggiore se ci fosse una previsione legale in materia di salario minimo. In quell'eventualità, infatti, la libertà delle parti sociali di determinare la retribuzione sarebbe stretta nelle "morse" delle soglie legali minima e massima, con un margine d'azione per la contrattazione collettiva molto più ridotto.

Differente è il discorso per quanto riguarda le prescrizioni contenute nelle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011, in attuazione di una direttiva europea, la 2010/76. In questo caso non si trattava di una fissazione di tetti retributivi massimi, bensì di un intervento regolamentare che si occupava prevalentemente di disciplinare il rapporto tra componente fissa e componente variabile della retribuzione e,

⁽¹⁹⁾ D'altronde la Corte è molto chiara in merito: «cessata l'emergenza che lo legittimava, la conservazione del provvedimento si po[rrebbe] in contrasto non solo con l'art. 39 Cost. [...], ma anche con l'art. 36, del quale la contrattazione collettiva, secondo una interpretazione costituzionale consolidata, è lo strumento di attuazione».

in particolare, di determinare criteri in materia di struttura variabile⁽²⁰⁾. Peraltro, la sentenza della Corte costituzionale n. 124/1991 contempla l'ipotesi nella quale «il legislatore può stabilire criteri direttivi, quali [...] [nel caso oggetto della sentenza, i] principi di uniformità del sistema di indicizzazione per le varie categorie e di limitazione di esso a una parte della retribuzione [...]. Ma, entro le linee-guida tracciate dalla legge, le parti sociali devono essere lasciate libere di determinare la misura dell'indicizzazione e gli elementi retributivi sui quali incide». Mi sembra proprio quanto accadeva con riguardo al provvedimento emanato dalla Banca d'Italia, che, a proposito della retribuzione variabile, stabiliva le modalità di composizione di quella retribuzione e l'ammontare che va soggetto a sistemi di pagamento differito, cosicché non paiono ravvisarsi profili di incostituzionalità delle previsioni introdotte dalla Banca d'Italia, anche perché, per la Consulta, come detto prima, soltanto l'individuazione di soglie retributive massime è da considerarsi una compressione della libertà delle parti sociali, giustificabile «in situazioni eccezionali, a salvaguardia di superiori interessi generali, e quindi con carattere di transitorietà».

La direttiva 2010/76, confermata, con modifiche, dalla direttiva 2013/36, e le disposizioni attuative della Banca d'Italia, pur riguardando soltanto alcuni lavoratori del settore bancario⁽²¹⁾, si prestano ad interessanti considerazioni anche sotto il profilo del riparto di competenze, del rapporto fra le fonti e dei contenuti normativi, questioni peraltro intimamente connesse fra loro. Partiamo dai profili contenutistici. Leggendo la direttiva del 2013, che ricalca in parte quella del 2010, ci si rende conto che le prescrizioni in essa contenute sono interessanti soprattutto con riferimento alla retribuzione variabile. Si va, infatti, da disposizioni più generiche sulla politica retributiva⁽²²⁾, a previsioni ben

⁽²⁰⁾ In merito si veda L. NOGLER, *Sub art. 36, co. 1, Cost.*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, V ed., 36.

⁽²¹⁾ Ovvero «le categorie di personale tra cui l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ("risktaker"), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio». Così l'art. 92, § 2, direttiva 2013/36.

⁽²²⁾ Secondo le quali tale politica «stabilisce, tenendo conto dei criteri nazionali in materia di determinazione dei salari, una chiara distinzione tra i criteri per determinare: i) la remunerazione fissa di base, che dovrebbe riflettere innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego; e ii) la remunerazione va-

più pregnanti, ovverosia i principi da applicare agli elementi variabili della retribuzione ⁽²³⁾.

Ebbene non si comprende come le previsioni più dettagliate, seppur limitate ad alcune categorie di lavoratori di un settore specifico, si concilino con l'esclusione di competenza europea in materia di retribuzione, contenuta nell'articolo 153, § 5, TFUE. È vero che i documenti di accompagnamento alle direttive del 2010 e del 2013 ⁽²⁴⁾ affermano che le politiche retributive nel settore dei servizi finanziari hanno avuto un ruolo importante nell'accelerazione della crisi economica. In effetti, è innegabile che le esigenze della crisi possono mutare le priorità dell'Unione europea, ma non possono essere sufficienti ad accrescerne le competenze indipendentemente da una modifica dei Trattati. A meno che non si voglia sostenere che l'esclusione di competenza in materia retributiva vada interpretata in modo anomalo. L'articolo 153, § 5, TFUE prevede che «le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni», nel senso, quindi, che non possono esservi interventi normativi dell'Unione europea nell'ambito di quella previsione e, più in generale, del titolo del Trattato in cui è contenuta ⁽²⁵⁾, mentre sarebbe possibile intervenire in quella materia sulla base di norme diverse e/o nell'ambito di titoli differenti del medesimo Trattato. Nondimeno, un'interpretazione di questo genere vanificherebbe il riparto di compe-

riabile, che dovrebbe riflettere le prestazioni sostenibili e corrette per il rischio e le prestazioni che vanno oltre il lavoro richiesto per rispondere alla descrizione delle funzioni quale figurante nelle condizioni di impiego»: art. 92, § 2, lett. g.

⁽²³⁾ Come quelli secondo i quali: 1) «la remunerazione variabile garantita è eccezionale, è accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e a condizione che l'ente disponga di una base di capitale solida e sana ed è limitata al primo anno d'impiego»; 2) «le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva sono adeguatamente equilibrate e la componente fissa rappresenta una parte della remunerazione complessiva sufficientemente alta»; oppure 3) le disposizioni che limitano la retribuzione variabile. Si veda art. 93, lett. g, direttiva 2013/36, secondo il quale «gli enti stabiliscono rapporti adeguati tra le componenti fissa e variabile della remunerazione complessiva, per cui si applicano i seguenti principi: i) la componente variabile non supera il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa; ii) gli Stati membri possono consentire ad azionisti, proprietari o soci dell'ente di approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione a condizione che il livello complessivo della componente variabile non superi il 200% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa».

⁽²⁴⁾ Si veda soprattutto SEC(2009) 975 def, 3.

⁽²⁵⁾ Si tratta del titolo X.

tenze tra Unione europea e Stati membri, in quanto una singola materia (la retribuzione, nel caso di specie) potrebbe essere disciplinata dall'Unione europea, dagli Stati membri o da entrambi, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di sussidiarietà, a seconda se la relativa disciplina sia emanata nell'ambito di questa o quella politica dell'Unione. In questo modo, però, ci si troverebbe di fronte ad un «riparto di competenze differenziato», che creerebbe un disordine giuridico ed impedirebbe il funzionamento dell'apparato eurounitario. Ogni singola materia sarebbe "spezzettata" in virtù della parte o del titolo del Trattato sulla cui base si interviene, piuttosto che della singola previsione, rendendo in questo modo fluidi ed incerti i confini della materia stessa. Insomma, una simile interpretazione condurrebbe al risultato paradossale di consentire la disciplina dei profili retributivi nel settore dei servizi finanziari perché tali servizi hanno contribuito ad accelerare la crisi, e, invece, ad escludere la regolamentazione degli stessi profili nell'ambito della politica sociale. D'altronde, spesso un medesimo profilo è connesso sia alla crisi economica sia alla politica sociale, ed è questo proprio il caso della retribuzione variabile.

A quanto finora detto va aggiunto che pure la Commissione europea, sempre per l'esigenza di fronteggiare la crisi economica, negli ultimi anni è intervenuta in materia salariale, attraverso raccomandazioni emanate nell'ambito del coordinamento integrato delle politiche occupazionali, rivolte nei confronti di alcuni Paesi dell'Unione. Peraltro tali raccomandazioni operano in un'area, quella salariale, che è tradizionalmente campo elettivo di regolamentazione delle parti sociali non solo in Italia ⁽²⁶⁾. In molti casi, si è trattato di raccomandazioni piuttosto vaghe, nelle quali si richiedeva moderazione negli incrementi salariali, in generale (Bulgaria, Finlandia, Italia e Slovenia), o dei minimi salariali, in particolare (Francia e Slovenia) ⁽²⁷⁾. Raccomandazioni più precise sono state rivolte ad altri Paesi (Belgio, Italia e Spagna) con riferimento alla riforma dei sistemi di determinazione del salario. Invece,

⁽²⁶⁾ Sugli effetti della crisi economica sulla contrattazione collettiva in Europa, si veda F. DORSSEMONT, *Collective action against austerity measure*, in N. BRUUN, K. LOERCHER, I. SCHOEMANN (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Labour Law in Europe*, Hart Publishing, 2014, 153-170.

⁽²⁷⁾ Si veda T. SCHULTEN, T. MÜLLER, *A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining*, in D. NATALI, B. VANHERCKE (eds.), *Social Developments in the European Union*, ETUI, 2013, 181 ss. L'Unione europea ha chiesto alla Svezia un ampliamento del settore a basso salario, mentre alla Germania di mantenere gli incrementi salariali in linea con la crescita della produttività. Si veda anche S. LEONARDI, *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *LD*, 2014, 185 ss.

forti critiche sono state indirizzate a quei Paesi (Belgio, Lussemburgo, Malta e Cipro) che prevedono meccanismi automatici di rivalutazione, i quali vanno se non eliminati almeno profondamente riformati. Con specifico riferimento ai minimi salariali, le istituzioni europee sono intervenute nei confronti dell'Irlanda, che, su pressione della Troika, nel 2011 ha ridotto la paga oraria minima, per poi riportarla ai valori precedenti, soltanto perché «il Governo irlandese, in cambio, ha deciso di ridurre i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro»⁽²⁸⁾. Invece, la Lituania, il Portogallo, la Romania e, seppure in maniera più informale, la Spagna sono stati indotti a congelare i livelli salariali minimi, mentre nel 2012 la Troika ha di fatto imposto alla Grecia un taglio del 22% del salario minimo. Ebbene, questo tipo di interventi desta più di una perplessità, poiché il problema principale, a mio avviso, ancora una volta è rappresentato dall'articolo 153, § 5, TFUE prima richiamato, nonostante la Commissione abbia agito nell'ambito del coordinamento integrato delle politiche occupazionali⁽²⁹⁾.

4. Alcuni modelli ed esempi di salario minimo in Italia: il lavoro in cooperativa e il lavoro a progetto

Giunti a questo punto, la domanda alla quale è più difficile dare risposta è verso quale modello di salario minimo legale si potrebbe indirizzare il nostro Paese. È risaputo che i modelli più diffusi in Europa sono quello negoziale e quello consultivo. Nel primo, gli attori sociali sono parte integrante dell'organismo che decide il salario minimo. Nel se-

⁽²⁸⁾ T. SCHULTEN, T. MÜLLER, *op. cit.*, 8.

⁽²⁹⁾ I termini della questione non mutano nemmeno ricordando che gli interventi in materia retributiva hanno la propria base giuridica nell'art. 136 TFUE, secondo il quale i membri del Consiglio che rappresentano gli Stati dell'area euro possono prendere misure al fine di: «a) rafforzare il coordinamento e la sorveglianza della disciplina di bilancio; b) elaborare [...] gli orientamenti di politica economica vigilando affinché siano compatibili con quelli adottati per l'insieme dell'Unione». Infatti, da questa previsione del Trattato non deriva l'ampliamento delle competenze dell'Unione europea. In merito, si veda G. RICCI, *La retribuzione in tempi di crisi: diritto sociale fondamentale o variabile dipendente?*, in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, il Mulino, 2015, 205 ss., e G. RICCI, *I diritti sociali fra politiche di austerità e ripresa economica*, in *DLM*, 2016, 1.

condo modello, invece, le parti sociali vengono solo consultate dall'organismo istituzionale senza farne parte⁽³⁰⁾.

Nella scelta del modello va anche ricordato che la regolamentazione del salario minimo non è completamente estranea alla recente legislazione italiana, nella quale, invece, si rintracciano alcuni esempi di fissazione, almeno apparentemente, dei minimi salariali per legge sui quali si concentrerà l'attenzione⁽³¹⁾. Due di essi possono essere esaminati congiuntamente perché, come si vedrà, non si tratta di vere e proprie ipotesi di salario minimo legale, ma piuttosto di meccanismi volti a riconoscere l'efficacia generalizzata ai trattamenti economici previsti da determinati contratti collettivi. Ci si riferisce ai casi del lavoro in cooperativa e del lavoro a progetto.

La previsione relativa al lavoro in cooperativa è contenuta nell'articolo 7, comma 4, decreto-legge n. 248/2007, convertito in legge n. 31/2008, secondo il quale «in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti [...] 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». Insomma, il legislatore utilizza come retribuzione di riferimento quella prevista dai contratti collettivi stipulati dai sindacati che hanno una rappresentatività più elevata nel settore di riferimento⁽³²⁾.

L'esempio del lavoro a progetto, la cui disciplina è ormai abrogata, si diceva, era avvicicabile a quello del lavoro in cooperativa, poiché, a norma dell'articolo 63, comma 1, decreto legislativo n. 276/2003⁽³³⁾, il compenso dei collaboratori a progetto «non po[teva] essere inferiore ai minimi stabiliti [...] per ciascun settore di attività, [...] e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a li-

⁽³⁰⁾ Sul punto si veda V. BAVARO, *Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina dell'austerità*, in *QRS*, 2014, n. 4, 70.

⁽³¹⁾ Per l'analisi della regolamentazione legale del salario minimo prevista, per i giornalisti non subordinati, dall'art. 1, comma 1, l. n. 233/2012, sia consentito rinviare a M. DELFINO, *Prove generali di regolazione legale del salario minimo*, in *MGL*, 2015, n. 10, 694-703.

⁽³²⁾ Cfr. A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *q. Rivista*, 2014, n. 3, 746.

⁽³³⁾ Risultante dalle modifiche apportate dalla l. n. 92/2012.

vello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati». In altre parole, per il lavoro a progetto la legge richiedeva che si facesse riferimento ai minimi salariali previsti in un determinato settore per le mansioni simili svolte dai lavoratori subordinati. Tuttavia, nemmeno in questa circostanza il riferimento era ai minimi contenuti in qualsiasi contratto collettivo, ma, analogamente a quanto accade per il lavoro in cooperativa, soltanto a quelli previsti nei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Fra il caso del lavoro a progetto e quello del lavoro in cooperativa esistono anche alcune differenze. Infatti, nel lavoro a progetto, i contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali comparativamente più rappresentative potevano essere non soltanto di livello nazionale, ma anche interconfederale e, su delega di uno dei livelli più elevati, persino decentrati. Inoltre, soltanto nella legislazione sul lavoro a progetto esisteva un riferimento implicito all'articolo 36, comma 1, Cost., in quanto il compenso dei collaboratori doveva essere «proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito». Nella previsione sul lavoro in cooperativa si fa riferimento, poi, ai «trattamenti economici complessivi», mentre in quella sul lavoro a progetto si diceva che il compenso dei collaboratori «non po[teva] essere inferiore ai minimi stabiliti» dai contratti collettivi, cosicché in realtà la norma sul lavoro in cooperativa non riguarda soltanto i minimi salariali, ma il trattamento retributivo nel suo complesso.

A prescindere dalle similitudini e dalle differenze, è di immediata evidenza che le soluzioni fornite dal legislatore al fine di determinare i minimi salariali sia dei lavoratori in cooperativa sia di quelli a progetto presentano o, nel caso del lavoro a progetto, presentavano il rischio di essere in contrasto con l'articolo 39 Cost., poiché si sarebbe trattato di una sostanziale legificazione delle clausole dei contratti collettivi, che sembrava aggirare quanto previsto dalla disposizione costituzionale.

Tuttavia, la Consulta è intervenuta con la sentenza n. 51/2015⁽³⁴⁾ escludendo l'illegittimità della regolamentazione dei livelli salariali dei lavoratori in cooperativa e, indirettamente, anche del meccanismo previsto per i lavoratori a progetto. Il ragionamento della Corte è fondato sulla considerazione che in realtà l'articolo 7, comma 7, decreto-legge n. 248/2007, non assegna ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative l'efficacia *erga omnes* in contrasto con l'articolo 39 Cost., ma piuttosto «richiama i

⁽³⁴⁾ C. cost. 11 marzo 2015, n. 51.

predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.». Come si può vedere, la Consulta tratta la previsione del 2007 come una norma esclusivamente sui minimi salariali quando, in effetti, concerne il trattamento salariale complessivo dei lavoratori in cooperativa. Inoltre, la sentenza della Corte costituzionale considera quella previsione come uno strumento per «contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza [...] la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative». Insomma, la costituzionalità della previsione sul lavoro in cooperativa è salvaguardata poiché, da un lato, non c'è «aggiramento» dell'articolo 39 Cost. e, dall'altro, la parte retributiva dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi è conforme all'articolo 36 Cost. e, per di più, è in grado di combattere il fenomeno della competizione salariale al ribasso. Di conseguenza, la scelta di privilegiare alcuni contratti collettivi rispetto ad altri è giustificata dalle esigenze di tutela dei lavoratori in cooperativa, i quali, altrimenti, sarebbero stati esposti al rischio di vedersi applicati contratti collettivi che prevedono trattamenti economici inferiori. Tutto ciò, ad avviso della Corte, metterebbe l'articolo 7, comma 7, decreto-legge n. 248/2007, al riparo dai rischi di contrasto con l'articolo 39 Cost., sia rispetto al comma 1, in quanto la previsione del 2007 ammette *per tabulas* la presenza di una pluralità di fonti negoziali, sia rispetto ai commi successivi, poiché non si tratterebbe di un meccanismo estensivo dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi. Nondimeno, il «privilegio» riconosciuto ai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi riguarda soltanto la parte retributiva, cosicché i sindacati con una rappresentatività inferiore potrebbero concludere altri contratti collettivi che regolamentano profili differenti del trattamento dei lavoratori, anche se è innegabile che la parte retributiva costituisce il nucleo duro della contrattazione collettiva.

È di immediata evidenza che la sentenza della Corte costituzionale n. 51/2015, pur tenute in conto le particolarità del lavoro in cooperativa, sembra autorizzare il legislatore a generalizzare l'utilizzo di un mecca-

nismo di questo tipo ⁽³⁵⁾. In effetti, la legge potrebbe prevedere che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi nella medesima categoria, si applicano ai lavoratori subordinati i trattamenti economici non inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. A ben guardare, l'articolo 1, comma 7, lettera g, legge n. 183/2014, già effettua una selezione fra i contratti collettivi, privilegiando proprio quelli stipulati dai sindacati e dalle associazioni imprenditoriali appena menzionati, anche se la previsione è diversa rispetto a quella in materia di lavoro in cooperativa, nella quale il legislatore estende ai soci lavoratori i minimi di trattamento economico previsti dai contratti collettivi così selezionati, «il che conduce all'applicazione dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle maggiori organizzazioni sindacali e datoriali, di fatto in controtendenza rispetto alla aziendalizzazione del sistema» ⁽³⁶⁾.

A ben vedere, la legge n. 183/2014, pur utilizzando espressioni analoghe, produrrebbe effetti diversi poiché il salario minimo potrebbe essere fissato dal legislatore soltanto nei settori non regolati dai contratti sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, ovvero nei settori ai quali non si applica alcun contratto collettivo e in quelli in cui si applica un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali e datoriali diverse da quelle selezionate dalla legge delega. Negli altri settori la legge considera "attendibili" i minimi di trattamento economico previsti dai contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali dotate di una rappresentatività più elevata. Verrebbe così a profilarsi quello che è stato definito un sistema "duale", caratterizzato dalla presenza di minimi retributivi contrattuali, nei settori regolati dalla fonte autonoma indicata, ed un minimo legale, applicabile ai rimanenti settori ⁽³⁷⁾. Inoltre, la selezione per legge dei

⁽³⁵⁾ Anche S. LA FORGIA, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte Costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi*, in *ADL*, 2015, n. 4-5, 928 ss., coglie la portata generale della sentenza anche se ritiene che il principio generale fissato dalla Corte sia quello secondo il quale «la retribuzione non può subire alcuna compromissione normativa o contrattuale che ne alteri proporzionalità e sufficienza ed è compito del Giudice vagliare quale parametro contrattuale, meglio di altri, possa esserne garanzia» (946).

⁽³⁶⁾ Così 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 *RGL*, 2015, II, 499.

⁽³⁷⁾ V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2015, n. 224, 7. In una prospettiva parzialmente diversa si veda A. ZOPPOLI, *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collet-*

soggetti sindacali in grado di stipulare i contratti collettivi che stabiliscono i minimi di trattamento retributivo e la previsione di un minimo salariale legale costituirebbero un forte disincentivo al fenomeno dei c.d. contratti “pirata”, anche se darebbero luogo ai pericoli di aziendalizzazione prima segnalati.

Nel lavoro in cooperativa invece, come visto, la legge non interviene direttamente ad individuare il salario minimo, ma assegna questa funzione ai contratti collettivi sottoscritti sempre dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁽³⁸⁾.

È appena il caso di sottolineare che la legislazione sui salari minimi non potrebbe spingersi molto oltre, riconoscendo, ad esempio, ai contratti collettivi nazionali sottoscritti dai sindacati dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentativi l’efficacia generalizzata. Infatti, un’operazione di questo tipo sarebbe incostituzionale, poiché la Consulta da molti anni ricorda come «una legge, la quale cercasse di conseguire questo medesimo risultato della dilatazione ed estensione [...] a tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce, in maniera diversa da quella stabilita dal precetto costituzionale,

tiva?, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – *Collective Volumes*, 2014, n. 3, 39.

⁽³⁸⁾ Quanto fin qui affermato presuppone, appunto, l’esistenza di un intervento del legislatore che considera i contratti collettivi sottoscritti da alcuni sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro più “attendibili” di altri nel definire i minimi di trattamento economico, come accaduto, appunto, nel lavoro in cooperativa. Diverso è il discorso se permane l’assenza di una previsione legale *ad hoc*: in tal caso non mi pare sia possibile sostenere la tesi secondo la quale «le motivazioni esposte dalla Corte [...] potranno essere utilizzate dalla giurisprudenza come base giuridica per un’interpretazione che imponga, in relazione a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, la vincolatività della clausola retributiva di miglior favore prevista in un contratto collettivo diverso da quello applicabile in ragione dell’affiliazione sindacale delle parti, là dove quest’ultimo fosse stato sottoscritto da associazioni sindacali “comparativamente minoritarie”» (così D. SCHIUMA, *Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione* (nota a C. cost. 26 marzo 2015, n. 51), in *q. Rivista*, 2015, n. 3, 832). Insomma, in mancanza di una previsione legale del tenore di quella sul lavoro in cooperativa, è difficile che la giurisprudenza possa considerare applicabile a tutti i lavoratori il contratto collettivo stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi, indipendentemente dai soggetti che lo hanno firmato. Infatti, dalla sentenza della Consulta n. 51/2015 scaturisce (e non è poco) la legittimità costituzionale di provvedimenti legislativi che, ai fini della determinazione dei trattamenti economici, selezionano i contratti collettivi, privilegiando quelli sottoscritti dai sindacati comparativamente maggioritari.

sarebbe palesemente illegittima»⁽³⁹⁾: «il che vale a più forte ragione [...] ad escludere che fosse e sia consentito al legislatore ordinario di cancellare o di contraddire ad arbitrio la libertà delle scelte sindacali e gli esiti contrattuali di esse»⁽⁴⁰⁾. Peraltro, il riconoscimento dell'efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi non si potrebbe neanche giustificare in attuazione dell'articolo 36 Cost.⁽⁴¹⁾, poiché questa norma, com'è noto, non prevede la fissazione del salario minimo legale.

5. L'importanza del modello e dell'importo del salario minimo rispetto al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva

Da quanto detto finora appare scontato che sia il modello di regolazione legale sia l'importo del salario minimo sono strettamente legati al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva in materia retributiva⁽⁴²⁾. Invero, optare per il modello consultivo significherebbe ridurre di molto lo spazio per la determinazione dei minimi nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva. In tal modo, sindacati ed organizzazioni imprenditoriali avrebbero poca voce in capitolo nel definire il *quantum* del minimo salariale e, conseguentemente, il legislatore potrebbe incidere sul sistema di contrattazione collettiva. È di immediata evidenza, infatti, che l'esclusione delle parti sociali dalla determinazione dei minimi salariali legali rischierebbe di impedire la individuazione di un importo in grado di evitare la concorrenza fra legge e contrattazione collettiva in tema di trattamento economico. La determinazione di una paga oraria molto bassa rispetto alla media prevista dalle fonti negoziali rischierebbe di essere un deterrente per la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali da parte delle associazioni datoriali e un incentivo

⁽³⁹⁾ C. cost. n. 106/1962.

⁽⁴⁰⁾ C. cost. n. 141/1980.

⁽⁴¹⁾ Sul punto si veda A. LASSANDARI, *Il reddito, il salario e la "mossa del cavallo"* (a proposito di un recente convegno su reddito di cittadinanza e salario minimo), in *RDSS*, 2014, 59.

⁽⁴²⁾ A tal proposito, si veda la recente proposta avanzata da Federmeccanica per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo la quale i "minimi tabellari", ovvero i salari minimi che vengono fissati per ciascuno dei livelli di inquadramento dei lavoratori, dovrebbero essere trasformati in "minimi di garanzia", di modo che gli aumenti dovrebbero scattare solo quando i salari si collocano al di sotto del nuovo minimo. Sul punto, si veda C. DELL'ARINGA, *Come cambieranno i contratti nazionali di lavoro*, in *Lavoce.info*, 26 gennaio 2015.

allo spostamento dell'asse contrattuale verso il livello aziendale ⁽⁴³⁾. Per converso, la fissazione di una soglia minima salariale più elevata rispetto alla media dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva spingerebbe le parti sindacali nella direzione di un adeguamento del salario contrattuale a quello legale.

Quanto appena detto induce ad alcune riflessioni.

1) Anzitutto, l'approvazione di una legge sui salari minimi darebbe luogo ad un inevitabile condizionamento della contrattazione collettiva da parte della fonte eteronoma.

2) Alla luce di ciò, poi, il riconoscimento agli attori sociali di un ruolo attivo anche nella determinazione del salario minimo legale non solo sarebbe opportuno, ma, a mio avviso, sarebbe addirittura necessario per rafforzare la legittimità costituzionale del meccanismo legale di fissazione di quei minimi. Come si è già messo in evidenza, la costituzionalità del minimo legale rispetto all'articolo 36 Cost. appare un fatto consolidato sulla base della giurisprudenza della Consulta. Tutti da indagare sarebbero, invece, i risvolti di legittimità dell'eventuale provvedimento legislativo con riferimento all'articolo 39 Cost. Una legge sui minimi salariali che escludesse gli attori sociali dalla determinazione degli stessi minimi potrebbe mettere in crisi la contrattazione collettiva, rischiando così di minare alle fondamenta la libertà sindacale garantita dall'articolo 39 Cost.

Anche per questi motivi non può essere accolto con favore quanto previsto dall'articolo 1, comma 7, lettera g, della legge n. 183/2014, che sembra avesse già optato per il modello consultivo di fissazione del salario legale, assegnando alle parti sociali un ruolo del tutto marginale. Pertanto, non sarebbe sufficiente una reiterazione della delega, ma sarebbe necessario un intervento legislativo *ex novo* che dovrebbe correggere il tiro, assegnando agli attori sociali un ruolo decisivo in tema di minimo salariale. Oppure potrebbe essere più opportuno un interven-

⁽⁴³⁾ Così A. ZOPPOLI, *op. cit.*, 40. Sembra scongiurato invece il pericolo che la fissazione di una paga oraria bassa da parte del legislatore possa incentivare fenomeni simili a quelli verificatisi nel caso Fiat, di disdetta o di fuoriuscita dal contratto nazionale, in quanto l'art. 1, comma 7, l. n. 183/2014, considera applicabile il compenso minimo soltanto nei «settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Sul punto, si veda A. LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi ed il sistema di relazioni sindacali*, in *Il Jobs Act: quale progetto per il diritto del lavoro?*, Atti del Convegno di studio 19 febbraio 2015, Camera dei Deputati, 2015, 40.

to generale del legislatore sulla contrattazione collettiva e sulla rappresentanza sindacale, con tutte le note difficoltà di ordine giuridico e politico-sindacale che non è possibile ricordare in questo contesto.

5.1. La questione del campo di applicazione del salario minimo legale

Con riferimento alla previsione contenuta nella legge n. 183/2014, un altro dei problemi di maggiore rilevanza è comprendere a quali lavoratori si applicherebbe il salario minimo legale. L'articolo 1, comma 7 è chiaro con riferimento al lavoro subordinato, meno con riguardo all'area esterna alla subordinazione. Infatti, il salario minimo legale non si applicherebbe al lavoro subordinato poiché «non si vede al momento quali siano [...] “i settori non regolati” da più di quattrocento contratti nazionali esistenti»⁽⁴⁴⁾, mentre è tutto da valutare il riferimento «ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa». Abrogato il lavoro a progetto, ci si chiede a quali rapporti di lavoro sarebbe riferibile il salario minimo.

Ovviamente quest'indagine interseca necessariamente l'analisi dell'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015, secondo il quale «dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». A tali rapporti di lavoro, indipendentemente dalla riconducibilità all'articolo 2094 c.c., si applicheranno quindi le tutele del lavoro subordinato, di modo che la risoluzione della questione relativa al salario minimo legale dipenderà dall'estensione a quei rapporti dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi e validi per i lavoratori dipendenti. In realtà, non mi sembra ci possa essere dubbio sull'applicabilità di tali contratti anche alle prestazioni di lavoro di cui all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015, poiché nella «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» rientra quella proveniente sia da fonti legali, sia da fonti contrattuali. Ed allora, stando almeno alla legge delega, il campo di applicazione del salario minimo si ridurrebbe ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, decreto

⁽⁴⁴⁾ A. LASSANDARI, *op. ult. cit.*, 40.

legislativo n. 81/2015 ⁽⁴⁵⁾. Peraltro, la prima delle eccezioni all'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di lavoro eterorganizzati riguarda «le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore», e quindi il decreto legislativo del 2015 – indipendentemente dal rapporto con le collaborazioni di cui all'articolo 1, comma 1, sul quale si ritornerà di qui a poco – prevede *per tabulas* che in queste ipotesi i contratti collettivi determinino anche il trattamento economico, non residuando quindi spazio per l'intervento della legge. Ed allora il campo di applicazione dell'eventuale salario minimo legale si riduce ulteriormente, essendo confinato alle collaborazioni professionali, a quelle prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, e alle collaborazioni rese nelle associazioni e società sportive dilettantistiche. Per cui, l'ambito più esteso al quale si applicherebbe il minimo retributivo legale sarebbe quello delle collaborazioni di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., fermi restando gli effetti diretti ed indiretti che una previsione in materia salariale avrebbe sulla contrattazione collettiva sui quali ci si è soffermati prima.

A ciò si aggiunge che occorre valutare anche quale sarebbe il rapporto fra l'eventuale disciplina legale in tema di minimo salariale e il lavoro accessorio, introdotto dal decreto legislativo n. 276/2003, il cui utilizzo, ridotto dalla legge n. 92/2012, è stato esteso dal decreto legislativo n. 81/2015. Ebbene, pure tale fattispecie si colloca all'esterno dell'area della subordinazione e la determinazione del compenso già ora è sostanzialmente sottratta alle parti sociali. Infatti, il valore nominale dei

⁽⁴⁵⁾ Ovvero:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, come individuati e disciplinati dall'art. 90 della l. 27 dicembre 2002, n. 289.

buoni orario, e quindi il compenso orario del lavoratore, «è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali», e, in attesa di tale decreto, è pari a 10 euro ⁽⁴⁶⁾. In altre parole, ancora una volta con riferimento ad un altro rapporto di lavoro non subordinato, il salario minimo legale non sarebbe applicabile, perché in realtà la remunerazione è già determinata da fonti eteronome. Fa eccezione a questa regola soltanto il settore agricolo, nel quale, sempre in attesa del decreto ministeriale, il valore del buono «è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo» ⁽⁴⁷⁾. In questa sede si può rilevare che nella determinazione del compenso orario per il lavoro accessorio le parti sociali, eccezion fatta per il settore agricolo anche se solo in via transitoria, hanno un ruolo marginale. Difatti, nella determinazione provvisoria del valore nominale dei buoni orario, esse non sono state coinvolte, e, prima dell'emanazione dell'apposito decreto ministeriale, è richiesto soltanto che il compenso sia stabilito «tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali». Insomma, in questo caso, gli attori sociali hanno un compito ancora più ridotto rispetto a quello assegnato dalla delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera g, legge n. 183/2014, poiché, sebbene nel lavoro accessorio sia prevista soltanto la loro consultazione, non c'è però una selezione dei soggetti da coinvolgere. Inoltre, il riferimento alle retribuzioni rilevate implica che occorre tenere in considerazione quanto previsto in materia da *qualsiasi* contratto collettivo, con il probabile rischio di trovarsi davanti a medie retributive più basse di quelle che si otterrebbero prendendo in considerazione soltanto i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Se a ciò si aggiunge che, come già accadeva per la disciplina pregressa ⁽⁴⁸⁾, non è previsto un termine entro il quale deve essere emanato il decreto ministeriale, c'è l'elevato pericolo che si applichi per lungo tempo il valore nominale di 10 euro dei buoni orario previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, nella fissazione del quale le parti sociali non hanno avuto alcun ruolo ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁶⁾ Così art. 49, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁴⁷⁾ Art. 49, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁴⁸⁾ L'art. 72, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, infatti affermava soltanto che «il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali».

⁽⁴⁹⁾ Resta fermo ovviamente quanto detto per il settore agricolo.

6. La diversità fra i rinvii alla contrattazione collettiva a proposito del salario minimo e delle fattispecie regolate dal decreto legislativo n. 81/2015

La delega di cui alla legge n. 183/2014 in materia di salario minimo, sebbene ormai scaduta, assume un significato preciso se inserita nel complesso della riforma che prende il nome di *Jobs Act*. Con particolare riguardo alla contrattazione collettiva, è da segnalare che l'articolo 1, comma 7, lettera g, rappresenta un *unicum* nel percorso di riforma, avviato con la legge del 2014. Tale norma, infatti, realizza una selezione rigorosa e precisa dei soggetti sindacali e dei contratti collettivi che regolamentano i minimi salariali, delimitando gli spazi di intervento del legislatore. Come sottolineato più volte, si tratta dei settori regolati da contratti collettivi stipulati *dalle* organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cosicché il settore è regolato se è presente un contratto collettivo sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Analoga previsione è contenuta nella parte della norma riguardante la determinazione del minimo salariale legale, ove si fa riferimento alla «previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», lasciando intendere che il legislatore, se intendesse rinnovare la delega o approvare una nuova previsione simile, dovrebbe interpellare, prima di intervenire in materia, *tutte* le parti sociali, *sindacali e datoriali*, dotate del livello di rappresentatività appena ricordato. Ovviamente, si ribadisce che si tratta pur sempre soltanto di consultazione. Guardando invece alle altre disposizioni del *Jobs Act*, le cose stanno diversamente e ciò assume significati precisi. Anzitutto, è bene concentrare l'attenzione su una delle norme di chiusura del decreto legislativo n. 81/2015, ovverosia l'articolo 51⁽⁵⁰⁾. A parte ogni altra considerazione, qui occorre rilevare che il riferimento è ai contratti collettivi di qualsiasi livello, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, implicitamente, da associa-

⁽⁵⁰⁾ Secondo il quale «salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Sul punto si veda P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel d.lgs. 81/2015*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 313-333.

zioni imprenditoriali dotate di qualsivoglia grado di rappresentatività, non essendoci un riferimento espresso a queste ultime. Inoltre, l'utilizzo della preposizione *da* e non *dalle* fa sì che se anche una sola delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative stipulasse un contratto collettivo con un'associazione datoriale qualunque purché operante a livello nazionale, ciò sarebbe sufficiente a integrare e/o a derogare anche *in peius* la disciplina legale con riferimento ad istituti svariati, che vanno dal part-time al lavoro a termine, dal mutamento di mansioni al lavoro somministrato, dal lavoro intermittente al lavoro accessorio.

In altri casi, invece, il legislatore del 2015 seleziona maggiormente la contrattazione collettiva, riferendosi agli «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», in materia di collaborazioni organizzate dal committente⁽⁵¹⁾; e ad «accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», ai quali è rimessa la disciplina generale del contratto di apprendistato⁽⁵²⁾, oppure ai medesimi livelli contrattuali al fine di stabilire «la durata e le modalità di erogazione della formazione [...], nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato» professionalizzante⁽⁵³⁾. Nel caso delle collaborazioni eterorganizzate, il livello contrattuale abilitato ad intervenire è esclusivamente quello nazionale, la selezione dei soggetti riguarda il solo versante sindacale dei lavoratori ed è consentito il rinvio ad un contratto stipulato anche da una soltanto delle organizzazioni più rappresentative⁽⁵⁴⁾. Nell'ipotesi dell'apprendistato, ad essere prescelti sono il livello interconfederale e quello nazionale, e, grazie sempre all'utilizzo della preposizione “dalle”, è necessaria la sottoscrizione dei contratti da parte di tutte le associazioni sindacali più rappresentative, mentre nemmeno in questa circostanza è prevista una selezione dei rappresentanti della controparte datoriale. Sempre nell'apprendistato, poi, è richiesta la selezione anche sul versante datoriale in alcune ipote-

⁽⁵¹⁾ Art. 2, comma 2, lett. *a*, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁵²⁾ Art. 42, comma 5.

⁽⁵³⁾ Art. 44, comma 2.

⁽⁵⁴⁾ Tali accordi possono prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

si nelle quali le parti sociali hanno un ruolo differente rispetto a quello strettamente negoziale ⁽⁵⁵⁾.

Diverso è invece il discorso per quanto riguarda la disciplina della somministrazione di lavoro e del lavoro accessorio, nella quale permane l'indifferenza del legislatore, ai fini della determinazione delle indennità e dei compensi, per la selezione della rappresentanza datoriale ⁽⁵⁶⁾.

Nondimeno, la selezione rigorosa dei soggetti sindacali e datoriali, mediante la sottoscrizione dei contratti collettivi, va interpretata diversamente a seconda se si riferisce al lavoro in cooperativa oppure all'eventuale disciplina generale sui minimi. Se si guarda al primo caso, infatti, l'obiettivo del legislatore è quello di considerare maggiormente attendibili i minimi di trattamento economico previsti dai contratti collettivi stipulati dalle parti sociali più rappresentative, mentre con riferimento alla possibile legislazione salariale generale, il rigore nella selezione degli attori sociali garantirebbe, almeno a prima vista, stando sempre alla formulazione della legge delega, un margine d'azione più elevato per l'intervento legale in materia. Invero, se in un settore non esiste un contratto collettivo sottoscritto da tutte le parti sociali comparativamente più rappresentative, quel settore potrebbe essere considerato non regolato dall'autonomia collettiva, cosicché la fissazione dei mi-

⁽⁵⁵⁾ Infatti, «la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo [fra gli altri soggetti anche] con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (art. 45, comma 4). Inoltre, «le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» siedono nell'apposito organismo tecnico che predispose il repertorio delle professioni (art. 46, comma 3, d.lgs. n. 81/2015). Sul punto si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, 257.

⁽⁵⁶⁾ Infatti, con riguardo al primo istituto, secondo l'art. 16, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, «la misura dell'indennità mensile di disponibilità [...] è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le [sole] associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Con riferimento al lavoro accessorio, in attesa del decreto ministeriale che deve stabilire il valore nominale del buono orario, nel settore agricolo, come si è anticipato, tale valore «è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», non essendoci neppure in questo caso alcuna traccia della selezione della controparte datoriale.

nimi salariali spetterebbe al legislatore. È pur vero, però, che la nozione di rappresentatività prevista dal legislatore richiede l'elemento della comparazione, cosicché in presenza in un determinato settore di un unico contratto collettivo sottoscritto soltanto da alcuni dei sindacati e/o delle associazioni datoriali più rappresentative, la soglia di rappresentatività sarebbe ridotta, ma perfettamente legittima, sì da vanificare, in questo caso, il presunto intento di ampliare gli spazi regolativi del legislatore. Naturalmente, va ricordato che la selezione delle parti stipulanti richiesta anche sul lato imprenditoriale contribuisce a ridurre le possibilità che nel settore di riferimento ci sia un contratto collettivo che possa essere legittimamente preso in considerazione. Infatti, se in un settore è stato sottoscritto un contratto collettivo dalle associazioni sindacali più rappresentative senza che però la controparte sia un'associazione datoriale dotata di analoga rappresentatività, quell'accordo non potrà essere ritenuto regolativo di quel settore, nel quale, quindi, i minimi economici potrebbero essere determinati dal legislatore. Nel caso in cui la delega sui minimi fosse rinnovata, si porrebbe un problema analogo qualora si stipulasse un contratto collettivo "separato". Anche in quell'eventualità, infatti, mancando la firma almeno di un sindacato dei lavoratori più rappresentativo, il settore non sarebbe regolato dalla fonte contrattuale ed i minimi dovrebbero essere stabiliti dal legislatore.

Nel lavoro in cooperativa, invece, la selezione rigorosa sulla base della rappresentatività può produrre la conseguenza che al socio lavoratore non si applichi nessun minimo retributivo. Ciò accadrebbe nel caso in cui vi fosse un unico contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto, da un lato, dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale e, dall'altro, da un'organizzazione imprenditoriale non dotata di quella rappresentatività. E il risultato non cambierebbe se ad essere più rappresentative fossero una o più organizzazioni datoriali e, sul versante dei lavoratori, vi fossero una o più associazioni stipulanti che non possiedono analoga rappresentatività. Oppure, ancora, anche in questa circostanza, se fosse siglato un contratto collettivo "separato".

Ed allora non è certamente un caso che la selezione pure sul versante datoriale sia richiesta con riferimento alle questioni salariali, oppure nelle ipotesi in cui le parti sociali devono essere ascoltate, consultate o hanno un ruolo differente rispetto a quello negoziale. Con riguardo agli aspetti retributivi, la selezione più rigorosa, da un lato, garantirebbe i lavoratori applicando loro i minimi salariali stabiliti dalle parti sociali che sono più rappresentative degli interessi contrapposti e, dall'altro, riducendo le possibilità che in un settore sia presente un contratto collettivo i cui requisiti rispondano a quelli legali, indirettamente produr-

rebbe l'effetto di accrescere gli spazi del legislatore se dovesse decidere di intervenire in materia di minimi salariali con le modalità stabilite nella legge n. 183/2014. Con riferimento, invece, alle ipotesi in cui alle parti sociali è riconosciuto un ruolo non negoziale, la selezione più scrupolosa ha lo scopo di privilegiare gli attori sociali che hanno una rappresentatività più elevata sul piano nazionale e che quindi sono in grado di farsi portatori dell'interesse collettivo dei lavoratori e dei datori di lavoro di quel settore.

7. Brevi conclusioni

A questo punto del discorso è possibile trarre alcune brevi conclusioni, mettendo assieme le riflessioni compiute a proposito del campo di applicazione del salario minimo legale con le considerazioni appena svolte relative alla selezione dei soggetti sindacali.

Ebbene, alla luce di come è stata realizzata la riforma di cui al decreto legislativo n. 81/2015, l'impressione è che, se la delega sui minimi salariali fosse rinnovata, sarebbe chiara l'intenzione del legislatore di applicare tali minimi soprattutto al lavoro subordinato. Invero, si è visto che i rapporti di lavoro esterni all'area della subordinazione nella maggior parte dei casi sono stati ridotti (si vedano le collaborazioni coordinate e continuative), e, laddove sono stati invece ampliati, come nell'ipotesi del lavoro accessorio, è già prevista la regolamentazione del compenso minimo. Inoltre, a ciò si aggiunge che la selezione rigorosa dei soggetti sindacali e datoriali, richiesta dall'articolo 1, comma 7, lettera g, legge n. 183/2014, non garantisce la presenza in ogni caso di un contratto collettivo in grado di regolare il settore di riferimento e che, pure nelle ipotesi in cui un contratto collettivo ci fosse, la previsione per legge del salario minimo produrrebbe gli effetti indiretti sui minimi contrattuali di cui si è parlato precedentemente. Insomma, se si intendesse rinnovare la delega o prevedere una nuova disposizione legislativa in materia di minimi retributivi, si dovrebbe uscire dall'ipocrisia secondo la quale tale previsione non avrebbe alcun effetto nell'area della subordinazione.

Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali – Riassunto. *Scopo di questo contributo è indagare gli spazi e le opportunità per la legge e la contrattazione collettiva in tema di minimi salariali, utilizzando come osservatorio privilegiato le principali sentenze della Corte costituzionale sull'art. 36 e sui suoi intrecci con l'art. 39 Cost. Il saggio si interroga quindi sulla*

possibilità/opportunità di approvare una normativa legale sul salario minimo muovendosi in una prospettiva pluriordinamentale, ovvero tenendo in considerazione le interconnessioni di un'eventuale normativa in materia con le altre previsioni dell'ordinamento statale e analizzandone gli effetti sull'ordinamento sindacale. Altrettanto importanti, nella prospettiva scelta, sono i collegamenti con la disciplina dell'Unione europea, in quanto la questione salariale è legata a filo doppio alle esigenze del mercato.

Law and collective bargaining on minimum wages in the prism of constitutional principles (Article in Italian) – Summary. *The aim of this article is to investigate upon the spaces and opportunities for the law and collective bargaining on the subject of minimum wages, using as a privileged observatory the main decisions of the Constitutional Court concerning Article 36 and its connections with Article 39 of the Constitution. Then this contribution deals with the possibility/opportunity to adopt a law on minimum wage assuming a multi-system perspective, namely taking into account the influence of a possible legislation in that field upon the other provisions of the legal system and analysing its effects on the trade union system. Under this perspective, the links with the EU level are equally important, since the wage issue is tied hand in glove with market requirements.*