La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi

di Paolo Pascucci

Bozza provvisoria

Sommario:

I. *Considerazioni introduttive*
1.1. La retribuzione nell'attuale contesto socio-economico. – 1.2. La retribuzione tra diritto del lavoro, politica economica e altri diritti costituzionali. – 1.3. La retribuzione nell'incerto quadro sovranazionale. – 1.4. Finalità e limiti dell'indagine.

II. *Art. 36 Cost. e contratto di lavoro*
2.1. L'art. 36, c. 1., Cost. e i suoi principi. – 2.2. ll diritto alla giusta retribuzione nel sistema della Costituzione. – 2.3. Art. 36 c. 1, Cost. e autonomia negoziale privata. – 2.4. Contratto di lavoro e corrispettività. – 2.5. Per una lettura unitaria dell'art. 36 Cost.: la corrispettività tra proporzionalità e sufficienza.

III. *La giusta retribuzione nella giurisprudenza*
3.1. La precettività dell'art. 36 Cost. – 3.2. La combinazione tra l'art. 36 Cost. e l'art. 2099 c.c. – 3.3. Il contratto collettivo come parametro per l'individuazione della retribuzione adeguata. – 3.4. Le operazioni "riduzionistiche" del trattamento previsto dai contratti collettivi. – 3.5. I trattamenti posti a confronto nella operazione di ricerca del giusto trattamento retributivo. – 3.6. Il ruolo del principio di sufficienza nell'interpretazione dei giudici.

IV. *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*
4.1. Giusta retribuzione e non discriminazione nei contratti di lavoro flessibile. – 4.2. Parità di trattamento e comparabilità nel contratto a termine. – 4.3. La parità di trattamento "complessiva" nella somministrazione, nel lavoro intermittente e nel lavoro agile. – 4.4. Riproporzionamento, elasticità e giusta retribuzione nel part-time. – 4.5. Effettività della non discriminazione ed art. 36 Cost. – 4.6. Discontinuità, disponibilità e giusta retribuzione. – 4.7. Formazione e giusta retribuzione. – 4.8. La giusta retribuzione oltre la subordinazione. – 4.9. Equo compenso e lavoro autonomo.

V. *Verso un salario minimo legale?*
5.1. La ripresa del dibattito sul salario minimo legale. – 5.2. Compenso orario minimo *ex lege*, autonomia collettiva, art. 36 Cost. – 5.3. La delega disattesa del *Jobs Act*. – 5.4. Compenso orario minimo *ex lege* o salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi? – 5.5. Il salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi tra vincoli costituzionali e vincoli economici. – 5.6. Ancora sul rapporto tra salario minimo legale e art. 36 Cost. – 5.7. Un compenso orario minimo *ex lege* per le situazioni "marginali".

VI. *Conclusione*:
6. Verso una nuova concezione di giusta retribuzione?

I. *Considerazioni introduttive*

1.1. *La retribuzione nell'attuale contesto socio-economico*

Il tema di questa relazione riguarda alcuni profili del «punto più importante per la disciplina del rapporto di lavoro»[1] in una fase storica nella quale il diritto del lavoro è sottoposto a importanti sfide[2].

La crisi di origine finanziaria[3] che da un decennio attanaglia le economie occidentali in un contesto sempre più globalizzato[4] e le profonde trasformazioni dei sistemi e dei processi produttivi indotte in particolare dall'incessante sviluppo tecnologico hanno prodotto rilevanti conseguenze sul piano quantitativo e qualitativo dell'occupazione che il diritto del lavoro riesce a stento a governare nonostante gli sforzi profusi affinché la sua tutela non riguardi solo il piano del rapporto di lavoro, ma anche quello del mercato del lavoro. Di fronte ad un lavoro che cambia, quando non scompare, le varie ricette si sono essenzialmente fondate sul paradigma della flessibilità, considerata sotto vari punti di vista – tipologico, organizzativo o dell'assetto delle tutele – talora combinati tra loro.

[1] Santoro-Passarelli F., 1993, 216-217.
[2] Perulli, 2016, 17; De Luca Tamajo 2016a, 5 ss.; Del Punta, 2016, 489; V. l'intero fascicolo di *LD*, 2017, n. 3-4.
[3] Aa.Vv., 2014.
[4] Ghera, 2014, 195 ss.; Ricci G., 2012, 26 ss.; Cataudella M.C., 2013.

Peraltro, anche là dove si è in parte temperata la *debacle* occupazionale[5], resta preoccupante il riscontro sul piano delle retribuzioni[6]: circa il 12% dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali, ingrossando le fila dei *working poors*, i poveri malgrado il lavoro[7]. Durante la crisi iniziata nel 2008, al netto dell'inflazione, la retribuzione media dei lavoratori è diminuita[8], anche per la riduzione delle ore lavorate[9], con l'aumento del *part-time* involontario[10] e dei lavori discontinui. Sebbene in una prima fase, in certi settori, nonostante la riduzione dell'occupazione, i salari abbiano sostanzialmente tenuto grazie alla contrattazione collettiva, in seguito l'esigenza di reggere alla concorrenza estera[11] ha prodotto un contenimento dei livelli salariali, mentre il settore terziario[12] ha ammortizzato l'emorragia occupazionale dell'industria facendo leva sulla precarietà e sull'offerta di lavori di minore qualità con retribuzioni più basse[13].

Anche al di là dei più macroscopici fenomeni di illegalità[14], è difficile negare l'esistenza di una seria questione salariale[15] e, dopo quasi quarant'anni, la denuncia delle drammatiche e «persistenti condizioni di sottosalario in cui versano larghi strati della manodopera»[16] riecheggia ancora sia nelle recentissime misure legislative volte a contrastare le prassi fraudolente[17], sia nelle evidenti diseguaglianze retributive[18] riscontrabili nelle diverse aree geografiche[19], o relative alle differenze etniche[20], generazionali[21] e, soprattutto, di genere[22]. A quest'ultimo proposito si deve diffidare da apparenti segnali consolatori, come quello secondo cui il c.d. *gender pay gap* dell'Italia sarebbe uno dei più bassi d'Europa[23], perché tale dato riguarda la *retribuzione lorda oraria media*[24], laddove, se si considera il *reddito annuo lordo*[25], il differenziale aumenta invece significativamente[26].

Più in generale, la persistente criticità della situazione salariale si traduce in un grave problema sociale, incrementando l'area della povertà assoluta e relativa[27] ed i rischi di disgregazione della coesione sociale. Non è casuale che nel dibattito politico e scientifico un ruolo sempre più rilevante sia giocato dal contrasto alle povertà, vecchie e nuove, sol che si pensi ai temi del reddito di cittadinanza[28] o di inclusione[29], che si intersecano con la questione della giusta retribuzione nel momento in cui questa, quand'anche sia garantita, lo è sempre più in modo discontinuo.

Sul piano più squisitamente giuslavoristico, si avverte l'esigenza di interventi che riportino al centro del dibattito quei diritti fondamentali del lavoro che non dovrebbero mai mancare al di là dei diversi schemi negoziali o dei differenti assetti di organizzazione della produzione, come quelli alla salute e sicurezza, ai diritti sindacali e, ovviamente, ad un trattamento economico dignitoso[30]. Interventi

---

[5] Istat, 2017a.
[6] *Labour cost index*, 2015.
[7] Ruffolo, 2018, 4.
[8] Dai 29.738 euro del 2007 ai 29.419 del 2016 (fonte Istat).
[9] Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal, 2017, 10-11.
[10] Istat, 2017b.
[11] Ruffolo, 2017.
[12] In particolare il settore alberghiero, della ristorazione e dei servizi alle famiglie e alle imprese.
[13] Istat, 2017c.
[14] Viscomi, 2008; Pinto 2007; Sala Chiri, 2014; Ferrara, Menghini, Nunin, 2016, 39 ss.; Balandi, Buoso, 2016, 65 ss.; Borelli, 2016, 81 ss.; Bano, 2016, 223 ss.
[15] Ricci G., 2012, XI ss.; Dell'Aringa, Lucifora, Treu 2017.
[16] Treu, 1979a, 73.
[17] Art. 1, cc. 910-914, l. 27.12.2017, n. 205, sulle nuove modalità di pagamento delle retribuzioni.
[18] Naticchioni, 2017, 439 ss.
[19] Job Pricing, 2017a.
[20] Garilli, 2017, 13 ss.; Viscomi, 2015, 1029 ss.; Mc Britton, 2017. V. anche i contributi pubblicati in *RGL*, n. 4/2017.
[21] Persiani, 2006, 1031 ss.
[22] Ballestrero, 1979; De Simone G., 2001.
[23] Zoppoli L., 2018a, 383-384.
[24] Eurostat-Istat, 2017.
[25] Eurostat-Istat, 2017.
[26] Job Pricing, 2017b; World Economic Forum, 2017; Peruzzi, 2017, 241; Istat, 2017b.
[27] Gottardi, 2016a, XV ss.
[28] Bronzini, 2011; Gragnoli, 2013, 327 ss.; Tripodina, 2013; Bronzini 2014, 11 ss.; Giubboni, 2014, 149 ss.; Lassandari, 2014, 49 ss.; Bozzao, 2014, 171 ss.; Martelloni, 2014, 189 ss.; Gentile, 2014, 188 ss.; Bronzini 2017; Balandi, 2017, 671; Martone, 2017, 409 ss.; Ravelli, 2018.
[29] D.lgs. 15.9.2017, n. 147, sulla "misura nazionale di contrasto alla povertà", e circ. Inps 22.11.2017, n. 172. Cfr. Alaimo, 2017, 421 ss.; Vincieri, 2017, 301 ss.
[30] D'Antona, 1995, 88-90; Perulli, 2017a, 7.

che rendano pienamente effettivo quel principio della sufficienza del salario che, diluitosi in gran parte nel principio di proporzionalità grazie alla crescente diffusione della contrattazione collettiva, oggi è tornato di grande attualità come quando vide la luce la Costituzione.

Il fatto è che l'impoverimento di un numero sempre maggiore di lavoratori e l'ampliamento delle diseguaglianze sociali[31] causati dalla profonda crisi economica hanno enfatizzato i noti limiti insiti negli strumenti di attuazione dell'art. 36, c. 1, Cost.: da un lato, la limitata efficacia soggettiva dei contratti collettivi (peraltro sovente non rispettata) e la loro proliferazione sganciata da ragionevoli criteri di selezione dei loro autori[32]; da un altro lato, il soggettivismo che inevitabilmente caratterizza la pur straordinaria operazione con cui da anni la giurisprudenza ha dato corpo ai principi costituzionali[33], contribuendo a costruire questa parte significativa del diritto del lavoro[34]. Una situazione gravida di incertezze che evoca l'immagine del "diritto incalcolabile"[35] e con la quale occorre confrontarsi pur con la consapevolezza della complessità dei problemi e delle loro soluzioni[36].

1.2. *La retribuzione tra diritto del lavoro, politica economica e altri diritti costituzionali*

In verità, la tematica retributiva ha da tempo cessato di costituire un oggetto esclusivo della scienza giuslavoristica per assumere crescente importanza sul versante della politica economica nazionale ed europea[37]. «Venuta meno l'illusione» di una retribuzione come «variabile indipendente»[38], prima ancora che una variabile dipendente dall'andamento delle imprese, il salario è condizionato dalle scelte macroeconomiche con cui si gestiscono le dinamiche della concorrenza a livello continentale e non solo[39]. Non a caso, il dibattito sul salario minimo legale risulta fortemente influenzato non solo dal confronto con le esperienze degli altri paesi, ma anche dalle aspettative che, in modo più o meno esplicito, emergono in sede europea in merito alla riforma strutturale del nostro sistema di relazioni industriali nel senso del decentramento[40]. Tanto che le pur apprezzabili motivazioni addotte a sostegno di una determinazione *ex lege* dei minimi salariali – riconducibili all'esigenza di generalizzarli a fronte di sempre più evidenti sperequazioni[41] – rischiano talora di apparire strumentali rispetto a strategie economiche il cui primario obiettivo è soprattutto quello della regolazione dei mercati e della concorrenza. Ed è significativo che, nella determinazione di un eventuale salario minimo legale, difficilmente le parti sociali potrebbero giocare un ruolo autonomo – per quanto accentuato possa essere – rispetto al potere pubblico (v. § 5.2).

È evidente che, nel contesto dell'economia globalizzata e nel quadro degli obiettivi e dei vincoli europei, pretendere di confrontarsi con la retribuzione senza tener conto dei suoi effetti complessivi sul sistema rischierebbe di tradursi in una narrazione un po' *naïve*. D'altro canto, la stessa storia delle vicende della retribuzione nel nostro paese[42] dimostra come le sue dinamiche siano state fortemente condizionate da esigenze macroeconomiche[43], sol che si pensi alle misure di "moderazione salariale" insite nelle politiche dei redditi sperimentate nella stagione della concertazione sociale[44] e, più di recente, dagli interventi di "austerità salariale" nel settore pubblico.

Cionondimeno, almeno con riferimento alla sua dimensione minima costituzionale, il diritto fondamentale per antonomasia della *persona che lavora* appare difficilmente suscettibile di essere

---

[31] Fontana, 2017, 63 ss.; Franzini, Pianta, 2016; Tomassetti, 2017, 457 ss.

[32] Lassandari, 1997, 261 ss.

[33] Cfr. Angiello, 1990, 21 ss.; Zoli, 1996, 431.

[34] Ballestrero, 2016, 761 ss.; De Luca Tamajo, 2016b, 816.

[35] Irti, 2016 e già Weber, 1980, 17 e 196.

[36] Zoppoli L., 2018a, 383.

[37] Ricci G., 2012, 13 ss. V. *amplius* Romagnoli, 2014, 5 ss.

[38] Così Persiani, 2017, 554, il quale osserva come «la globalizzazione e la perdurante crisi economica hanno affievolito l'esigenza di ricercare una giustizia sociale, esigenza sostituita da quella di ricercare possibili sopravvenienze», come emerge quando il legislatore «utilizza la contrattazione collettiva come strumento per realizzare quella resilienza ritenuta necessaria ad evitare l'aggravarsi della disoccupazione».

[39] Ricci G., 2012, XV; Orlandini, 2018, 7.

[40] Pisani, 2012, 67 ss.

[41] Bavaro, 2014a, 64.

[42] Zilio Grandi, 1996, 42 ss.; Ricci M., 1999, 337 ss.; Ricci G., 2012, 18 ss.

[43] Si pensi alla vicenda della scala mobile (su cui Giugni, 1984, 3 ss.), alle politiche dei redditi antinflazionistiche e a quelle più recenti dell'austerità.

[44] Bellardi, 1999; Ricci M., 1999, 383 ss.; Zilio Grandi, 1996, 120; Carinci F., 2005, 363 ss.; Tosi, 2013, 506 ss.

bilanciato con altri diritti costituzionali[45]. Tale questione emerge in particolare nel confronto con il diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost., quale diritto ad avere ed a conservare l'occupazione[46]. Si pensi, al di là dei contratti a contenuto formativo, da un lato all'ipotesi di riduzioni salariali per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro (v. § 4.7) e, da un altro lato, alla valutazione della giusta retribuzione di chi sia occupato in imprese che operano in territori economicamente depressi[47], o afflitte da significative crisi di mercato, o scarsamente capaci di reggere alla concorrenza in quanto di modeste dimensioni, o quando il minor costo della vita parrebbe legittimare la sufficienza di un salario più basso[48]: ipotesi in cui viene in gioco la difficoltà per le imprese di sostenere costi del lavoro eccessivamente elevati, con ciò che può conseguirne con riferimento alla stessa sopravvivenza dell'impresa e, quindi, dell'occupazione. Questioni annose e tuttora attuali in un paese incapace di creare ovunque le condizioni elementari (a partire dalla sicurezza pubblica e da quanto ne discende[49]) per favorire uno sviluppo economico equilibrato, così tradendo i solenni impegni assunti con l'art. 3, c. 2, Cost.

In verità, un problema di bilanciamento tra libertà di iniziativa economica privata e diritto alla giusta retribuzione[50] parrebbe da escludere *a priori* a causa dei penetranti limiti esterni cui la prima è già soggetta *ex* art. 41, c. 2, Cost.[51] – *la libertà e la dignità umana* – i quali oltretutto coincidono con lo scopo dell'art. 36, c. 1, Cost.: *l'esistenza libera e dignitosa* del lavoratore. Non ci si può tuttavia nascondere che un problema possa porsi in virtù del complesso intreccio tra gli artt. 4 e 41 Cost.[52] e della "dipendenza" del diritto al lavoro dalla libertà di intrapresa, con il rischio di una possibile "strumentalizzazione" del primo da parte della seconda: il che è già accaduto con riferimento ad altri diritti fondamentali – anzi, all'unico diritto che la Costituzione definisce esplicitamente tale: la salute (art. 32) – quando, dietro lo *schermo* del contemperamento formale di quest'ultimo con il diritto al lavoro, inteso come salvaguardia dell'occupazione, si è celato il bilanciamento sostanziale tra diritto alla salute e libertà di intrapresa[53].

Peraltro, anche ove si ritenga possibile instaurare un genuino bilanciamento tra diritto al lavoro e diritto alla giusta retribuzione, il nucleo essenziale di quest'ultimo[54], corrispondente al *minimum* costituzionale di proporzionalità e sufficienza, non potrà mai essere pregiudicato. Sta di fatto che, al di là dei vari aspetti di dettaglio, il diritto dell'art. 36, c. 1, Cost. è sottoposto ad una continua tensione che ne evidenzia ad un tempo l'importanza e la fragilità, giacché rappresenta non solo la moneta di scambio della prestazione, ma anche il punto su cui con più efficacia può agire il ricatto occupazionale.

1.3. *La retribuzione nell'incerto quadro sovranazionale*

Questioni come la bassa crescita dei salari o le diseguaglianze retributive trascendono i confini nazionali[55], evidenziando «il bisogno di regole universali»[56]. Senonché, le fonti internazionali sulla retribuzione non hanno sortito effetti particolarmente soddisfacenti.

Così è sul piano generale per quanto attiene all'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e per quanto riguarda la dimensione internazionale lavoristica, nella quale campeggiano tre convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro[57] dei cui principi non si è

---

[45] Sul bilanciamento v., tra i tanti, Bin, 1992; Morrone, 2008, 185 ss.

[46] Mancini, 1975, 199 ss.; Cariola, 2006, 114 ss. Se si consente, v. anche Pascucci, 2017, 267 ss.

[47] Ricci G., 1995, 523 ss.

[48] Ichino, 2010, 728; Ricci G., 2012, 11-12. La questione del costo della vita, che ha a che fare con il potere di acquisto di beni e di servizi *adeguati*, meriterebbe un'attenta valutazione. Si pensi, a proposito dei servizi, alla scarsa efficienza in certe aree del paese dei servizi sanitari, di trasporto o dell'igiene urbana, che comportano per i cittadini – lavoratori e imprenditori – maggiori oneri per poter effettivamente godere dei relativi diritti costituzionalmente protetti.

[49] Garilli, 1994.

[50] Ricci G., 2012, 11.

[51] Smuraglia, 2007, 431; Cintioli, 2009, 373; Ichino, 2003, 115 ss.; Campanella, 2015, 195; Cataudella M.C., 2013, 115 ss.

[52] Ricci G., 2012, 9 e 10 ss.

[53] C. cost., 9.5.2013, n. 85, sul bilanciamento tra diritto al lavoro e diritto alla salute in relazione al c.d. decreto "salva Ilva": cfr. Cartabia, 2013, 11 e, se si consente, Pascucci, 2013, 671 ss.

[54] Sul nucleo essenziale nella tecnica di bilanciamento v. Cartabia, 2013; Andreoni, 2006, 119 ss.; D'Andrea, 2014, 17.

[55] International Monetary Fund, 2017, 73 ss.; ILO, 2016; Sobeck, Belser, Vasquez-Alvarez, 2016, 365 ss.

[56] Zoppoli L., 2018a, 369.

[57] Conv. 16.6.1928, n. 26, concernente l'introduzione di metodi per la fissazione dei salari minimi, ratificata in Italia con l. 26.4.1930, n. 877; conv. 22.6.1962, n. 117, concernente la politica sociale, ratificata in Italia con l. 13.7.1966, n. 657; conv. 22.6.1970, n. 131, sulla fissazione del salario minimo con particolare riferimento ai paesi in via di sviluppo, non ratificata dall'Italia.

mancato di rilevare la ben scarsa effettività[58], non potendo «che produrre adempimenti di carattere formale, cioè regole dei singoli Stati firmatari… che poco incidono sugli equilibri reali e che servono essenzialmente a mantenere lo *status quo*»[59].

Quanto all'ordinamento europeo[60], colpisce non poco il fatto che l'art. 153, par. 5 (ex art. 137 del TCE) escluda la retribuzione dalle competenze dell'Unione[61] nel mentre si propone di conseguire gli obiettivi sociali previsti all'art 151 del Trattato (ex art. 136 del TCE). Norma, quest'ultima, che contempla tra tali obiettivi «il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso» «tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989», tra cui è esplicitamente annoverato il diritto ad un'equa retribuzione tale da garantire una vita dignitosa[62]. Un diritto invece assente nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la quale, tuttavia, nella rubrica dell'art. 31 "recupera" il profilo dell'equità[63] e nel par. 1 della stessa norma quello della dignità[64].

Nonostante apprezzabili sforzi interpretativi di tipo sistematico[65] e sebbene varie pronunce della Corte di giustizia si riferiscano direttamente o indirettamente alla tematica retributiva, con particolare riguardo ai minimi di trattamento[66], questo discutibile "vuoto" di competenza[67] – solo parzialmente compensato dalla previsione, nell'art. 157 (ex art. 141 del TCE), del principio della parità di retribuzione con riferimento al genere per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore[68] – appare difficilmente colmabile. Senonché, se poteva aver senso «quando l'integrazione riguardava pochi paesi con standard socio-economici sempre più vicini», l'esclusione della competenza europea in materia di retribuzione assume tutt'altro significato in un contesto con 28 Stati così diversi tra loro e soprattutto con la possibilità «di delocalizzazioni produttive molto facilitate da regole commerciali, dall'innovazione tecnologica e dei sistemi di trasporto»[69].

1.4. *Finalità e limiti dell'indagine*

A fronte delle tante e complesse problematiche connesse al tema della retribuzione[70], questa relazione si prefigge uno scopo estremamente circoscritto: verificare come uno dei principi che hanno maggiormente caratterizzato il diritto del lavoro e la sua evoluzione – quello della "giusta retribuzione"[71] insito nell'art. 36, c. 1, Cost.[72], nelle sue dimensioni della proporzionalità e della sufficienza – si atteggi oggi nel settore privato, in una fase storica in cui nel mercato del lavoro

---

[58] Liso, 1998, 212. Sul "saggio minimo di salario" nell'art. 1, conv. n. 26/1928 v. Ichino, 2010, 728 ss.; Magnani, 2010, 774.

[59] Zoppoli L., 2018a, 370.

[60] Su cui v. *amplius* Zoppoli L., 2018a, 371 ss.

[61] Delfino, 2016, 123 ss.; Chieco, 2015, 391.

[62] Cfr. il punto 4 della Parte I della Carta sociale europea e l'art. 5 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. V. Sciarra, 2015, 931 ss.

[63] «Condizioni di lavoro giuste ed eque».

[64] «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose». Secondo Bellomo, 2017c, 171, il riferimento in tale previsione alla dignità delle condizioni di lavoro può interpretarsi come un riconoscimento implicito del diritto ad una retribuzione minima ed alla congruità del trattamento economico.

[65] Gottardi, 2011, 615 ss.; Occhino, 2001, 149 ss.; Zoppoli L., 2013, 5-6. Per rilievi critici v. Delfino, 2015, 694 ss.; Delfino, 2016, 128.

[66] V. Cgue, 9.3.2006, C-499/04; Cgue, 18.7.2013, C-426/11, con particolare riguardo al rapporto tra regolazione legale dei minimi ed economie di mercato; Cgue, 26.3.2105, C-316/13; Cgue, 9.7.2015, C-229/14, relative al fatto che, nell'ordinamento dell'Unione, la retribuzione costituisce un requisito necessario, ancorché non sufficiente per qualificare un lavoratore subordinato; Cgue, 18.7.2013, C-136/12; Cgue, 8.12.2014, C-413/13, che si occupano di minimi di trattamento economico dei lavoratori autonomi; Cgue, 17.11.2015, C-115/14, Cgue, 18.9.2014, C-549/13 relative ai minimi salariali in materia di appalti pubblici: v. *amplius* Delfino, 2016, 131 ss.

[67] Gottardi, 2011.

[68] Barbera, 1989, 593 ss.; La Tegola, 2010, 436; Gottardi, 2011; Montanari, Girelli, 2015, 188 ss.

[69] Zoppoli L., 2018a, 373-374.

[70] Tra le tante opere di carattere generale v. Aa.Vv., 1980; Persiani, 1982; Bianchi D'Urso, 1984; D'Antona, 1984, 269 ss.; Cinelli, 1986; D'Antona, 3 ss.; Aa.Vv., 1988a; Aa.Vv., 1988b; Perone, 1989; Angiello, 1990; Caruso, Zoli, Zoppoli, 1994; Zoli, 1996; Aa.Vv., 1996; Roma, 1993; Roma, 1997; Aa.Vv., 1998; Angiello, 2003; Vianello, 2007, 842 ss.; Bellomo, 2009; Perone, D'Andrea, 2009, 709 ss.; Zilio Grandi, 2011, 599 ss.; Gragnoli, Palladini, 2012; Foglia, 2014, 833 ss.; Bellomo, 2017b, 930 ss.; Nogler L., Brun S., 2018a; Nogler L., Brun S., 2018b; Zoppoli L., 2018a.

[71] Ricci G., 2012; Galizia, 2009, 597 ss.

[72] Ichino, 2010, 719 ss.

emergono strumenti negoziali che, pur accomunati da una medesima causa – la prestazione di lavoro in cambio di una retribuzione –, si differenziano sia dal punto di vista della struttura tipologica e quindi della disciplina, sia per quanto attiene alle funzioni che svolgono ed agli interessi che mirano a soddisfare[73]. Differenze che necessariamente si riflettono sull'elemento economico con cui il lavoro viene scambiato nelle varie cornici negoziali, condizionandone il *quantum*, o il *quomodo* o finanche l'*an*. Si tratta quindi di accertare come il principio della giusta retribuzione possa ancora svolgere, alla luce dei cambiamenti avvenuti e di quelli in atto, la sua funzione di qualificare «l'orientamento complessivo del nostro sistema normativo» quale «parte integrante del compito generale di promuovere la eguaglianza e la libertà sostanziale dei lavoratori» che l'art. 3, c. 2, Cost. attribuisce alla Repubblica intesa come «complesso dell'ordinamento sociale e politico, senza riserve esclusive né allo stato organizzazione né ai gruppi sociali»[74].

Sebbene l'espressione "giusta retribuzione"[75] possa alludere ad un trattamento economico del lavoratore non limitato al minimo[76], nell'applicazione/interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. essa si è tendenzialmente identificata con la «componente elementare, minima e intangibile, all'interno della struttura stessa della retribuzione genericamente e complessivamente considerata»[77]. In buona sostanza, quella che convenzionalmente si definisce "retribuzione sufficiente": locuzione che, tuttavia, accentua impropriamente e in modo non soddisfacente solo uno dei due principi su cui fa leva l'art. 36 Cost.[78], laddove sarebbe più appropriato parlare di "retribuzione minima"[79], peraltro tanto proporzionata quanto sufficiente[80]. È essenzialmente in quest'ultimo senso che qui si tratterà della giusta retribuzione, per ciò che essa è stata finora, cercando tuttavia di non perdere di vista ciò che essa potrebbe essere alla luce delle profonde trasformazioni dell'economia e del mondo della produzione. In verità, è anche a causa di queste trasformazioni, o, meglio, dei loro effetti contraddittori, che l'indagine si complica: infatti, se da un lato emergono nuovi scenari in cui l'adempimento della prestazione e la sua valutazione si proiettano verso orizzonti sempre più distanti dall'inquadramento fondato sulle tradizionali categorie di tempo e di spazio che postulano un trattamento retributivo più orientato al risultato ed alla produttività, dall'altro lato aumentano le situazioni caratterizzate da condizioni di lavoro alle quali corrisponde una tutela sempre meno effettiva ed a cui occorre fornire al più presto risposte concrete, specialmente sotto il profilo economico. In tale contesto, parlare dei "minimi" o, meglio, della garanzia di "minimi dignitosi per tutti" costituisce un'assoluta priorità, anche perché i tradizionali strumenti con cui si è finora operato appaiono sempre più fragili ed inadeguati.

L'art. 36, c. 1, Cost. rappresenta quindi il principale oggetto dell'indagine, la quale, prendendo le mosse dall'influenza di tale norma sull'autonomia negoziale privata e dal suo rapporto con il principio di corrispettività nel contratto di lavoro, tenterà di focalizzare la rilevanza dei principi costituzionali in relazione alle specificità che emergono nei principali contratti di lavoro flessibile[81], passando poi ad analizzare come la giusta retribuzione sia stata finora determinata dalla giurisprudenza e se e come possa essere garantita a tutti[82] mediante un intervento del legislatore.

---

[73] Aa.Av., 2003.

[74] Treu, 1979a, 75. Sull'eguaglianza nel diritto del lavoro v. Barbera, 2011, 759; Bonardi, 2017.

[75] Sulle "sacre" ascendenze della giusta retribuzione v. *amplius* Ichino, 2010, 725 ss. e già Bonaretti, 1994, con riferimento sia all'Antico Testamento (*Levitico*, XIX, 13; *Geremia*, XXII, 13; *Deuteronomio*, XXIV, 14-15) sia al Nuovo (*Lettera di Giacomo*, 5, 4). V. anche il Catechismo Maggiore di S. Pio X, p. V, c. VI, 966. Sul concetto cristiano del giusto valore del lavoro v. Mengoni, 1982, 595 ss.; Napoli, 2011, 103 ss.

[76] Pera, 1961, 419; Roma, 1997, 49-50.

[77] Cinelli, 1986, 660. V. Cass., 4.12.2013, n. 27138 e Cass. 16.5.2016, n. 10014 che si riferiscono al contratto collettivo come parametro per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione, «anche se limitatamente ai titoli contrattuali che costituiscono espressione, per loro natura, della *giusta retribuzione*, con esclusione quindi dei compensi aggiuntivi, degli scatti di anzianità e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima».

[78] V. anche Roma, 1997, 47, secondo il quale, peraltro, l'equivocità dell'espressione "retribuzione sufficiente" consiste nel fatto che la determinazione della retribuzione da parte dei giudici avviene tenendo conto solo del criterio di proporzionalità.

[79] Zoppoli, 1991a, 185. Sulla distinzione tra "minimo" e "minimo biologico" v. Roma, 1997, 50.

[80] De Cristofaro, 1971.

[81] Per un'ampia ricognizione della giurisprudenza con riferimento alle varie tipologie contrattuali di lavoro v. già Ricci, 1994, 4 ss.

[82] Come auspica Zoppoli, 1991a, 185.

D'altronde, oggi è lo stesso lessico dell'art. 36, c. 1, Cost.[83] a richiedere particolare attenzione, a cominciare dalla sua impostazione declinata al singolare – *il* lavoratore e *una* retribuzione – che, pur sottendendo ovviamente un valore collettivo o generico, potrebbe tuttavia appannare la dimensione sempre più "plurale" e "differenziata" del diritto del lavoro, nel quale, in luogo del *lavoratore* (o dei lavoratori intesi come classe), emergono tanti distinti soggetti che sono parti di contratti sempre più strutturalmente diversi tra loro e che, oltretutto, non necessariamente sono lavoratori subordinati. Ma il discorso potrebbe valere anche per la *retribuzione* che, al di là di quelle emergenti dalle norme codicistiche[84], tende a presentarsi sotto forme sempre più variegate o in ragione delle peculiarità di alcuni tipi contrattuali o a causa delle innovazioni introdotte dalla contrattazione collettiva. E lo stesso dicasi per il *lavoro* sol che si pensi alle ipotesi in cui il trattamento economico è erogato a prescindere dalla effettiva prestazione di lavoro nell'ambito di un rapporto in fase di sospensione o che presenta carattere di discontinuità. Ma v'è di più.

Sempre più spesso le diseguaglianze sociali dipendono non solo dai diversi strumenti negoziali utilizzati (contratti "stabili" *vs* contratti "precari")[85], ma soprattutto dal contesto in cui essi si collocano. Le indagini sulla situazione salariale in Italia e negli altri principali paesi evidenziano il *gap* esistente tra i diversi settori, in particolare tra l'industria e certe aree del terziario. A tale proposito emerge un'ulteriore dimensione di quella declinazione plurale cui s'è fatto cenno, nella quale, sia per le difficoltà della rappresentanza sindacale acuite dall'alto tasso di lavori flessibili[86], sia per una certa debolezza della contrattazione collettiva nel settore, nonché soprattutto per l'incerta solidità delle imprese[87], le garanzie del diritto del lavoro risultano nella sostanza meno effettive che altrove. Il che emerge con ulteriore evidenza con la diffusione della c.d. *gig economy* e, più in generale, con la crescente influenza della tecnologia sull'organizzazione del lavoro[88].

Tutto ciò tenendo sempre conto che il contributo che il giurista può offrire in tema di retribuzione deve prestare «la massima attenzione ad evitare l'introduzione di vincoli intollerabili per l'autonomia collettiva o per le imprese»[89].

II. *Art. 36 Cost. e contratto di lavoro*

2.1. *L'art. 36, c. 1, Cost. e i suoi principi*

L'importanza dell'art. 36, c. 1, Cost.[90] è emersa sia per la sua «vitalità normativa» – con cui ha supportato «la consolidata interpretazione giurisprudenziale» sulla c.d. "retribuzione sufficiente" – sia per aver fornito il punto di riferimento per l'«altrettanto intensa elaborazione giurisprudenziale del concetto di retribuzione come elemento del rapporto di lavoro distinto in qualche modo dal "normale" corrispettivo del rapporto di scambio e dotato di una capacità espansiva particolare»[91]. Al riconoscimento del «diritto fondamentale che al lavoratore compete in base alla sua prestazione»[92], si accompagna l'individuazione dei criteri e dei «limiti della determinazione della "giusta retribuzione"»[93]: la proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro e la sua sufficienza. Criteri apparentemente

[83] Sulle cui origini v. Faleri, 2014, 166 ss.; Andreoni, 2006, 66. Sul principio di libertà nell'art. 36 Cost. v. Ricci G., 2012, 9, e sul principio di dignità v. Cataudella A., 1973, 3 ss.; Veneziani, 2010, 257 ss.; Zoppoli L., 2012, 353 ss.; Casillo, 2008, 593 ss.; Morelli, 2016.

[84] Nogler L., Brun S., 2018b.

[85] Come osserva Gragnoli, 2012, 23, la "flessibilità" «è solo una parte del più ampio argomento della "precarietà"».

[86] Lazzari, 2006.

[87] Gragnoli, 2012, 23.

[88] Ichino, 2017.

[89] Zoppoli L., 1991a, 276.

[90] Treu, 1979a; Colapietro, 2006, 739 ss.; Tripodina, 2008, 351 ss.; Bellomo 2017c.; Nogler L., Brun S., 2018a.

[91] Treu, 1979a, 72.

[92] Scognamiglio, 1978, 73 ss.

[93] Colapietro, 2006, 742.

schizofrenici[94], privi di «ogni indicazione sulle concrete modalità e sugli strumenti di applicazione» e che, in quanto generici, rischiano di essere ambigui o alternativi, «se non addirittura contraddittori»[95].

Il dibattito sui due criteri si è incentrato non solo sulla loro diversità[96], ma soprattutto sull'esistenza di una gerarchia tra di essi[97]. Peraltro, quand'anche nell'art. 36, c. 1, Cost. si voglia intravvedere una polarità[98] tra «l'astrazione economica che oggettivizza la prestazione di lavoro in un bene di scambio… e la valutazione etico-sociale che ne fa valere la concreta realtà di manifestazione essenziale della persona umana»[99], pare ragionevole un'interpretazione che veda i due criteri operare congiuntamente e contestualmente, cosicché la giusta retribuzione non possa non essere quella che contemporaneamente «e in ogni caso» soddisfi entrambi i requisiti[100], superandosi quindi la prospettiva di una loro scissione anche dal punto di vista applicativo[101]. D'altronde, la «complementarità» dei due criteri[102] ha trovato l'autorevole avallo della Corte costituzionale, secondo la quale il concetto di retribuzione assunto dall'art. 36 Cost. non è «mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa»[103].

Tuttavia, volgendo lo sguardo all'applicazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost.[104], è parso emergere un quadro diverso. Se in un primo momento è parso prevalere il criterio della sufficienza[105], in seguito, nell'orientamento maggioritario che ha fissato «i parametri della retribuzione *ex* art. 36 Cost. basandosi sulle tabelle salariali dei contratti collettivi» parte della dottrina ha colto il predominio del «criterio proporzionalistico rivisitato alla luce di garanzie di trattamenti economici più o meno riduttivi»[106], rinvenendosi invece in quello della sufficienza un ruolo correttivo[107], concretizzatosi nella definizione del limite[108] – da verificare «in ultima analisi, cioè "in ogni caso"»[109] – al di sotto del quale «la determinazione negoziale della retribuzione non può spingersi senza contravvenire al principio del rispetto delle necessità esistenziali del lavoratore»[110].

Fermo restando che il diffuso risalto del principio di proporzionalità[111] è condizionato dal fatto che le tabelle dei contratti collettivi, basate sull'inquadramento dei lavoratori, sono tecnicamente costruite su base proporzionalistica, i giudici hanno ritenuto che il riferimento parametrico a quelle

---

[94] Hernandez, 1998, 9.

[95] Persiani, 1998, 31. V. tuttavia criticamente L. Zoppoli, 1991a, 287. Si tratta comunque di criteri che, per quanto non specifici, non sono indeterminati: così Ghera, 2011, 144, il quale individua nell'art. 36 Cost. una norma-principio e non una clausola generale. V. peraltro Bellomo, 2015, 59-60; Loy, 2015, 28.

[96] Pugliatti, 1949-1950, 189 ss. Di due «due diritti distinti ancorché correlati» parlano Caretti, Tarli Barbieri, 2017, 512.

[97] Palladini, 2012, 27 ss.; Ricci G., 2012, 41 ss.

[98] Colapietro, 2006, 744.

[99] Mengoni, 1987, 47.

[100] Bellomo, 2002a, 79; Roma, 1997, 20, secondo cui anche sul piano lessicale l'unica «voce verbale (.. ha diritto ad una retribuzione ..)» può supportare il collegamento inscindibile tra i due principi (nota 40).

[101] Pugliatti, 1949-1950, 193. Il fatto che, in alcune ipotesi, al principio di proporzionalità si accompagni il principio di sufficienza non in senso assoluto ma relativo, come nel caso del *part-time* (cfr. Angiello, 1990, 15), non pare tuttavia in grado di alterare la stretta connessione tra i due principi sanciti nell'art. 36 Cost.

[102] Dell'Olio, 1995, 10 ss.

[103] C. cost., 18.12.1987, n. 559; C. cost., 21.6.1966, n. 74.

[104] Mazzotta, 1998, 66. Per un'ampia analisi della giurisprudenza costituzionale sul diritto alla retribuzione v. Andreoni, 2006, 159 ss.

[105] C. cost., 4.5.1960, n. 30; Ricci G., 2012, 42-43. Per la valorizzazione della sufficienza come «fattore promozionale del pieno sviluppo» del lavoratore, anche con riferimento alle sue aspettative esistenziali o alle aspirazioni sul piano culturale v. Cessari, 1952, 197; Roma, 1997, 97; v. tuttavia Pera, 1998, 191-192; Bellomo, 2009, 4 ed ivi gli autori citati.

[106] Zoppoli L., 2018a, 381; Ricci G., 2012, 43; Treu, 1979a, 84; Scognamiglio, 1978, 78; Roccella, 1986, 69; Perone, 1989, 45; Roma, 1997, *passim*; Liso, 1998, 213; Bellomo, 2002a, 68; De Felice, 2007, 395; Montuschi, 2010, 424 ss. Secondo Ichino, 2010, 750, il principio di proporzionalità non è stato invece così incisivo ed univoco, prevalendo quello di sufficienza.

[107] Dell'Olio, 1995, 9; Ricci G., 2012, 43. Secondo Persiani, 1998, 33, il principio di sufficienza è risultato prevalente.

[108] Scognamiglio, 1978, 78 ss.

[109] Dell'Olio, 1995, 9.

[110] Bellomo, 2009, 4. Più pragmaticamente Gragnoli-Corti, 2012, 1377, ritengono «sterile indagare su come si compongono il principio di sufficienza e quello di proporzionalità». Secondo Roma, 1997, 58, la sostanziale identificazione della sufficienza con la proporzionalità ha prodotto «il trasferimento in un parametro oggettivamente valutabile – la proporzionalità legata a valori standards quali qualifica e orario – di un diritto soggettivamente determinabile – la sufficienza – posto a tutela della personalità e dei beni funzionali alla piena realizzazione della stessa».

[111] Per un'opportuna considerazione del principio proporzionalistico v. Ghera, 2011, 145; Scognamiglio, 1996, 1033 ss.; Perone, 1989, 45.

tabelle potesse soddisfare entrambi i principi dell'art. 36 Cost. presumendo che il contratto collettivo costituisca la fonte più idonea per attualizzare adeguatamente ambedue i criteri costituzionalmente rilevanti[112] (v. § 5.6). Una presunzione in sé accettabile, beninteso a fronte di un "credibile" contratto collettivo[113], con riferimento all'intero trattamento di quest'ultimo, ma che, ove si assuma a parametro solo la parte basica del contratto, riduce la dimensione della sufficienza al minimo vitale[114], potendocisi chiedere se in tal modo si garantisca davvero un'esistenza libera e dignitosa. Nondimeno, sarà pur sempre un trattamento proporzionato e sufficiente, seppure in una dimensione minimale: d'altronde, come afferma la Suprema Corte, in base alla Costituzione "in ogni caso" la proporzionalità deve soddisfare in qualche modo il parametro della "sufficienza"[115].

Assai meno convincenti sono invece le ipotesi in cui, utilizzando artificiosamente il principio di sufficienza in funzione "ribassista"[116], si è sostanzialmente stravolto il connubio tra i due principi dell'art. 36, c. 1, Cost. individuando una retribuzione inferiore anche alla tariffa base del contratto collettivo, con il duplice effetto che, da un lato, si è tradito il principio di proporzionalità e, dall'altro, si è letta l'espressione «in ogni caso» come se non fosse preceduta dalla congiunzione «e», bensì dalla congiunzione disgiuntiva «o».

2.2. *Il diritto alla giusta retribuzione nel sistema della Costituzione*

Nel dibattito sulla natura del diritto alla giusta retribuzione[117] sono affiorate due visioni[118]. Da un lato, presupponendo che tale diritto sia una «una specificazione del diritto alla vita, comprensivamente inteso come rivolto al rispetto dell'integrale esistenza fisico-psichica»[119], lo si è inquadrato come un diritto costituzionale della persona[120], *sub specie* di diritto assoluto o della personalità[121]; da un altro lato, nonostante il rilievo della personalità, come un puro diritto di credito[122]. Peraltro, l'innegabile carattere di «diritto patrimoniale… destinato ad incrementare i beni materiali di cui il soggetto creditore è proprietario», e quindi di «diritto di credito e non assoluto» nascente «dalla stipulazione di un contratto con controparte determinata», non può far velo al fatto che «la sua costituzionalizzazione ne fa un diritto che non può essere totalmente ricondotto al diritto dei privati», giacché il «risalto che l'art. 36 Cost. dà alla dimensione personale… e quindi al nesso retribuzione/dignità, vale a farne un diritto di credito generato sì da un contratto… ma regolato da principi di ordine pubblico (o di rango costituzionale) che lo plasmano prima ancora che transiti nei domini dell'autonomia negoziale individuale o collettiva»[123].

Di qui la configurazione come «diritto sociale di rango costituzionale fortemente intrecciato con i valori personalistici di cui è ricca la normativa costituzionale», che lo rende «inviolabile da qualsiasi altra fonte anche legale (compreso il diritto dei contratti) e lo colloca, in quanto diritto inviolabile della

---

[112] Persiani, 1982, 3; Dell'Olio, 1995, 1 ss.; Persiani, 1998, 31; Perone, 1989, 53; Ricci G., 2012, 41 ss.; Cataudella M.C., 2013, 28. V. anche C. cost., 26.3.2015, n. 51. Efficacemente De Luca Tamajo, 2016b, 816, sottolinea come la giurisprudenza abbia eletto «il collegamento tra il precetto dell'art. 36 e l'autonomia collettiva… a luogo di inveramento della retribuzione proporzionata e sufficiente». Come osservato da D'Antona, 1986, 5, «se scala salariale e scala professionale sono i due termini che definiscono l'efficienza e l'equità del sistema salariale, solo la contrattazione collettiva può esercitare il governo simultaneo di queste variabili».

[113] V. tuttavia Roma, 1997, spec. cap. I, *passim*. Sul fatto che «l'esistenza libera e dignitosa» di cui all'art. 36 Cost. sia «quella consentita al lavoratore e alla sua famiglia da un trattamento conforme a quello "tabellare" stabilito dal contratto collettivo nazionale di settore» v. Ichino, 2010, 735.

[114] Di «salario minimo biologico» parla Treu, 1979, 82. Sul fatto che l'art. 36 Cost. non riconduce la retribuzione esclusivamente ad una funzione di sostentamento v. Roma, 1997, 53.

[115] Cass., 5.6.1992, n. 6931. Secondo Treu, 2012, 1328, i due principi sono stati applicati in maniera congiunta dalla giurisprudenza, talora enfatizzando la garanzia di un salario minimo biologico, e peraltro tenendo conto in tutto o in parte delle «retribuzioni negoziate per le diverse qualifiche, secondo una logica estranea a quella della legislazione sui minimi», così realizzando «una politica del diritto ibrida» che «tiene conto, anche se in misura standardizzata, della qualità della prestazione». V. anche Treu, 2010, 667.

[116] Cinelli, 1986, 658. Fra l'altro, l'orientamento "ribassista" rispetto al trattamento collettivamente determinato non tiene conto dell'art. 10, cc. 3 e 4, conv. Oil, n. 117/1962, in base al quale al lavoratore non debbono essere corrisposti salari inferiori al livello minimo fissato dagli accordi collettivi: Liso, 1998, 212; Roma, 1997, 94-95.

[117] Sull'irrinunciabilità del diritto di cui all'art. 36 Cost. v. diffusamente Roma, 1997, 9 ss.

[118] Cfr. Nogler L., Brun S., 2018a.

[119] Mortati 2005.

[120] Ghezzi, Romagnoli, 1995, 238; Cass., 21.2.1952, n. 461.

[121] Nicolò, 1951, 5; Smuraglia, 1967, 329 ss.; Santoni, 1979, 228 ss.; C. cost.,10.6.1066, n. 63.

[122] Scognamiglio, 1951, 352 ss.; Mazzotta, 2017, 459.

[123] Zoppoli L., 2018a, 380.

persona *sul lavoro*, tra i diritti fondamentali»[124]. Un diritto che se è indubbiamente «pretensivo» fra i privati lo sarebbe anche nei confronti dello Stato e delle pubbliche istituzioni sia quali datori di lavoro, sia considerando che il Governo ed il legislatore potrebbero conferire «pienezza al diritto alla retribuzione mediante la messa in atto di misure finalizzate a fissare dei livelli minimi del trattamento economico, in specie attraverso provvedimenti (legali o regolamentari) istitutivi del c.d. salario minimo»[125].

La dimensione fondamentale del diritto alla giusta retribuzione appare confermata dalle funzioni, dirette e indirette, che l'art. 36, c. 1, svolge nel più complessivo sistema della Costituzione.

Direttamente l'art. 36 Cost. esplicita il concreto significato e la garanzia di effettività di altri solenni principi costituzionali. Così, grazie anche alla sua collocazione, il diritto ad una giusta retribuzione identifica il primo oggetto della tutela del lavoro che l'art. 35, c. 1, configura come impegno della Repubblica[126]. D'altronde, la previsione di un diritto che, mediante la liberazione dal bisogno[127], assicuri al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa conferisce plastica effettività al diritto di quest'ultimo a quella dignità sociale ed umana[128] che, da un lato, l'art. 3 enuncia come primo connotato del principio di uguaglianza formale (c. 1.), sottendendolo altresì come substrato del pieno sviluppo della persona umana (c. 2)[129] e, dall'altro lato, l'art. 41, c. 2, annovera tra i limiti esterni dell'iniziativa economica privata[130].

Indirettamente, soprattutto alla luce della sua prassi applicativa, l'art. 36, c. 1, Cost. ha svolto una fondamentale funzione di supplenza rispetto al «fallimento» della seconda parte dell'art. 39[131]. Seppur limitatamente agli aspetti retributivi, la mancanza di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi è stata nei fatti compensata dall'operazione giurisprudenziale che ha assunto le tabelle retributive degli stessi contratti – pur se con "adattamenti" su cui si è molto discusso[132] – come riferimento per la determinazione della giusta retribuzione anche a carico di datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti[133] o che applicano contratti collettivi con parametri retributivi considerati inadeguati[134]. Se ciò vale solo nei confronti dei lavoratori che siano ricorsi al giudice[135], nei fatti ha indotto i datori di lavoro non sindacalizzati ad applicare *motu proprio* i minimi salariali dei contratti collettivi onde evitare gli esiti di eventuali controversie giudiziarie[136]. Nonostante le apparenze, questa indiretta funzione di supplenza non solleva problemi tra l'art. 36, c. 1, e la parte precettiva dell'art. 39 Cost. poiché, come in altre ipotesi[137], anche in questo caso il contratto collettivo funge solo da parametro specificativo del trattamento retributivo, senza per questo divenire direttamente cogente nei confronti dei datori di lavoro estranei al suo ambito soggettivo di efficacia[138]. E, più in generale, come emerge dalla giurisprudenza costituzionale[139], l'art. 39, c. 1, Cost. incide sull'art. 36, c. 1., Cost.

---

[124] Zoppoli L., 1991a, 181 ss., che parla anche di diritto sociale di cittadinanza, o di diritto di cittadinanza sociale (282 ss.). Se l'attribuito di "diritto fondamentale" è incontestabile, qualche dubbio potrebbe sorgere rispetto a quello di "diritto sociale" almeno ove si intendano i diritti sociali come «diritti strumentali all'inclusione sociale del titolare nella comunità che li afferma» la cui realizzazione esige una «mobilitazione finanziaria di quella comunità, attraverso l'erogazione di prestazioni, in denaro e/o servizi, o mediante l'accollo di obbligazioni altrimenti incombenti sul titolare del diritto»: mobilitazione finanziaria che rende i diritti sociali costitutivamente soggetti a limitazioni dettate dal loro costo e, quindi, da questo condizionati… alla loro sostenibilità economica, rispetto, non solo, alle esigenze della collettività, ma, anche e soprattutto, a quelle dell'impresa»: così Ales, 2015, 456, anche nota 3.

[125] Ricci G., 2012, XII.

[126] Treu, 1979c, 1 ss. Sull'esigenza di una riattualizzazione dell'art. 35 v. Caruso, 2014a, 66-67.

[127] Dell'Olio, 1995, 10.

[128] Grossi, 2010, 42 ss.

[129] Romagnoli, 1979, 301; Prosperetti, 2009, 81.

[130] Galgano, 1982, 10.

[131] Treu, 1979a, 79.

[132] Persiani, 1998, 31 ss.; Liso, 1998, 191 ss.

[133] Roccella, 1986, 67.

[134] Corti, 2012, 1375 ss.

[135] Come è ovvio, essenzialmente dopo la cessazione del rapporto di lavoro per timore di ritorsioni.

[136] Il che, tuttavia, oggi deve misurarsi con i costi della giustizia per i lavoratori: v. Zoppoli L., 2018a, 384.

[137] V. per tutti l'art. 36 Stat. lav.

[138] Cfr. Cass. 4.3.1997, n. 1898; Cass. 22.5.1999, n. 5002.

[139] V. con riferimento al lavoro pubblico, C. cost. n. 178/2015, su cui Zoppoli L., 2015, 377; Barbieri, 2015a, 453 ss.; Ferrante, 2015, 1121 ss.

relativamente alla garanzia dello spazio che deve essere riservato – ancorché non esclusivamente[140] – alla contrattazione collettiva[141] nella determinazione della retribuzione.

2.3. *Art. 36, c. 1, Cost. e autonomia negoziale privata*

Sebbene la Costituzione indichi i principi cui la retribuzione deve commisurarsi, la genesi del relativo diritto si rinviene nel contratto, il quale costituisce la fonte della relativa obbligazione datoriale e la cui funzione economico-sociale resta pur sempre quella di uno scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione. Il precetto costituzionale vale dunque a riequilibrare l'asimmetria di potere economico insita nel contratto di lavoro, identificando, mediante i criteri di proporzionalità e di sufficienza, il livello di tale riequilibrio. Se in un "normale" contratto di scambio l'autonomia negoziale delle parti è "normalmente" libera di fissare il punto di convergenza economica dei contrapposti interessi, nel contratto di lavoro il rilievo personale della prestazione e di quanto ne deriva in termini di tutela della libertà dal bisogno e della dignità del lavoratore condiziona l'autonomia negoziale privata indirizzandola verso obiettivi inderogabili. Un fenomeno, a dire il vero, non del tutto sconosciuto ad altri contratti di scambio finalizzati a soddisfare esigenze di carattere sociale[142].

L'art. 36, c. 1, Cost. fa assurgere il diritto alla retribuzione al rango di diritto fondamentale *integrando (o correggendo) obbligatoriamente* in "senso sociale" il margine (spesso ampio) di discrezionalità della fissazione del salario che il datore di lavoro avrebbe a sua disposizione nella logica scambistica del mercato[143]. La proporzionalità e la sufficienza predicate dalla Costituzione costituiscono limiti all'autonomia negoziale a tutela del lavoratore, così come del resto accade nei commi successivi dell'art. 36 – non sempre adeguatamente valutati insieme al primo – là dove appongono limiti alla durata sia della giornata lavorativa (che compete alla legge stabilire: c. 2) sia della settimana e dell'anno di lavoro (c. 3)[144].

In verità, che la determinazione dell'entità della retribuzione non competa, se non in parte, all'autonomia negoziale privata individuale era già previsto prima dell'avvento della Costituzione dall'art. 2099 c.c.[145] là dove prevedeva la sua corresponsione nella misura determinata dall'autonomia collettiva corporativa o, in mancanza di questa o di accordo tra le parti, mediante l'intervento del giudice. Previsioni che, al di là delle distorsioni verificatesi nel periodo corporativo[146], erano astrattamente già indicative di una limitata disponibilità delle parti del contratto individuale nella determinazione del salario, pur non giungendo ancora ad esplicitare chiaramente i principi della sua etero-determinazione da parte della contrattazione collettiva o del giudice. E, a ben guardare, proprio quest'ultima è l'operazione messa in campo dall'art. 36, c. 1, Cost., individuando chiaramente, ancorché genericamente, tali principi.

Al di là della questione della riconducibilità del contratto di lavoro fra i contratti sinallagmatici (v. § 2.4), i quali in generale non postulano la proporzionalità delle prestazioni[147], essi non sono tuttavia del tutto refrattari all'applicazione, più o meno diretta, di principi che incidono – a fini di equilibrio – sull'autonomia negoziale privata individuale. È quanto accade in varie norme sparse nel codice civile[148],

---

[140] C. cost. 19.12.1962, n. 106.

[141] Che la Corte riconosce come diritto necessariamente complementare alla libertà sindacale tutelata dall'art. 39, che si colloca «in un solido scenario di diritti fondamentali, presidiati da *bill of rights* internazionali, europei e nazionali puntualmente richiamati dalla sentenza» (Zoppoli L., 2018a, 391) e «che deve potersi esprimere nella sua pienezza su ogni aspetto riguardante la determinazione delle condizioni di lavoro, che attengono immancabilmente anche alla parte qualificante dei profili economici». Se si consente, cfr. anche Pascucci, 2017, 253 ss.

[142] Si pensi al contratto di locazione di immobili urbani ad uso abitativo ed alla disciplina legale sia della durata del vincolo negoziale sia dell'ammontare del canone.

[143] Zoppoli, L., 1991a, 184-185.

[144] V. per tutti Leccese, 2001.

[145] V. anche Palladini, 2012, 25 ss. Sul modo di determinazione della mercede sotto l'egida del vecchio codice civile del 1865 v. Barassi, 1901, 310 ss.

[146] Roccella, 1986, 47 ss.; Romagnoli, 1974, 187 ss. Come ricorda Menegatti, 2017, 61, all'epoca «era diffusa la prassi datoriale di non rispettare le tariffe fissate dai contratti collettivi» che «la magistratura del lavoro, richiamandosi alla tutela dell'interesse superiore della produzione nazionale, dichiarò legittima, ritenendo, peraltro, inderogabili *in melius* i contratti corporativi».

[147] Cataudella M.C., 2013, 6.

[148] Si pensi, ad esempio, all'art. 1474 c.c. (mancanza di determinazione espressa del prezzo nella vendita), o all'art. 1657 c.c. (mancanza di determinazione della misura del corrispettivo nell'appalto), o all'art. 1709 c.c. (mancanza della misura del compenso per il mandato), o all'art. 1755, c. 2, c.c. (mancanza di accordo nella mediazione).

là dove, in caso di mancanza di accordo tra le parti, l'autonomia negoziale privata individuale può essere *integrata*[149] in virtù di alcuni principi[150] che tendono ad oggettivare l'equilibrio delle prestazioni. Un'integrazione, appunto, che interviene solo in caso di *impasse* negoziale e, in quanto tale, compatibile con quel «dogma dell'autonomia negoziale, considerata quasi 'impermeabile' alle evoluzioni del sistema»[151] che, come ritiene la maggioranza della dottrina civilistica, non ammette interpretazioni adeguatrici o correttive, poiché i contraenti – fatte salve le ipotesi dei vizi nel procedimento formativo della volontà – «sono normalmente i meglio atti a vagliare i propri interessi e a regolarli pattiziamente»[152].

Tra le norme codicistiche che prevedono questa *integrazione* solo in via suppletiva dell'autonomia negoziale privata in base ad alcuni principi esterni possono ricondursi anche quelle sul lavoro autonomo[153], mentre in quella relativa al contratto di lavoro subordinato già in origine c'era di più. Infatti, depurando l'art. 2099 c.c. dalle sue incrostazioni, il suo preponderante riferimento al ruolo dell'autonomia collettiva (corporativa)[154] tendeva ad evidenziare che nell'esplicito ruolo prioritario (ancorché non esclusivo) delle parti sociali quali "autorità salariali"[155] era implicitamente sottesa la presunzione che proprio nel contratto collettivo fosse cristallizzato il punto ottimale di mediazione *hic et nunc* tra i contrapposti interessi[156]: un punto di mediazione che, in quanto individuato ad un livello trascendente il piano dell'autonomia individuale e delle sue asimmetrie socio-economiche, tendeva a porsi in una prospettiva riequilibratrice, come tale difficilmente realizzabile senza ispirarsi ad un canone come quello di proporzionalità che, nella fattispecie della retribuzione, non può non tenere conto di *ciò che si fa*, *per quanto tempo lo si fa* e di *come lo si fa*. D'altronde, a differenza di altre disposizioni del codice[157], nel testo originario dell'art. 2099 c.c. l'intervento suppletivo del giudice era previsto non solo in mancanza dell'accordo individuale, ma anche di quello collettivo, il che, almeno in astratto, significava che se quest'ultimo c'era, tanto bastava. E comunque, al di là di tale astrazione, non è un

---

[149] Galgano, 1993, 422.

[150] Che aleggiano nel sistema codicistico, come emerge nella rescissione del contratto per lesione (art. 1448 ss.) o nella risoluzione del contratto per eccessiva onerosità (art. 1467 ss. c.c.), su cui cfr. *amplius* Cataudella M.C., 2013, 7 ss.

[151] Perlingieri, 2017, 205.

[152] Cataudella A., 2014b, 756; Galgano, 1997, 417 ss.; Schlesinger, 1999, 231. A prevalere dovrebbe quindi essere sempre «il rispetto della volontà dei contraenti, liberi di poter scegliere con totale discrezionalità i loro obiettivi e gli strumenti economici con cui perseguirli», risultando inaffidabile consentire al giudice di «modificare d'imperio le condizioni dello scambio», nemmeno allo scopo «di assicurare la "giustizia" sostanziale della transazione» (così Schlesinger, 1999, 231, il quale sottolinea come il giudice non dovrebbe mai avere «il potere di sovrapporre all'accordo degli interessati rettifiche correttive che a lui sembrino "più eque"», onde evitare di «scuotere la fiducia nella "tenuta" degli accordi… basilare perché il mercato possa funzionare in modo ottimale», poiché «la persona normale, cosciente e razionale, purché correttamente informata, non acconsentirebbe mai ad affari sconclusionati, gravemente lesivi dei suoi interessi!»), giacché, salvi i casi in cui il vincolo sia invalido sulla base del dato positivo o di anomalie nella formazione del consenso, è "giusto" ciò che è liberamente "voluto dalle parti" (Cataudella A., 2014a, 206). Né si potrebbe addivenire a diverse conclusioni sulla scorta della clausola generale della buona fede o chiamando in causa principi costituzionali, come quelli di solidarietà (D'Angelo, 2004, 228 ss.), di proporzionalità o di ragionevolezza (Cataudella A., 2014b, 753 ss.): sebbene alcune «relazioni di proporzione» si rinvengano in alcune «sporadiche» disposizioni, queste ultime sarebbero insuscettibili di «generalizzazioni» (Cataudella A., 2014b, 755) proprio da esse traendosi «argomenti per escludere l'esistenza di un precetto che vieti lo squilibrio contrattuale di per sé considerato»: così D'Angelo, 2004, 225, secondo il quale (p. 235) le norme costituzionali «si limitano ad enunciare i valori di solidarietà, utilità, finalità sociali, senza svolgerne le concrete implicazioni in definitivi precetti proibitivi o impositivi, conformativi, rispetto a fattispecie determinate», mentre «il veicolo della buona fede» sarebbe «per se stesso inidoneo ad assicurare per virtù propria [l'introduzione imperativa di valori costituzionali] nella disciplina del rapporto». Secondo Mengoni, 1997, 1 ss., «nel riferimento ai principi costituzionali come parametri interpretativi della clausola della correttezza e della buona fede» si rinverrebbe «più un valore retorico-persuasivo che una funzione argomentativa fondante» (p. 9 s.) e «la clausola della correttezza e della buona fede [sarebbe] sempre in grado, per chi sappia e voglia leggerla, di tradursi in giudizi di dover essere appropriati al caso concreto, senza bisogno di stampelle costituzionali».

[153] Nelle quali l'autonomia privata individuale è maggiormente condizionata da fattori oggettivanti, come accade con riferimento al contratto d'opera nel quale non solo l'eventuale intervento giudiziale suppletivo è ancorato a parametri come il «risultato ottenuto» ed il «lavoro normalmente necessario per ottenerlo», ma anche la stessa normale determinazione del corrispettivo ad opera delle parti, pur essendo affidata alla loro libera volontà, non pare del tutto aliena dal riferirsi a criteri oggettivi quali le tariffe professionali o gli usi (art. 2225 c.c.), come avviene anche per il compenso nel caso della prestazione d'opera intellettuale (art. 2233, c. 1), nel qual caso tuttavia sorge un vero e proprio vincolo «in ogni caso» (sia per le parti sia per il giudice) affinché la determinazione della misura di tale compenso sia «adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione» (art. 2233, c. 1 e 2, c.c.): sul tema v. *amplius* Perulli, 1996, 271 ss.; Menegatti, 2017, 89 ss.

[154] Come nota Zoppoli L., 2018a, 420, nei fatti l'intera materia regolata dall'art. 2099, commi 1 e 2, è stata «attratta nella regolamentazione della contrattazione collettiva postcorporativa».

[155] Liso, 1998, 224.

[156] Sull'art. 2099 c.c. come «ponte» tra il sistema corporativo e la prospettiva costituzionale v. Zilio Grandi, 1996, 29 ss.

[157] V. nota 145.

caso che la consolidata operazione di supplenza giudiziaria sulla giusta retribuzione abbia riportato in auge, pur con variazioni e contraddizioni, una misura della retribuzione determinata dalla contrattazione collettiva[158]: per il vero, l'art. 36 Cost. ha consentito di «recuperare – con gli aggiustamenti e le notevoli differenze del caso – quella doverosità dell'applicazione della tariffa collettiva che era già contemplata» nell'art. 2099 c.c. ed «era venuta meno con la caduta dell'ordinamento corporativo»[159].

Dunque, l'art. 36, c. 1, Cost. ha avuto innanzitutto il merito di portare completamente alla luce un principio come quello della proporzionalità[160] della retribuzione che, come testé detto, non poteva non essere immanente nel contratto di lavoro[161] sebbene il codice civile non lo esplicitasse[162], evidenziando peraltro nel contempo i suoi punti di riferimento: quantità e qualità del lavoro[163]. Ed ha poi enucleato un altro principio, qual è quello di sufficienza, volto ad enfatizzare l'esigenza di quella tutela della dignità del lavoratore come persona e come cittadino su cui si fonda la dimensione costituzionale del lavoro. Principi, entrambi, che, grazie all'esplicita previsione costituzionale si trasformano in regole[164] e, a differenza di quanto accade in altre norme codicistiche[165], conformano *ab origine*, immediatamente e direttamente, l'autonomia negoziale privata individuale[166], quindi *integrandola (o correggendola) obbligatoriamente* onde scongiurare i prevedibili effetti connessi allo squilibrio di potere delle parti[167].

---

[158] Peraltro, l'importanza delle autorità salariali emergeva anche nel testo originario della norma, prevedendosi che l'intervento suppletivo del giudice tenesse conto, ove occorresse, «del parere delle associazioni professionali».

[159] Liso, 1998, 224.

[160] L'art. 36 Cost. evidenzia la centralità di quel principio di proporzionalità che una parte della dottrina civilistica, in contrasto con la corrente maggioritaria, ritiene immanente al sistema generale dei contratti a prestazioni corrispettive, dubitando che il contratto sia riducibile ad una manifestazione o ad un incontro di volontà o di dichiarazioni, ma sia piuttosto inquadrabile come sintesi di auto ed etero-regolamentazione, là dove la fonte eteronoma «partecipa anch'essa alla concreta determinazione del definitivo assetto» degli interessi: così Rodotà, 1969, 87, il quale sottolinea come in tal modo perda ogni fondamento «la contrapposizione contenuto-effetti» (p. 89) sulla quale – come rileva Perlingieri, 2017, 206, nota 8 – fanno leva quegli orientamenti che, al fine di preservare il carattere necessariamente "privato" della regola negoziale, riferiscono «la fonte eteronoma (*ex* art. 1374 c.c.) al piano degli effetti e non a quello del contenuto o, ancora, limitano l'operatività dell'integrazione rispetto alle 'lacune' del regolamento» (cfr. Barcellona, 1969, 260; Santoro-Passarelli F., 1977, 230; Bianca, 2000, 499 ss.). In sostanza, una lettura assiologica dell'art. 1322 c.c. indurrebbe ad affermare che «"giusto" equivale non a "voluto", bensì ad "equilibrato"»: un equilibrio che, pur non esaurendosi «nella mera proporzione (intesa come equivalenza economica)», ma postulando «di valutare se il regolamento appaia giustificato alla luce dell'assetto valoriale dell'ordinamento» (Perlingieri, 2017, 218), non di meno evoca l'immanenza del principio di proporzionalità, da intendere in senso non puramente soggettivo: in tal senso, anche alla luce dei principi costituzionali e della loro interpretazione da parte della Corte costituzionale, v. Perlingieri, 2001, 334 ss. e, più di recente, Perlingieri, 2017, p. 204 ss. In senso opposto v. tuttavia già Osti, 1959, 489, secondo il quale il «rapporto di equivalenza» che deve necessariamente esistere tra i vantaggi rispettivi delle parti va inteso in senso soggettivo, nel senso cioè che sono le stesse parti a ridurre «ad uguaglianza il rapporto di valore fra gli oggetti delle rispettive prestazioni, così da attribuire all'uno la funzione di equivalente dell'altro», il che, specialmente nel caso del bisogno del contraente debole, può anche far sì che l'equilibrio contrattuale possa «formarsi in un punto sensibilmente lontano da quello normale, che corrisponde alla uguaglianza obiettiva di valore fra i vantaggi e i sacrifici rispettivi delle parti», potendo in tal caso eventualmente soccorrere i rimedi come la rescissione del contratto per stato di pericolo o per lesione (artt. 1457 e 1458 c.c.). V. altresì Messineo, 1961, 918; Gatti, 1963, 445; Bianca, 2000, 489 ss.; Perlingieri, 2017, *passim*. Sul principio di proporzionalità nel diritto del lavoro v. Perulli, 2005, 1 ss.; Loi P., 2016.

[161] Non deve trascurarsi come in certe ipotesi il legislatore alluda ad un principio di proporzionalità solo in senso formale cui non corrisponde una proporzionalità in senso sostanziale: è quanto accade nell'art. 42, d.lgs. n. 81/2008 in caso di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, in relazione alla quale il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Ed è quanto accade nell'art. 2103, c. 5, c.c., là dove si prevede che nelle ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore di cui ai cc. 2 e 4 della medesima norma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Sul tema v. tra i tanti Pisani, 2016, 154, 156, 159; Balletti, 2017, 101 ss.; Ferrante, 2016, 31 ss.; De Angelis, 2016, 867 ss.; Pisani, 2015; Cester, 2016, 177; Garilli, 2016, 139; Zoli, 2015, 333 ss.; Brollo, 2015, 1156 ss.; Zilio Grandi, Gramano, 2016; Piccinini, Pileggi, Sordi, 2016; Gargiulo, 2015; Lazzari, 2017; Bettini, 2014. In generale sull'irriducibilità della retribuzione in caso di variazione delle mansioni v. Corso, 2012, 219 ss., spec. 269 ss.

[162] Cataudella M.C., 2013, 5.

[163] Peraltro, secondo Zoppoli L., 1991a, 188, non ne deriva un «penetrante limite *giuridico* all'autonomia negoziale nella determinazione della retribuzione», essendo tutto «relativizzato e rimesso alle dinamiche sociali, le sole che possano "spiegare" il rapporto di proporzionalità che di volta in volta si instaura tra salari e quantità/qualità del lavoro». V. anche De Luca Tamajo, 1982, 349.

[164] Ricci G., 2012, 5, citando Zagrebelsky, 2008, 216.

[165] V. nota 145.

[166] Zoppoli, 1991a, 280 parla a tale proposito di un «effetto legale inderogabile della stipulazione del contratto».

[167] Come osserva Zoppoli L., 2018a, 380, la configurazione costituzionale del criterio della proporzionalità della retribuzione, «funge da limite o da indirizzo cogente per l'autonomia negoziale, ancorando la quantificazione dell'obbligazione

Il fatto che questa fondamentale funzione dell'art. 36, c. 1, Cost. faccia leva su due principi tra loro oggettivamente distinti non deve indurre a ridimensionare una lettura il più possibile univoca ed unitaria della norma, nella quale, invece, mediante la valorizzazione della complementarità dei due criteri, emerge un unico principio: quello della retribuzione giusta o adeguata[168], tanto proporzionata quanto sufficiente. Due sub-criteri, dunque, che *aut simul stabunt aut simul cadent*, perché in astratto una retribuzione di per sé quantitativamente e qualitativamente proporzionata potrebbe non essere sufficiente, così come, per converso, una retribuzione sufficiente potrebbe non essere proporzionata[169].

2.4. *Contratto di lavoro e corrispettività*

La tensione tra la dimensione costituzionalistica ed il profilo civilistico del diritto alla giusta retribuzione emerge soprattutto per quanto attiene al profilo della corrispettività. Come è noto, l'ampio dibattito sviluppatosi sul tema si è incentrato sulla questione della ricomprensione del contratto di lavoro subordinato nella categoria dei contratti a prestazioni corrispettive[170]. Questione non liquidabile evocando solo il tenore dell'art. 2094 c.c. là dove esso menziona l'obbligo del lavoratore «mediante retribuzione a collaborare nell'impresa»[171] e che deve invece misurarsi con le ipotesi tipizzate in cui al lavoratore compete il diritto ad un trattamento economico sebbene non sia tenuto ad eseguire la prestazione dedotta in obbligazione (festività, ferie), oppure si trovi nell'impossibilità di eseguirla (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio)[172] e, quindi, quando manchi l'interdipendenza tra tale trattamento e la prestazione lavorativa[173].

Come è noto, la maggioranza degli interpreti, pur con accenti parzialmente diversi, conviene sulla configurazione del contratto di lavoro come contratto a prestazioni corrispettive[174], segnalandone peraltro le peculiarità. D'altronde, come sottolineato esattamente mezzo secolo fa[175], tale configurazione «esprime pur sempre la caratteristica generale del tipo e il suo stesso significato sostanziale», pur se si deve constatare la «relativizzazione» della regola della corrispettività[176], la quale, lungi dal rappresentare un «principio logico assoluto»[177], è «soggetta a deroghe» e non riassume «tutta la disciplina del rapporto»[178], evidenziando una specialità del contratto di lavoro rispetto agli altri contratti sinallagmatici[179] a causa della compenetrazione tra l'obbligazione di lavorare e la persona del debitore[180]. Ed è proprio la particolare rilevanza della personalità della prestazione lavorativa a

---

retributiva a due parametri ampi, ma precisi, che escludono la legittimità di criteri del tutto arbitrari o avulsi dalla relazione caratterizzata dallo scambio contrattuale».

[168] Ricci G., 2012, 38-39.

[169] Persiani, 1998, 31.

[170] Sulla rilevanza della corrispettività nel codice civile v. Zoppoli L., 1991a, 214 ss. Il codice civile non fornisce una definizione di tale categoria, ma la evoca esplicitamente in alcune disposizioni – art. 1453 (risoluzione del contratto per inadempimento); art. 1406 (cessione del contratto); art. 1460 (eccezione d'inadempimento); art. 1463 (impossibilità sopravvenuta totale della prestazione); art. 1467 (risoluzione del contratto per eccessiva onerosità) – oltre a richiamare il termine «corrispettivo» in numerosi articoli. La corrispettività è definita in dottrina come «una relazione di scambio fra due attribuzioni patrimoniali legate da un vincolo di causalità giuridica (così De Simone M., 1948, 35-36 e a48 ss.), o come «l'«interdipendenza, o causalità reciproca, fra le due prestazioni e la fra le due obbligazioni, per cui ciascuna parte non è tenuta alla propria prestazione, se non sia dovuta, ed effettuata, la prestazione dell'altra», essendo «l'una prestazione il presupposto indeclinabile dell'altra» (così Messineo, 1961, 911); v. anche Barassi, 1948, 256-257; Santoro-Passarelli F., 1966, 224 ss.; Pino, 1963; Cataudella A., 1966, 319-320; Cataudella A., 1970, 236; Bianca, 1984, 462; Bigliazzi Geri, 1988, 8 ss.; Galgano, 1988, 465; Cataudella A., 1989, 197.

[171] Su tale aspetto v. Zoppoli, 1991a, 131-132, al quale si rinvia più in generale per l'analisi critica della configurazione del contratto di lavoro come contratto a prestazioni corrispettive (*passim* e 350).

[172] Cataudella A., 1989, 198.

[173] Zoli, 1996, 420; Santucci, 1993.

[174] Sulla considerazione del contratto di lavoro non solo come contratto di scambio a prestazioni corrispettive, ma anche come contratto di organizzazione v. Persiani, 1965; Persiani, 2011, 718.

[175] Treu, 1968, 343. V. Anche Marinelli M. 2011, 913 ss.

[176] Del Punta, 1992, 439.

[177] Treu, 1968, 343, in antitesi a Barassi, 1949, 168 ss.

[178] Treu, 1968, 341.

[179] Treu, 1968, 341.

[180] Cfr. per tutti Santoro-Passarelli F., 1993, 17, secondo il quale «la corrispettività della retribuzione alla prestazione di lavoro è andata… assumendo un significato particolare, in relazione a quella funzione della retribuzione di mezzo normalmente esclusivo di sostentamento del lavoratore e della sua famiglia», dovendo considerarsi la retribuzione «come corrispettiva dell'attività di lavoro riguardata non soltanto oggettivamente, cioè con riferimento alla quantità e qualità del lavoro, alla quale deve essere proporzionata, ma anche soggettivamente, cioè con riferimento alla persona del prestatore di lavoro secondo le necessità di vita proprie e familiari del medesimo, rispetto alle quali… deve risultare sufficiente»: Santoro-Passarelli F., 1993, 217-218.

riverberare effetti specialmente in alcune ipotesi di sospensione della prestazione lavorativa[181], come in particolare nel caso della malattia[182], limitando il potere di recesso del datore di lavoro[183] e facendo emergere il diritto del lavoratore alla controprestazione datoriale, la quale, lungi dall'atteggiarsi come indennità previdenziale/assistenziale[184], ha natura retributiva[185] in quanto «corrispettivo della collaborazione del lavoratore nella sua integralità con le pause e le sospensioni che, secondo la legge e la contrattazione collettiva, costituiscono espressione legittima della sua umanità e personalità»[186]. Di qui il «superamento del principio usuale di corrispettività, per cui alla retribuzione dovrebbe far sempre riscontro la corrispondente attività di lavoro», e quindi «una deroga[187] al nesso di stretta interdipendenza tra le prestazioni[188] che costituisce manifestazione del c.d. sinallagma genetico»[189] di un contratto a prestazioni corrispettive nel quale si inseriscono «a pieno titolo» le «diverse finalizzazioni sociali che caratterizzano storicamente il diritto del lavoro»[190] e nelle cui ragioni di scambio si ricomprende anche la tutela della personalità del lavoratore[191], con la conseguente «assimilazione» delle «posizioni economiche» connesse a «tali finalizzazioni» alla «prestazione principale»[192].

La configurazione del contratto di lavoro come contratto a prestazioni corrispettive[193], unitamente alla particolare considerazione del contratto[194] e del sinallagma genetico[195] nella ricostruzione della corrispettività lavoristica, è stata sostanzialmente confermata nel dibattito[196] sviluppatosi dopo l'emersione della tesi "derogatoria"[197]. D'altronde, in tal senso milita la netta prevalenza delle «ipotesi disciplinate dalla "regola" piuttosto» che dalle «"eccezioni", anche perché l'operatività di queste ultime è temporalmente limitata»[198]. Né si deve trascurare che la prestazione di lavoro consiste in un'attività non «rigidamente predeterminata nei suoi tempi e nelle sue pause», bensì «generalmente soggetta a dilatazioni, contrazioni o interruzioni occasionali, non prevedibili se non come eventualità connaturate con la causa stessa del contratto»[199]. Di qui un assetto contrattuale in cui, «pur operando di massima la regola della corrispettività», emergono «limiti all'utilizzazione del lavoratore… collegati alla tutela di suoi interessi costituzionalmente rilevanti», i quali comportano, oltre ad «una

---

[181] Sul fatto che gli eventi sospensivi riguardano la prestazione e non il rapporto di lavoro v. Del Punta, 1992, 462.

[182] Del Punta, 1992, *passim* e già Treu, 1968, 203 ss.; Pandolfo, 1991a. Sempre sulla rilevanza della corrispettività in relazione alle ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione per cause attinenti alla persona del lavoratore v. Zoppoli L., 1991a, 306 ss. e, relativamente alle ipotesi di sospensione dipendenti dal fatto del datore di lavoro, 222 ss. e 314 ss., nonché criticamente Del Punta, 1992, 466 ss. Sul tema della corrispettività in relazione alle festività ed alle ferie v. Treu, 1968, 271 ss. e Zoppoli L., 1991a, 91 ss.

[183] Mediante l'oggettivazione di quel suo interesse il cui venir meno estinguerebbe altrimenti l'obbligazione ai sensi dell'art. 1256, c. 2, c.c.: Corti, 2012, 1397 ss.

[184] Cassì, 1954; Guidotti, 1956, 261 ss., il quale rileva come il termine «indennità» non sia incompatibile con la dimensione retributiva; Treu, 1968, 237-238.

[185] Cfr. *amplius* Del Punta, 1992, 397 ss.; Perone, 1989, 48.

[186] Corti, 2012, 1403.

[187] Di «apparenti deroghe» parla Vianello, 2007, 852.

[188] Desta quindi qualche perplessità una recentissima affermazione della giurisprudenza costituzionale secondo cui, stando alla «nozione di retribuzione ricavabile dalla Costituzione (art. 36) e dal codice civile (artt. 2094, 2099)… il diritto a percepirla sussiste solo in ragione (e in proporzione) della eseguita prestazione lavorativa»: C. cost., 23.4.2018. n. 86.

[189] Treu, 1968, 321; Di Majo, 1974, 283; Liso, 1972, 1187 ss.; Ghera, 1970, 101 ss. Per un'efficace ricostruzione del dibattito, anche con alcuni spunti critici alla tesi "derogatoria", v. Cinelli, 1986, 674 ss.

[190] Del Punta, 1992, 441-442.

[191] Treu, 1968, 355.

[192] R. Del Punta, 1992, 442.

[193] Per un confronto tra la corrispettività lavoristica e la corrispettività previdenziale v. Ales, 2015, 467.

[194] Peraltro, sui possibili rischi di sovraccarico delle funzioni del contratto v. Magnani, 2006, 139 ss.

[195] Perone, 1989, 49.

[196] V. in particolare Ichino, 1984, 82 ss.; Ballestrero, 1985, 391 ss.; Cinelli, 1986, 674 ss.; Perone, 1989, 46 ss.

[197] Rispetto alla quale non si è peraltro mancato di rilevare come, in realtà, la "deroga" al principio di corrispettività finisca per confermare la "regola" della stessa corrispettività: Ballestrero, 1985, 392; Cinelli, 1986, 674. Secondo quest'ultimo autore, la specialità della corrispettività nel rapporto di lavoro non dipende tanto da «motivi di deroga», quanto dalla «qualità stessa dei "beni"» impegnati nel rapporto e dai quali le stesse contrapposte obbligazioni risultano caratterizzate, giacché il lavoratore si impegna non solo ad erogare le proprie energie lavorative, ma impegna anche «parte della sua vita», cosicché è giusto che «il valore di scambio non si limiti al solo computo del valore materiale di quelle energie, ma… si determini ponendo… a contrappeso dell'obbligazione retributiva… anche quanto possa garantire un livello minimale di soddisfazione degli interessi sacrificati»: Cinelli, 1986, 676.

[198] Del Punta, 1992, 475.

[199] Ichino, 1984, 89.

temporanea prevalenza sull'interesse all'adempimento dell'obbligazione di lavoro, una permanenza dell'obbligo retributivo»[200].

I limiti della configurazione del contratto di lavoro come contratto a prestazioni corrispettive sono invece emersi in un'interessante analisi[201] la quale, dopo aver accuratamente esaminato le prevalenti teorie, è giunta a scindere l'obbligazione retributiva «in un'"obbligazione sociale" e in un'"obbligazione corrispettiva"»[202]: la prima relativa alla «retribuzione sufficiente a garantire al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa, più strettamente connessa al diritto sociale di matrice costituzionale»; la seconda relativa alla «retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato, più radicata in e condizionata da dinamiche contrattuali, individuali o collettive, e diretta a correlare, almeno in una certa misura, l'entità della retribuzione al lavoro prestato»[203], rilevando la dimensione corrispettiva «ogniqualvolta la retribuzione sia specificamente diretta a compensare *qualità* e *quantità* del lavoro»[204].

2.5. *Per una lettura unitaria dell'art. 36 Cost.: la corrispettività tra proporzionalità e sufficienza*

Al di là dell'opportuna valorizzazione della dimensione sociale dell'obbligazione retributiva, la bipartizione proposta potrebbe presentare il rischio di scindere eccessivamente i due principi che nell'art. 36 Cost. risultano comunque strettamente connessi[205]. Peraltro, come ha di recente precisato il suo sostenitore, questa bipartizione «non entra in contrasto con la natura giuridica unitaria di obbligazione generata da un contratto generalmente ritenuto a prestazioni corrispettive»[206].

In effetti, una lettura atomistica dell'art. 36 Cost. che tenesse nettamente separati i due aspetti della proporzionalità e della sufficienza[207] non coglierebbe appieno tutta la portata della norma costituzionale che, delineando i due principi da essa evocati in un rapporto «quasi simbiotico»[208], ha introdotto nell'ordinamento un concetto unitario di retribuzione il quale risponde ad un tempo tanto ad una logica economicistica quanto ad una logica sociale, a conferma della stessa *ratio* che permea la Costituzione in cui i principi del libero mercato sono temperati dai principi sociali.

Tale unitarietà emerge nella trama letterale dell'art. 36 Cost. grazie all'espressione «e in ogni caso», la quale, premessa all'affermazione della sufficienza della retribuzione, è collocata in posizione mediana e congiuntiva tra il frammento di norma dedicato alla proporzionalità e quello relativo alla sufficienza. Se ciò avvalora l'intima connessione tra quell'espressione e la sufficienza, vale a dire la *necessità* che la retribuzione sia *sempre* sufficiente – quindi anche nei casi in cui la prestazione sia inesigibile (festività, ferie) o impossibile (infortunio, malattia, gravidanza ecc.) –, evidenzia altresì che il requisito della sufficienza non è scisso da quello della proporzionalità, ma appunto lo *corregge necessariamente*, senza tuttavia potersene affrancare o prescinderne. La locuzione «e in ogni caso» esprime un processo di sintesi tra i due principi che deve essere interpretato nel senso che *la retribuzione, che deve essere proporzionata, non può non essere sempre sufficiente*, quindi financo nelle ipotesi in cui, a causa dell'estrema modestia del valore della prestazione lavorativa, l'applicazione del principio proporzionalistico rischi di evidenziare un compenso talmente ridotto da non consentire al

---

[200] Del Punta, 1992, 475.

[201] Zoppoli L., 1991a, 350. Oltre alla valorizzazione della dimensione sociale della retribuzione, tale impostazione ha il merito di aver posto nella giusta luce «la correlazione "prestazione lavorativa-utilità per l'organizzazione datoriale": Zoppoli L., 1991a, 279.

[202] Zoppoli L., 1991a, 279 e *passim*.

[203] Zoppoli L., 2018a, 377-378. Condivide Treu, 2012, 1339.

[204] Zoppoli L., 1991a, 346.

[205] A tale proposito, si è rilevato che la tesi che fa leva sulla distinzione tra un'obbligazione corrispettiva ed una sociale (quest'ultima riconducibile al principio di sufficienza, nella quale andrebbero classificati tutti i trattamenti dovuti al lavoratore per i periodi di sospensione del lavoro) rischia di riaprire la questione della qualificazione del trattamento economico del lavoratore nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa, risoltasi verso la fine degli anni '60 con il riconoscimento della natura retributiva: v. Ichino, 2010, 754.

[206] Zoppoli L., 2018a, 378, secondo il quale la bipartizione contribuisce piuttosto «a razionalizzare un assetto regolativo che vede la compresenza di fonti eteronome ed autonome» e si mostra più in sintonia «con la moderna categoria giuridica della "corrispettività" che, forgiata dal codice civile del 1942, non è generica ed omnipervasiva, ma si sostanzia in una serie di istituti che appaiono compatibili con la drastica riduzione dell'autonomia negoziale connessa alla parziale qualificazione della retribuzione come obbligazione sociale».

[207] Pugliatti, 1949-1950, 189 ss. Ghezzi, Romagnoli, 1995, 238, vedono nell'art. 36 Cost. due principi inscindibilmente connessi.

[208] Colapietro, 2006, 745.

lavoratore di soddisfare in modo minimamente dignitoso le necessità esistenziali. Integrando in senso sociale la proporzionalità tramite la sufficienza, l'art. 36 Cost. evidenzia la sua connessione funzionale con l'art. 3, c. 2, Cost.[209], tendendo a rimuovere uno di quegli ostacoli di ordine economico che impediscono il pieno sviluppo della persona umana.

In tal modo l'art. 36 Cost. incide sullo stesso *concetto di corrispettività nel contratto di lavoro*, il quale è *speciale* sia perché, ove previsto, prescinde dall'interdipendenza tra le prestazioni, sia perché, là dove vi è interdipendenza tra le prestazioni, l'equilibrio sussistente tra di esse si riconduce ad un principio proporzionalistico socialmente orientato. La *dimensione sociale* della retribuzione che scaturisce dalla Costituzione riguarda sì la sufficienza, ma anche la proporzionalità o, in altri termini, è la stessa speciale dimensione con cui la corrispettività si atteggia nel contratto di lavoro ad avere assunto dopo l'avvento della Costituzione anche carattere sociale[210].

La stretta simbiosi esistente nell'art. 36 Cost. tra proporzionalità e sufficienza si coglie per il fatto che la seconda integra la prima così come non può prescinderne. Al pari della proporzionalità, la sufficienza predicata dall'art. 36 Cost. è un connotato di quella retribuzione di cui è debitore il datore di lavoro, spettando quindi esclusivamente a quest'ultimo garantirla. In quanto strettamente connessa alla principale obbligazione datoriale discendente dalla sottoscrizione del contratto di lavoro, la sufficienza della retribuzione si parametra all'ammontare di quest'ultima, determinato all'atto della sottoscrizione del contratto sulla base del valore economico quantitativo e qualitativo della prestazione.

Si pensi alle ipotesi in cui la retribuzione spetti anche in mancanza della prestazione di lavoro, rispetto alle quali il regime speciale della corrispettività lavoristica preesisteva alla Costituzione (artt. 2110 e 2111 c.c.) e l'*an* del pagamento della retribuzione dipende non già dall'art. 36, c. 1, Cost. bensì dai menzionati articoli del codice civile, i quali *integrano in senso correttivo ex* art. 1374 c.c. il contenuto del contratto di lavoro. Trattandosi di retribuzione erogata in assenza di prestazione di lavoro, non sembrerebbe esservi spazio per il principio di proporzionalità, ma semmai solo per quello di sufficienza[211] in considerazione del fatto che tale trattamento garantisce che l'esistenza del lavoratore sia libera e dignitosa in una contingenza nella quale rischierebbe di non esserlo affatto.

In realtà, fermo restando che l'art. 36, c. 1, Cost. non è «una fonte genetica dell'obbligazione retributiva, ma solo una norma sulla qualificazione e soprattutto sulla misura della retribuzione»[212] e non sul suo *an*, anche il *quantum* della retribuzione spettante in tali casi (frutto della speciale corrispettività connessa al sinallagma genetico) si determina contestualmente alla luce dei due principi costituzionali, dove quello di sufficienza non può non fondarsi sulla base di quello di proporzionalità. Senza tale base la sufficienza della retribuzione corrisposta per le ipotesi in questione rischierebbe di tradursi in incerte forfetizzazioni sganciate dalla concreta situazione e dagli interessi che il contratto di lavoro mira a soddisfare. È ovvio che la quantità e la qualità del lavoro, cui anche in tal caso la retribuzione deve proporzionarsi, si riferiscono non già a qualcosa che non c'è, bensì astrattamente alla dimensione quantitativa e qualitativa del lavoro che normalmente il lavoratore esegue alla luce del contratto di lavoro – il «suo lavoro» – assunta dalla contrattazione collettiva come base imprescindibile per individuare l'ammontare del trattamento retributivo da erogare nella fase di non lavoro[213].

Pertanto, nella prospettiva dell'art. 36, c. 1, Cost. il principio di sufficienza vale a calibrare in senso sociale/esistenziale l'entità della retribuzione che tuttavia deve essere necessariamente

---

[209] Treu, 1979a, 75.

[210] Come afferma la stessa Cass., S.U., n. 13.2.1984, n. 1069, nel contratto di lavoro la corrispettività non è legata esclusivamente ad una relazione di stretta interdipendenza con la controprestazione, ma piuttosto all'esistenza dello stesso contratto ed alla «soggezione personale del lavoratore nel rapporto».

[211] Zoppoli L., 1991a, 309.

[212] Così Del Punta, 1992, 474 e, di recente, anche Zoppoli L., 2018a, 397-398, nota 68, pur con qualche accento critico. V. anche Speziale, 1992, 312, e Zoppoli L., 1994, 127. Per una problematica ricostruzione dell'art. 36 Cost. come fonte di obblighi distinti con distinti destinatari v. Hernandez, 1998, 10-11.

[213] Del Punta, 1992, 508 ss., spec. 513-514 e 518, il quale sottolinea come «i contratti collettivi possano contenere due valutazioni diverse in merito alla "giusta retribuzione", prevedendo in concreto percentuali inferiori al 100% della retribuzione sufficiente – che non comprende *tutta* la retribuzione, ma solo i minimi tabellari e l'indennità di contingenza – in caso di malattia»: il che «può giustificarsi anche tenendo conto di quella direttiva di "armonizzazione" fra l'art. 36 e il principio di corrispettività… che potrebbe anche leggersi come "ricaduta" della *proporzionalità ex* art. 36 sulla sufficienza».

determinata in proporzione alla quantità e qualità del lavoro (svolto concretamente o, nei casi poc'anzi citati, previsto dal contratto).

III. *La giusta retribuzione nella giurisprudenza*

3.1. *La precettività dell'art. 36 Cost.*

La parabola che ha condotto al riconoscimento della natura non meramente programmatica[214] dell'art. 36, c. 1, Cost., si è sviluppata e risolta assai precocemente. Sin dagli anni '50 si è ammesso[215] che la norma costituzionale potesse dispiegare efficacia immediata e diretta nei confronti sia della legge sia dei contratti collettivi[216], operando non solo nell'ambito dei principi di rango costituzionale bensì anche in quello dei rapporti interprivati[217] quale precetto inderogabile[218]. Per la verità, la giurisprudenza è stata assai prudente nel considerare il ruolo del contratto collettivo, ipotizzando una sorta di insindacabilità del medesimo in materia retributiva, come se esso godesse di una riserva di competenza quale fonte regolatrice dei modi di attuazione del salario adeguato[219], anche nei confronti della legge[220].

Tale assetto è entrato in crisi nella stagione della concertazione[221], quando anche i contratti collettivi hanno dovuto rispettare i vincoli economico-finanziari pattuiti in sede di accordi triangolari, emergendo un possibile contrasto tra legge e contrattazione. Tuttavia, secondo la Corte costituzionale, in assenza di attuazione dell'art. 39 Cost., «non si può né si deve ipotizzare conflitto tra attività normativa dei sindacati e attività legislativa del Parlamento» e, sebbene l'autonomia collettiva non possa essere annullata o compressa in generale, potrebbe tuttavia essere limitata qualora si debbano salvaguardare altri beni costituzionalmente rilevanti[222], poiché «in situazioni eccezionali, a salvaguardia di superiori interessi generali, e quindi con carattere di transitorietà»[223], il legislatore può porre limiti massimi ai trattamenti retributivi.

Più in generale v'è da chiedersi se la portata precettiva dell'art. 36 riguardi solo i patti siglati sul piano individuale o anche i patti collettivi e possa consentire, ad esempio, operazioni volte al contrasto dell'applicazione dei c.d. contratti collettivi pirata[224].

3.2. *La combinazione tra l'art. 36 Cost. e l'art. 2099 c.c.*

Conseguenza giuridica del carattere precettivo dell'art. 36 è che l'accordo individuale il quale stabilisca una retribuzione inadeguata in base ai principi costituzionali sia nullo[225], non potendo considerarsi una rinuncia preventiva alla giusta retribuzione, attesa l'impossibilità di rinunciare ad un diritto non acquisito al patrimonio del titolare[226].

---

[214] Cfr. Ichino, 2010, 739; Marinelli M., 2010, 87. Per la riconducibilità del «riconoscimento giudiziale del valore precettivo» dell'art. 36 Cost. «al paradigma teorico neocostituzionalistico» v. Ricci, 2012, 1 ss.

[215] In dottrina, v. Cessari, 1952, 197; Napoletano, 1951, 217; Natoli, 1952, 255; Nicolò, 1951, 5; Pugliatti, 1949-1950, 189-194; Scognamiglio, 1951, 352; Smuraglia,1951, 83. *Contra* Scorza, 1951, 450; Sermonti,1952, 128. Per una prima ricostruzione del dibattito cfr. Panuccio, 1953, 20; Pera, 1953, 99 ss. In giurisprudenza, tra le prime, cfr. A. Aquila 24.12.1950, *RGL*, 1951, II, 5–6; Cass. 21.2.1952, n. 461; Cass. 18.7.1961 n. 1745, *MGL*, 1961, 412, con nota di Pera. Per una rassegna della prima giurisprudenza v. De Cristofaro, 1971, 45-202. Ma ancora oggi non si è mancato di dubitare della portata precettiva dell'art. 36 Cost.: v., sia pure con riferimento al solo pubblico impiego, Cons. St. 10.5.2013 n. 2549.

[216] Cfr. 25.3.1960, n. 636; Cass. 23.11.1992, n. 12490

[217] Cfr. Pugliatti, 1949-1950, 190; Natoli, 1952, 255; Zoppoli L., 1994, 100.

[218] Cfr. Cass., 15.5.1987, n. 4503. Scognamiglio, 1978, 13 ss.

[219] C. cost., 26.3.1991, n. 124. Già Cass. 12.5.1951, n. 1184, *MGL*, 1951, 157, con nota di Sermonti. Più di recente Cass 2.2.2004, n. 1823. In dottrina Mengoni, 1980, 696; Mortillaro, 1979, 65 ss.

[220] Che si riteneva non potesse neppure limitare l'intervento di clausole collettive più favorevoli. Tuttavia, pronunciandosi sulla proroga della legge Vigorelli, C. cost., 11.12.1962, n. 106 ha escluso la sussistenza di una riserva, normativa o contrattuale, a favore della contrattazione collettiva.

[221] E. Ghera, 2000, 115; Zoppoli L., 2016, 1.

[222] C. cost., 30.7.1980, n. 141 nonché C. cost., 7.2.1985, n. 34. V. anche C. cost., 30.7.1980, n. 142.

[223] C. cost., 26.3.1991, n. 124. In dottrina Mengoni, 1980, 692.

[224] In tema v. già Pera, 1997, 381.

[225] Cass., 1.2.2006, n. 2245, *D&L*, 2006, 2, 557, con nota di Bianchi.

[226] Cass., 8.8.1987, n. 6823

Come è noto, onde giustificare l'intervento giudiziale in materia retributiva[227] nonostante le riserve avanzate per questo «*blitz*»[228] o «intervento correttivo»[229], si è fatto appello[230] all'art. 2099, c. 2, c.c., in una sorta di «eterogenesi delle funzioni»[231]. Alla stregua di tale norma, in assenza di patti individuali e collettivi – diversamente dalla regola di diritto comune contenuta nell'art. 1349 c.c. – la retribuzione è determinata dal giudice, escludendosi perciò la nullità dell'intero contratto per «difetto di tale requisito oggettivo»[232]. Ed è previsto che il giudice provveda alla determinazione della giusta retribuzione tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali: *parere* che di fatto è stato ritenuto *condensato* nelle clausole del contratto collettivo. In tal modo è stata di fatto parificata la clausola nulla per contrasto con la norma imperativa dell'art. 36 Cost. ad una clausola inesistente per assenza dell'individuazione della retribuzione[233]. Cosicché si è osservato come il riferimento all'art. 2099 c.c. risulti in realtà improprio[234] – anche se probabilmente necessario[235] – poiché di solito il giudice non si trova dinnanzi alla mancata determinazione contrattuale della retribuzione bensì ad una determinazione inadeguata. Dal punto di vista dogmatico sarebbe dunque stato più corretto richiamarsi al combinato disposto degli artt. 1419, c. 2, e 1339 c.c.[236]. Pertanto, secondo una diversa ricostruzione, lungi dall'essere fondato sull'art. 2099 c.c. il diritto del lavoratore a vedersi riconosciuta, *ope iudicis*, la giusta retribuzione discenderebbe *ex se* dalla stessa precettività dell'art. 36, c. 1, Cost[237]. È pur vero che nulla esclude, secondo un'ulteriore tesi, che la determinazione giudiziale della giusta retribuzione possa avvenire ai sensi dell'art. 432 c.p.c.[238] come valutazione equitativa delle somme dovute[239]. Non a caso, secondo una certa visione, lo stesso art. 2099 c.c. sarebbe basato su di un principio equitativo[240] e spesso i giudici vi hanno fatto riferimento.

3.3. *Il contratto collettivo come parametro per l'individuazione della retribuzione adeguata*

Pertanto, nel giudizio di congruità della retribuzione è invalsa l'utilizzazione come parametro di riferimento, «in linea generale e prioritaria»[241], dei minimi retributivi previsti dai contratti collettivi (a prescindere dall'applicabilità degli stessi al rapporto di lavoro[242]), giacché rappresentano l'unico criterio oggettivamente disponibile[243], che assicura la corrispondenza al precetto costituzionale con una presunzione *iuris tantum*[244]. Del resto, il silenzio dell'art. 36 Cost. sull'articolazione e sulla struttura delle voci della retribuzione significa che la definizione degli elementi del trattamento economico

---

[227] V. De Cristofaro, 1971, 144. Cfr., di recente, Cataudella M.C., 2013, 22 ss.
[228] Dell'Olio, 2004, 602.
[229] Roma, 1997, 41.
[230] Cfr. Cass., 22.6.2004, n. 11624
[231] Dell'Olio, 2004, 602.
[232] Santoro-Passarelli F., 1995, 221. Sul punto v. Persiani, 1977, 13; D'Antona, 1986, 3.
[233] Giugni, 1951, 1005.
[234] Treu, 1968, 160 ss.
[235] Bellomo, 2002a, 56-57 secondo cui «l'utilizzo dell'art. 2099 c.c. … si è rivelato alla prova dei fatti una soluzione versatile».
[236] Ghera, Garilli, Garofalo D., 2017, 189 ss.; ma già Mortati, 2005, 7 ss.
[237] Angiello, 2003, 21.
[238] In tal senso Cass., 17.1.1989, n. 193; Cass., 29.3.1990, n. 2554; Cass., 5.4.1990, n. 2846; Cass., 5.4.1990, n. 2835; Cass. 6.7.1990, n. 7095; Cass., 8.6.2001, n. 7827
[239] Cfr. Bellomo, 2017b, 941.
[240] Cfr. Treu, 1979, 83; Zoppoli L., 1991a, 290. Criticamente cfr. Bellomo, 2002a, 85 ss.
[241] Ichino, 1992, 268.
[242] Cass., 18.2.1985, n. 1393; Cass., 10.6.2005, n. 12271; Cass., 3.2.2005, n. 2144.
[243] Cass. 15.10.2010, n. 21274. Cfr. Cass. 26.3.1998, n. 3218, *RIDL*, 1998, II, 683, con nota di Poso, secondo cui qualora il datore di lavoro non sia aderente a una delle associazioni firmatarie il contratto collettivo, è impedito al giudice di assumere "*sic et simpliciter*" i minimi salariali ivi fissati a parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente.
[244] Cass. 28.10.2008, n. 25889; Cass., 7.5.2003, n. 7752, *RGL*, 2004, II, 584, con nota di Vitaletti; Cass., 8.12002, n. 132, *RIDL*, 2002, I, 784, con nota di Gianino, nonché *MGL*, 2002, 339, con nota di De Marinis. Di recente T. Roma, 30.5.2017, n. 5146.

complessivo deve essere necessariamente demandata alla contrattazione[245] quale «strumento naturale»[246].

Tuttavia, sebbene abbia rappresentato una costruzione dotata di senso del realismo[247], l'assunzione del contratto collettivo quale parametro pur in assenza di una disposizione esplicita di legge ha determinato varie criticità non del tutto risolte. Si è palesato, in particolare, un marcato soggettivismo decisionale, con il connesso pericolo dell'accrescersi delle diseguaglianze retributive unitamente alla mortificazione dei punti di equilibrio raggiunti dalle parti sociali in sede di negoziazione collettiva[248].

L'operazione giurisprudenziale può essere ricostruita essenzialmente attraverso tre filoni, così sintetizzabili: *a)* la selezione del contratto collettivo da assumere a parametro; *b)* le operazioni c.d. "riduzionistiche" del trattamento contrattuale in base ad elementi esterni; *c)* la selezione delle voci della retribuzione che definiscono il c.d. minimo costituzionale.

Con riferimento al primo filone, occorre distinguere due ipotesi: quella in cui il datore applichi comunque un contratto collettivo da quella in cui non ne applichi alcuno.

Nella prima ipotesi, giacché viene in rilievo l'esercizio della libertà sindacale, la scelta del contratto collettivo dovrebbe ritenersi teoricamente insindacabile da parte del giudice. Ma, se così fosse, la garanzia apprestata dall'art. 36 Cost. potrebbe essere elusa con estrema facilità. Così si è talora ammesso che il lavoratore possa appellarsi ad un contratto collettivo diverso da quello di appartenenza, non già per ottenerne l'applicazione, bensì come termine di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato al proprio rapporto[249]. D'altro canto, l'eventuale inadeguatezza di un contratto collettivo a rispettare i parametri costituzionali può essere riguardata solo in ragione della comparazione con altri contratti collettivi applicabili nel settore di appartenenza. E, a questo punto, nulla esclude che il parametro più affidabile possa essere rappresentato dal contratto collettivo stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi[250], ben potendo la *rappresentatività* essere ritenuta anche indice di *attendibilità*, come mostrano vari segnali emergenti nell'ordinamento (v. § 5.1).

Tuttavia, persistono orientamenti secondo cui il riferimento a tali contratti collettivi assume valore solo sotto il profilo contributivo, in virtù di una precisa disposizione di legge[251], senza incidere sotto il distinto profilo retributivo rispetto al quale il giudice rimane libero di selezionare il contratto parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività[252]. Tutto ciò crea di fatto una sorta di "strabismo" per cui la retribuzione parametro a fini contributivi sarebbe totalmente sganciata dalla retribuzione parametro a fini compensativi dell'attività svolta, il che non appare molto coerente con un principio di ragionevolezza che dovrebbe guidare l'ordinamento.

Questione ancora distinta è quella che riguarda la dinamica della successione nel tempo dei contratti collettivi applicati. In tal caso, la garanzia apprestata dall'art. 36 Cost. da un lato non comporta

---

[245] C. cost., 28.4.1994, n. 164, *RIDL*, 1995, II, 25, con nota di Mariani. Cfr., peraltro, Cass., 9.2.2015, n. 2360, la quale, in riferimento al lavoratore italiano soggetto a legislazione straniera, afferma che non esiste nel nostro ordinamento un principio di ordine pubblico che imponga il rispetto assoluto dei minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, purché venga assicurata una retribuzione sufficiente e proporzionata ex art. 36 Cost. Principio analogo è espresso in T. Napoli, 10.1.2017, n. 81. Su questi aspetti Zoppoli L., 2018a, 385-386, il quale solleva dubbi in merito alla tenuta di simili interpretazioni sotto il profilo della sufficienza.

[246] Ferraro, 2010, 693.

[247] De Cristofaro, 1971, 22 ss.

[248] Liso, 1998, 220 ss.; Persiani, 1998, 31. Di recente v. Bellomo, 2017b, 930.

[249] Cass. 18.12.2014, n. 26742; T. Milano, 11.6.2014; Cass., 8.5.2008, n. 11372; Cass. 29.7.2000, n. 10002, *RIDL*, 2001, II, 395, con nota di Manganiello; Cass., s.u., 26.3.1997, n. 2665, *GC*, 1997, I,1199, con nota di Pera e *GI*, 1998, 915, con nota di Marazza; Cass. 1983, n. 4366. Cfr., sia pure con riferimento al settore cooperativo, T. Torino, 14.10.2010, *DRI*, 3, 2011, 781, con nota di Putrignano, e *RIDL*, 2011, II, 409, con nota di Moro.

[250] Cfr. Bellomo, 2002a, 208

[251] Art. 1, l. n. 389/1989.

[252] Cass. 2.8.2017, n. 19284; Cass. 8.2.2006, n. 2758; Cass., 26.9.2005, 18761, *RIDL*, 2006, 4, II, 911, con nota di Gentile; Cass. 27.7.2004 n. 14129; Cass. 24.2.2004, n. 3675; Cass., 7.11.2003, n. 16762; Cass. 19.5.2003, n. 7842; Cass., 10.5.2000, n. 6024; Cass., 17.2.2000, n. 1767, *MGL*, 2000, 1220, con nota di Nicolini; Cass., 28.10.1999, n. 12122, *LG*, 2000, 766, con nota di Zavalloni. Inizialmente si era diffuso anche l'orientamento opposto (cfr. Cass., 12.8.1999, n. 8620; Cass., 22.5.1999, n. 5002; Cass. 4.3.1997, n. 1898, *RIDL*, 1998, II, 171, con nota di Brida), ma il contrasto è stato poi risolto da Cass., S.U., 29.7.2002, n. 11199, *DL*, 2002, II, 602, con nota di Dal Maso.

l'intangibilità *in pejus* del trattamento collettivo da parte di quello successivo[253]; dall'altro lato, non impedisce che le clausole retributive perdano efficacia vincolante per il periodo di vacanza contrattuale[254]. Tuttavia, sebbene sia stata negata la sussistenza di un principio di ultrattività[255], si è comunque osservato come sul piano individuale operi pur sempre la tutela della giusta retribuzione in virtù della quale non può prospettarsi una lesione del trattamento economico goduto[256].

Nella seconda ipotesi – relativa all'assenza di applicazione di un contratto collettivo – il giudice non è tenuto ad assumere come criterio parametrico un contratto collettivo piuttosto che un altro[257], essendo superata la visione che ancorava l'identificazione della disciplina collettiva applicabile ai criteri dettati dall'art. 2070 c.c.[258]. A ben guardare, tuttavia, sul piano concreto si giunge alla medesima regola[259] ove si ritenga che l'art. 36 Cost. garantisca una retribuzione parametrata a quella prevista dal contratto collettivo per il tipo di attività svolto dall'impresa[260]. Pertanto, quantomeno a fini retributivi, sembra quasi potersi percepire uno strisciante ritorno all'art. 2070 c.c. e ad una concezione ontologica del concetto di categoria merceologica.

Solo in mancanza di contratti collettivi nel settore di appartenenza[261] – il che accade di rado, anche perché non c'è più una netta separazione tra settori produttivi – si potrebbe far riferimento a contratti previsti per categorie affini. Viceversa, in caso di compresenza di più contratti collettivi nel settore troverà applicazione il trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo – anche di livello territoriale o aziendale, per quanto peggiorativo rispetto a quello nazionale[262] – che, secondo il prudente apprezzamento del giudice, sia più rispettoso della giusta retribuzione[263] nonché più prossimo alle esigenze del contesto produttivo considerato[264]. Per quanto concerne il contratto collettivo di primo livello del Gruppo Fiat-Fca[265], che detta l'unica disciplina collettiva applicabile all'interno del Gruppo priva di qualsiasi relazione con il CCNL dei metalmeccanici[266], esso assume valore di parametro di riferimento *ex* art. 36 Cost. all'interno del proprio campo applicativo, ma nulla esclude che possa svolgere tale funzione anche al di fuori, trattandosi peraltro di un contratto stipulato da sindacati comparativamente più rappresentativi.

3.4. *Le operazioni "riduzionistiche" del trattamento previsto dai contratti collettivi*

---

[253] Anche aziendale, Cass. 26.3.1998, n. 3218, *RIDL*, 1998, II, 683, con nota di Poso; Cass., 5.5.1998, n. 4534, *RIDL*, 1999, II, 3, con nota di Bano.

[254] Cass., 17.1.2004, n. 668; Cass., 10.11.2000, n. 14613, *MGL*, 2001, 2, con nota di Gramiccia; Cass., 10.4.2000, n. 4534.

[255] Si esprimevano ancora *contra* Cass. 14.4.2003, n. 5908, *NGCC*, 2004, I, 359, con nota di Di Carluccio; Cass., 22.4.1995, n. 4563, *RIDL*, 1996, II, 484, con nota di Romei e *DL*, 1995, II, 207, con nota di Bellomo, la quale afferma una sorta di principio di ultrattività in materia retributiva.

[256] Cass., S.U., 30.5.2005, n. 11325.

[257] Cfr. P. Ispica 22.6.1987, *DL*,1989, II, 292 che addirittura negava l'applicazione del contratto collettivo in via indiretta quale parametro di riferimento per il giudizio di congruità della retribuzione ai sensi dell'art. 36 cost.

[258] In effetti tale orientamento espresso, ad esempio, in Cass., 9.4.1992, n. 4324 è stato superato per l'accertata inapplicabilità di tale norme codicistica al contratto collettivo di diritto comune, Cass., 18.12.2014, n. 26742; Cass., s.u., 26.3.1997, n. 2665, *GC*, 1997, I,1199, con nota di Pera e *GI*, 1998, 915, con nota di Marazza; Cass. 9.9.1995, n. 9549.

[259] Invero, per il parametro cui commisurare la retribuzione normalmente si fa riferimento al contratto della categoria professionale di appartenenza di cui all'art. 2070 c.c. v. T. Teramo, 28.10.2015, n. 925; T. Roma, 24.7.2017, n. 7117.

[260] Cass., 26.1.1993, n. 928, *RIDL*, 1993, II, 692, con nota di Tullini; Cass. 12.5.1986, n. 3155; Cass., 21.1.1985, n. 237. Più di recente Cass., 23.12.2016, n. 26953. Per T. Venezia, 10.5.2017, n. 284, il contratto collettivo di settore rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione.

[261] Cass., 29.3.2010, n. 7528. Cass., 1.10.2015, n. 19639 e Cass. 16.4.2015, n. 7781 hanno affermato che in materia di benefici della fiscalizzazione degli oneri sociali sia possibile che il trattamento economico dei lavoratori sia disciplinato sulla base del contratto collettivo di un settore produttivo diverso.

[262] Cass. 31.1.2012, n. 1415; Cass., 20.9.2007, n. 19467; Cass., 26.3.1998, n. 3218*, RIDL*, 1998, II, 683, con nota di Poso; Cass., 3.4.1996, n. 3092; Cass., 3.12.1994, n. 10366, *GI*, 1996, I,1, 546, con nota di Madera; Cass., 27.1.1989, n. 513. In dottrina Santoro-Passarelli G., 1980, 617; Rusciano, 2003, 132 ss.

[263] T. Torino, 14.10.2010, cit.

[264] Del resto, l'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. con mod. dalla l. n. 148/2011 che ha legalmente abilitato i contratti collettivi aziendali o territoriali a realizzare specifiche intese derogatorie rispetto al contratto collettivo nazionale con efficacia *erga omnes*.

[265] Siglato dalla FCA N.V. e CNH Undustrial N.V., rinnovato il 7.7.2015 e sottoscritto per i sindacati dei lavoratori da Fim, Uilm, Fismic, Ugl metalmeccanici e Associazioni Quadri e Capi Fiat, un contratto *sui generis* in quanto, pur riguardando le imprese italiane del Gruppo Fiat-Chrysler Automobile (FCA), si pone come "l'unica disciplina applicabile".

[266] Cfr. De Luca Tamajo*,* 2015, 664.

Venendo al secondo filone, va ricordato come la retribuzione adeguata sia solo *nella normalità dei casi* quella fissata dalle parti sociali[267], giacché nulla esclude che il giudice, con valutazione di fatto non censurabile in sede di legittimità[268], possa discostarsi *in pejus* da essa, in particolare facendo riferimento a criteri più o meno oggettivi, quali la crisi[269], le condizioni territoriali[270], le dimensioni dell'impresa[271], l'equità[272], le caratteristiche della prestazione o dell'attività svolta, le nozioni di comune esperienza[273]. Peraltro, ove lo scostamento dai parametri retributivi del contratto collettivo sia sensibile, il giudicante ha l'obbligo di motivarne adeguatamente e rigorosamente le ragioni giustificative[274], mentre sul datore di lavoro incombe l'onere di indicare gli elementi dai quali risulti l'eccesso delle retribuzioni contrattualmente previste[275].

Quanto alla valutazione di tipo equitativo, essa dovrebbe ammettersi solo ove si ravvisi la conclamata impossibilità di effettuare una quantificazione economica in base ad altri elementi oggettivi[276], essendo esclusa per supplire a carenze di allegazione, o istruttorie o probatorie[277]. Tuttavia, ad essa si è ricorso diffusamente in particolari settori privi di contrattazione collettiva (quali quello artigiano[278]), tendendosi in tal caso a far riferimento o alla retribuzione prevista in un altro settore (es. quello industriale o quello più affine), nella sua interezza[279] o ridotta in misura percentuale[280], o alla media tra i valori previsti nello stesso settore di appartenenza[281]. Scarsamente convincenti appaiono le operazioni tramite le quali, anziché limitarsi ad assumere a parametro gli importi retributivi previsti da un contratto collettivo, si operi in maniera del tutto discrezionale una riduzione equitativa di detti importi: in primo luogo, perché i settori merceologici non sono più tanto distanti come lo erano in passato; in secondo luogo, perché in generale in Italia vi è un ben noto problema di rappresentanza datoriale che potrebbe far sempre dubitare del fatto che qualsiasi contratto collettivo sia realmente rappresentativo di un determinato settore[282].

3.5. *I trattamenti posti a confronto nella operazione di ricerca del giusto trattamento retributivo*

Quanto al terzo filone, secondo un consolidato orientamento la garanzia costituzionale dell'adeguatezza della retribuzione pone a confronto la c.d. *retribuzione corrispettivo* (cioè l'intero trattamento economico goduto dal lavoratore in funzione di controprestazione) con la c.d. *retribuzione parametro* (vale a dire la minore misura, che comprende solo alcune voci, del trattamento assunto a valore parametrico di confronto)[283]. Peraltro, il principio di onnicomprensività della retribuzione-parametro, che si era tentato di individuare per il calcolo di tutte le voci del trattamento economico, è

---

[267] Cass., 17.1.2011, n. 896, *D&L*, 2011, 1, 170, con nota di Meroni.

[268] Per tutte v. Cass., 6.4.1992, n. 4200.

[269] Sebbene Cass., 29.8.1987, n. 7131, esclude che la determinazione della giusta retribuzione in un importo inferiore ai minimi salariali della contrattazione collettiva possa essere motivata con il richiamo delle condizioni del mercato di lavoro nel settore di attività cui appartiene il rapporto dedotto in giudizio, poiché il precetto costituzionale è appunto rivolto ad impedire ogni forma di sfruttamento del dipendente.

[270] Cass., 17.1.2011, n. 896, cit.; Cass., 29.8.1987, n. 7131. Cfr. Del Vecchio, 2003, 317 ss.

[271] Cfr. Cass., 14.5.1997, n. 4224 e Cass., 9.8.1996, n. 7383, *RIDL*, 1997, II, 481, con nota di Mammone, che su tali basi hanno considerato legittima la riduzione del 20% dei minimi salariali contrattualmente stabiliti.

[272] Cass., 28.8.2004, n. 17250 che ha ritenuto coerente il riferimento ad elementi quali le condizioni familiari del lavoratore, le mercedi praticate nella zona, il carattere artigianale e le dimensioni dell'azienda. Così anche Cass., 9.8.1996, n. 7383, cit.

[273] Cass., 5.4.1990, n. 2835; Cass., 20.3.1987, n. 2791; Cass., 7.12.1981, n. 6491.

[274] Cass., 17.1.2011, n. 896, cit.; Cass., 3.2.2005, n. 2144.

[275] Cass., 14.12.2005, n. 27591; Cass., 18.3.2004, n. 5519. V. invece, Cass., 16.5.2006, n. 11437, *D&L*, 2006, 3, 839, con nota di Beretta, secondo cui, per converso, il giudice può discostarsi "*in melius*" dai parametri contrattuali solamente a seguito della concreta prova da parte del lavoratore dell'inadeguatezza del trattamento retributivo rispetto al parametro di sufficienza ex art. 36 cost.,

[276] Cass., 22.1.1987, n. 589; Cass. 28.5.1985, n. 3231.

[277] Cass., 14.10.1988, n. 5584; Cass., 16.2.1988, n. 1655; Cass., 17.11.1985, n. 5894.

[278] V. Cass., 21.6.1988, n. 4243; Cass., 25.8.1986, n. 5195.

[279] Per i riferimenti v. Fergola, 1992, 283.

[280] Ad es. il 10%, cfr. Cass., 15.5.1987, n. 4503.

[281] T. Firenze, 29.11.1988, citata da Nogler L., Brun S., 2018a.

[282] V. i saggi dedicati a *L'Associazionismo dei datori di lavoro e le relazioni industriali*, *DLRI*, 2017, I, 1 ss. e ora l'accordo interconfederale del 9.3.2018 su cui v. § 5.4).

[283] Cass., s. u., 1.4.1993, n. 3888, *RGL*, 1994, II, 109, con nota di De Marchis; C. cost., 28.4.1994, n. 164, *RIDL*, 1995, II, 25, con nota di Mariani.

stato superato[284] poiché, al di là di alcuni casi, si è dovuto constatare come non esista nell'ordinamento una regola di questo tenore e conseguentemente ogni istituto retributivo deve calcolarsi secondo la disciplina legale e contrattuale di riferimento[285].

Secondo alcuni orientamenti, che utilizzano il richiamo alla dimensione civilistico-contrattuale per interpretare restrittivamente la norma costituzionale[286], la garanzia dell'art. 36 Cost. garantisce solo la parte del trattamento retributivo[287]. Più in particolare, nel momento in cui si assume il contratto collettivo come parametro, ci si limita a considerare il c.d. minimo costituzionale[288], ossia la sola retribuzione base[289], l'indennità di contingenza[290] e la tredicesima mensilità (c.d. "terzo elemento")[291], con esclusione dei compensi aggiuntivi, degli scatti di anzianità e delle altre mensilità aggiuntive[292] (ad es. la quattordicesima[293]). La regola tende ad essere quella di escludere dal c.d. minimo gli emolumenti collegati a particolari caratteristiche della prestazione o a particolari qualità personali del lavoratore[294] (ad es. i premi di produzione[295], le maggiorazioni[296] e le indennità speciali[297]). Ma, a dire il vero, non vi è unanimità in merito alle voci da considerare, giacché secondo un orientamento non si devono escludere in via automatica gli istituti retributivi contrattuali eccedenti il minimo salariale, essendo rimesso al giudice procedere ad una valutazione caso per caso[298].

Molto si è discusso sulla considerazione degli scatti d'anzianità[299]. Secondo un orientamento[300], essi dovrebbero concorrere a determinare l'adeguata retribuzione in quanto la prestazione lavorativa di norma si arricchisce sotto il profilo qualitativo in ragione del maturare dell'esperienza[301]. Per converso, un'altra corrente li ritiene estranei al principio di proporzionalità[302], poiché, ai fini della maturazione

---

[284] Cass., 25.11.2015, n. 24107; Cass., 6.10.2005, n. 19425; Cass., 3.3.2004, n. 4341; Cass., 2.2.2004, n. 1823. V. Zoli, 1996, 435.

[285] Cass., s.u., sentt. nn. 1069, 1071, 1073, 1075, 1081, 13.2.1984, *GI,* 1984, I, 1, 1557, con nota di Persiani; Cass., S.U., 4.4.1984, n. 2183, *RGL.*, 1984, II, 41, con note di Petrocelli e Zanello. Successivamente, *ex multis*, Cass., 26.11.1985, n. 5868; Cass., 26.8.1986, n. 5233; Cass., s.u., 3.4.1989, n. 1608; Cass., s.u., 3.4.1989, n. 1614; Cass., 9.5.1990, n. 3818; Cass., 3.11.1995, n. 11424; Cass. 23.7.1998, n. 7251; Cass. 5.3.1999, n. 1883; Cass., 16.5.2003, n. 7707; Cass., 3.3.2004, n. 4341. Di recente Cass., 6.4.2012, n. 5595. In dottrina cfr. Persiani, 1982, 57.

[286] Zoppoli L., 2018a, 386

[287] Cass. 3.12.1988, n. 6565, secondo cui la particolare garanzia apprestata dall'art. 36 cost. a tutela della qualità del lavoro prestato dal lavoratore subordinato non copre tutto il trattamento economico del dipendente, ma si riferisce alla retribuzione che, nell'ordinario sinallagma contrattuale, è destinata a compensare la prestazione lavorativa eseguita nella normalità delle situazioni.

[288] Cfr. Cass., 23.12.2016, n. 26925; Cass., 29.3.2010, n. 7528, *GI*, 2010, 2374, con nota di Cataudella M.C.; Cass., 18.3.2004, n. 5519; Cass., 7.3.2003, n. 3494; Cass., 13.5.2002, n. 6878. In passato v. Cass., S.U., 29.5.1993, n. 6030, *RIDL*,1993, II, 653, con nota di Del Punta, altresì in *GI*, 1994, I, 1, 913, con nota di Santoro-Passarelli G.

[289] Cass., 28.8.2004, n. 17274; Cass., 7.7.2004, n. 12520; Cass. 18.3.2004, n. 5519; Cass. 8.8.2000, n. 10465, *RIDL*, 2001, II, 658, con nota di Poso; Cass., 9.8.1996, n. 7379; Cass., 16.7.1987, n. 6273; Cass., 10.4.1987, n. 3581; Cass. 10.6.1986, n. 3842; Cass., 21.1.1985, n. 237, *RIDL*, 1985, II, 593, con nota di Papaleoni; Cass., 26.1.1984, n. 622; Cass., 16.12.1982, n. 6959; Cass., 5.11.1979, n. 5719.

[290] Cass., 8.6.1992, n. 7004; Cass., 21.5.1992, n. 6108; Cass., 3.1.1984, n. 2; Cass., 7.4.1982, n. 2594.

[291] Cass., 18.3.1992, n. 3362. Sul dibattito intorno all'inclusione della tredicesima mensilità stante il suo carattere ormai generalizzato e strutturale A. Ancona, 24.8.2017, n. 349, A. Catania, 30.9.2015, n. 852, in materia di lavoro "nero". In passato Cass., 13.6.1991, n. 6685; Cass., 25.1.1988, n. 611, *RIDL*, 1989, II, 246, con nota di De Felice. In dottrina Dell'Olio,2004, 616;

[292] Cass., 12.12.1998, n. 12528; Cass., 13.3.1990, n. 2021; Cass., 16.6.1989, n. 2909; Cass., 10.4.1987, n. 3581 V., da ultime, Cass., 16.5.2016, n. 10014; T. Genova, 12.11.2015, n. 1023; A. L'Aquila, 6.6.2014, n. 578; Cass., 4.12.2013, n. 27138. V'è da dire che le c.d. gratifiche, la quattordicesima ed eventuali ulteriori mensilità, sono emolumenti originariamente frutto della liberalità del datore di lavoro, ma contraddistinti ormai dall'obbligatorietà: Perone, 1989.

[293] Cass., 7.7. 2004, n. 12520; P. Sassari, 28.7.1993, in *LPO*, 1994, 1734, con nota di Dalmasso; Cass. 13.3.1990, n. 2021; Cass., 16.7.1987, n. 6273; Cass., 13.1.1984, n. 290; Cass., 6.7.1983, n. 4535.

[294] Cass., 16.12.2004, n. 23422.

[295] Cass., 24.8.1996, n. 7818, *GI*, 1997, I,1,1374, con nota di Fantini; Cass., 3.12.1988, n. 6565.

[296] Cass., 7.4.1981, n. 1975.

[297] Cass., 25.6.1983, n. 4366. Quali, ad esempio, l'indennità di vestiario Cass., 7.4.1981, n. 1975

[298] Cass., 26.8.2013, n. 19578. V. anche C. St., 11.7.2013, n. 3723, secondo cui non vi è ragione per limitare il diritto della giusta retribuzione *ex* art. 36 solo ad alcune componenti della retribuzione altre.

[299] Cass., 27.2.2004, n. 4076, Cass., 1.9.2003, n.12756, Cass., 29.12.1998, n. 12865. Cfr. Cass., 25.9.2014, n. 20228; Cass., 5.10.2009, n. 21213, in merito all'azzeramento dell'anzianità in caso di passaggio di livello.

[300] Cass., 26.8.2013, n. 19578; Cass., 11.1.2012, n. 153, *D&L*, 2012, 1, 200, con nota di Premoli; Cass., 7.7.2008, n. 18584; Cass., 28.8.2000, n. 11293.

[301] In questo senso oltre alle sentenze citate nella nota precedente v., già, Cass., 9.8.1996, n. 7379 e per certi versi Cass., 6.7.1990, n. 7095.

[302] T. Genova, 12.11.2015, n. 1023; Cass., 26.5.2008, n. 13544, Cass., 3.2.2005, n. 2144; Cass., 18.3.2004, n. 5519; Cass., 13.5.2002, n. 6878; Cass., 24.5.1999, n. 5046; Cass., 14.12.1990, n. 11881; Cass., 23.3.1989, n. 1478; Cass., 24.1.1987, n. 687; Cass., 10.6.1986, n. 3842; Cass., 13.3.1986, n. 1705.

degli scatti d'anzianità, sono utili anche periodi di non lavoro (aspettativa per funzioni pubbliche elettive o motivi sindacali[303], servizio militare[304], cassa integrazione guadagni[305]) in cui non può esservi evidentemente alcun miglioramento qualitativo della prestazione.

Dall'altro lato, il giudice, ai fini del confronto con la retribuzione corrispettivo, compie una valutazione globale, complessiva e di sintesi[306] dell'assetto delle erogazioni percepite in concreto dal lavoratore in costanza di rapporto[307], senza attribuire rilevanza specifica all'ammontare delle singole voci[308]. Così vi ricomprende le varie forme di attribuzioni patrimoniali accessorie, siano esse in denaro o in natura, che vanno considerate indipendentemente dal *nomen iuris* assegnato dalle parti – quindi anche là dove siano state configurate con natura e funzione diversa – con esclusione dei soli rimborsi spese[309]. Ciò poiché nel giudizio di adeguatezza non potrebbe procedersi «per singoli istituti, né… giorno per giorno, ma occorre valutare l'insieme delle voci che compongono il trattamento complessivo del lavoratore in un arco temporale di una qualche significativa ampiezza»[310]. E occorrerebbe chiedersi perché il confronto avvenga tra la retribuzione base prevista dal contratto parametro ed il trattamento complessivamente goduto in concreto dal lavoratore, ossia tra due grandezze apparentemente eterogenee tra loro.

Inoltre, alla luce delle critiche espresse in dottrina sulla timidezza e sul conservatorismo della giurisprudenza di legittimità[311], occorre interrogarsi sulla correttezza di simili operazioni riduttive e in particolare se sia giustificato tener conto solo di alcune voci retributive previste dal contratto collettivo e non di altre. Secondo una ricostruzione, se in origine ciò poteva giustificarsi onde scongiurare una strisciante estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, in seguito lo è stato per evitare, mediante la garanzia di un minimo retributivo uguale per tutto il territorio, l'eccessiva marginalizzazione degli *outsider* in un mercato del lavoro sempre più diseguale[312].

Tuttavia, se, come detto, nella selezione del contratto collettivo parametro sembra rilevare il settore merceologico di riferimento, nell'individuazione del minimo costituzionale al contrario tende a farsi riferimento solo alle indennità che hanno valenza intercategoriale (ad es. la tredicesima), ma non anche a quelle che, pur avendo carattere fisso, sono tipiche del settore di riferimento ma non generalizzate (ad es. la quattordicesima). Insomma, se, da un lato, questa standardizzazione della retribuzione adeguata sembra quasi alludere ad una sorta di salario minimo *giurisprudenziale* garantito per tutti a prescindere dalla categoria di appartenenza, dall'altro lato l'estrema differenziazione dei trattamenti in concreto riconosciuti al lavoratore, unitamente alla variabilità delle interpretazioni giurisprudenziali, rinfocola il dibattito sull'esigenza di un salario minimo *legale*.

3.6. *Il ruolo del principio di sufficienza nell'interpretazione dei giudici*

Venendo a considerare come il criterio della sufficienza della retribuzione si atteggi nelle interpretazioni giurisprudenziali, nella giurisprudenza costituzionale si coglie la tendenza a mantenere separati i due principi[313], mentre nella giurisprudenza ordinaria viene operato un «uso sostanzialmente indistinto» degli stessi[314].

---

[303] Cass., 24.9.1996, n. 8430, Cass., 7.7.1992, n. 8245, Cass., 11.5.1991, n. 5296.

[304] Cass., 21.4.1986, n. 2788.

[305] P. Milano 3.7.1992, *OGL*, 1993, 139; P. Milano, 11.3.1991, ivi, 1991, I, 478.

[306] Cass., 17.10.2006, n. 22233; Cass., 17.3.2006, n. 5922; Cass., 9.3.2005, n. 5139; Cass., 24.3.2004, n. 5934, *FI*, 2004, I, 2033, con nota di Perrino; Cass., 7.2.1987, n. 1312; nonché C. cost., 22.11.2002, n. 470, *RIDL*, 2003, II, 475, con nota di Marinelli e *FI*, 2003, I,1981, con nota di Casola nonché, *LG*, 2003, 649, con nota di Pantano e *RGL*, 2003, II, 245, con nota di Aimo.

[307] Cass., 4.11.1997, n. 10824; Cass., 4.3.1993, n. 2597; Cass., 12.5.1986, n. 3155.

[308] Cfr. Cass., 15.6.1998, n. 5965; Cass. 24.2.1997, n. 1681. Altresì Bianchi D'Urso, 1984, 80.

[309] Cass., 18.6.1992, n. 7510.

[310] Cfr., da ultimo, Cass. 15.9.2016, n. 18133; Cass., 2.8.2016, n. 16094; Cass., 15.12.2015, nn. 25246 e 25247. Nel senso che nella valutazione di adeguatezza occorra sempre far riferimento alla retribuzione nel complesso, cfr. C. cost., 28.4.1994, n. 164, cit.; C. cost., 22.11.2002, n. 470, *RIDL*, 2003, II, 475, con nota di Marinelli; C. cost., 14.7.2006, n. 287; C. cost. 4.4.2012, n. 120, *RIDL*, 2013, 1, II, 130, con nota di Timellini e *GCost*, 2012, 3, 1746, con nota di Pessi; C. cost., 12.12.2013, n. 304.

[311] Zoli, 1997, 20 ss.; Zoppoli L., 1991a; Ferraro, 2010, 693

[312] Cfr. Ichino, 2010, 719 ss.

[313] C. cost., 4.5.1960, n. 30; C. cost., 26.4.1962, n. 41; C. cost., 21.6.1966, n. 74. Più di recente v. anche C. cost., 30.4.2015, n. 70, *GCost*, 2015, 2, 531, con note di Anzon; Sandulli; Esposito, e *FI*, 2015, 6, 1855, con nota di Romboli e Ferrari nonché *GCost*, 2015, 3, 988, con nota di Ghera.

[314] Zoppoli L., 1994, 133.

In particolare, nel salario percepito dal lavoratore, preso in considerazione nel valutare l'adeguatezza della retribuzione *ex* art. 36, sono incluse le somme che il datore di lavoro è tenuto ad erogare per le esigenze di studio dei figli dei dipendenti, in quanto tese ad adeguare il corrispettivo alle concrete esigenze familiari[315]. Sotto un diverso profilo, invece, la valutazione di adeguatezza non consente la considerazione degli altri redditi personali dei quali il lavoratore sia eventualmente provvisto o titolare, altrimenti determinandosi disparità di trattamento per eguali prestazioni lavorative in funzione della diversa condizione patrimoniale familiare[316]. Parimenti il giudizio di adeguatezza non può essere condizionato nemmeno dall'evenienza che il prestatore d'opera abbia o non abbia familiari a carico[317].

È orientamento consolidato quello secondo cui i meccanismi di indicizzazione delle retribuzioni non hanno alcuna rilevanza costituzionale[318], giacché gli strumenti di adeguamento perequativo non devono garantire un costante allineamento al costo della vita, ma solo assicurare che non si verifichi un macroscopico scostamento che sarebbe indice sintomatico di violazione del principio di sufficienza[319]. Si è discusso anche sulla legittimità[320] delle c.d. zone salariali e dei contratti di riallineamento retributivo. Alcuni orientamenti hanno ammesso l'adeguamento della retribuzione in misura inferiore rispetto allo standard collettivo di settore[321], in considerazione del minor costo della vita del territorio di riferimento[322] dimostrato attraverso dati statistici[323], poiché «il luogo in cui si presta il lavoro» potrebbe essere indicativo tanto della «diversità nella quantità e qualità del lavoro» quanto della misura della sufficienza, che potrebbe variare da zona a zona se si dimostra che con la somma determinata «nelle differenti zone si può conseguire la stessa quantità di beni ritenuti necessari all'esistenza libera e dignitosa»[324]. Altri, invece, hanno recisamente negato una simile possibilità poiché il precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. è finalizzato ad impedire qualsiasi forma di sfruttamento del lavoratore reso possibile dalle condizioni del mercato depresso[325].

IV. *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*

4.1. *Giusta retribuzione e non discriminazione nei contratti di lavoro flessibile*

Oggi, il tema della giusta retribuzione deve essere riguardato tenendo conto delle varie tipologie di lavoro flessibile[326] e delle nuove ipotesi di flessibilità organizzativa (come il lavoro agile), senza peraltro trascurare i contratti a contenuto formativo[327] e quelli che, pur collocandosi oltre i confini della subordinazione, rivelano tratti di debolezza socio-economica[328].

Nelle speciali discipline dei principali contratti di lavoro flessibile l'art. 36 Cost. non è mai menzionato. La garanzia di un adeguato trattamento deriva dall'ordinamento comunitario tramite il

---

[315] Cass., S.U., 24.10.1988, n. 5736

[316] Cass. 5.4.1990, n. 2835; Cass., 20.5.1986, n. 3369

[317] Cass., 27.4.1985, n. 2748

[318] C. cost., 14.4.1980, n. 43, secondo cui l'esigenza di una retribuzione "sufficiente" *ex* art. 36 Cost. non comporta certamente l'obbligo di meccanismi di adeguamento particolari (c.d. Scala mobile). V. anche C. cost., 7.2.1985, n. 34; C. cost., 27.4.2000, n. 126.

[319] Cass., 30.11.2016, n. 24449.

[320] Cass., 15.1.1981, n. 349

[321] Cfr. Cass. 26.7.2001, n. 10260, *RIDL*, 2002, II, 299, con nota di Stolfa, secondo cui ai fini della determinazione della giusta retribuzione a norma dell'art. 36 cost. nei confronti di lavoratore dipendente da datore di lavoro non iscritto a organizzazione sindacale firmataria di c.c.n.l., residente in zona depressa, con potere di acquisto della moneta accertato come superiore alla media nazionale, il giudice del merito potrebbe discostarsi dai minimi salariali stabiliti dal contratto collettivo.

[322] Cass., 20.9.2007, n. 19467.

[323] Cass. 9.8.1996, n. 7383, cit. V., altresì, Cass., 17.1.2011, n. 896, *DLM.*, 2011, 310, con nota di Brizzi.

[324] Liso, 1998, p. 231; Lambertucci, 1995, 213.

[325] Cass. 15.11.2001, n. 14211, *RIDL*, 2002, II, 299, con nota di Stolfa; Cass., 14.5.1997, n. 4224; Cass., 25.2.1994, n. 1903, *RGL*, 1994, II, 408, con nota di De Marchis e *RIDL*, 1995, II, 101, con nota di Milianti; Cass., 25.1.1992, n. 833; Cass., 29.8.1987, n. 7131.

[326] De Felice, 2007, 396 ss.; Miscione A., 2012, 670; Cataudella M.C., 2013 64 ss.

[327] Garofalo D., 2004; Loffredo, 2012; Ciucciovino, 2013.

[328] Pallini, 2013.

principio di non discriminazione[329] il quale, declinato con diversi accenti, si traduce nel diritto dei lavoratori alla parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori dell'impresa. Ciò garantisce un trattamento retributivo che non si limita al minimo costituzionale di cui all'art. 36 Cost., ma si estende al complesso dei vari emolumenti, fatta salva, a seconda dei casi, la necessità del riproporzionamento dei soli trattamenti strettamente legati alla ridotta durata del contratto o della prestazione[330] o l'esclusione di certi trattamenti oggettivamente incompatibili (v. *infra*)[331].

Al di là delle varie ipotesi, l'applicazione del principio di non discriminazione/parità di trattamento dipende da una specifica comparazione con i lavoratori *standard*[332] che evidenzia come esso non sia «che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza… il quale impone che situazioni comparabili non vengano trattate in modo diverso, a meno che una differenza non sia obiettivamente giustificata»[333]. Adeguandosi a tale criterio (e talora anticipandolo, come nel caso del contratto a termine), il legislatore italiano ha specificato l'imperatività della parità di trattamento in tutte le vicende contrattuali che valorizzano la flessibilità, tracciando una direttiva qualificante nel "governo" dell'impiego "flessibile" della manodopera[334].

Pertanto, la titolarità di un contratto di lavoro *non standard*, presumibilmente per i maggiori rischi che presenta, integra un aspetto cui viene accordata particolare tutela, non diversamente da quanto avviene per il sesso, la nazionalità, la razza, le origini etniche, la religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età. Una tutela antidiscriminatoria che consente di superare i limiti che impediscono di configurare, alla luce dell'art. 36 Cost., un più generale principio di parità di trattamento retributivo tra lavoratori[335]. Al di là di questa riaffermata parità formale, resta tuttavia sullo sfondo l'interrogativo se il crescente ricorso a tali contratti[336] non sia condizionato più dal minor costo "di fatto" dei lavoratori *non standard* che da reali esigenze organizzative[337].

4.2. *Parità di trattamento e comparabilità nel contratto a termine*

Prototipo e antesignano di questa tendenza parificatrice è il contratto a termine[338] che, dal punto di vista del confronto, è il più "simile" al contratto a tempo indeterminato, rispetto al quale la parificazione di trattamento è meglio realizzabile. Emerso fin dalla primigenia disciplina di oltre mezzo secolo fa[339], il principio di parità è stato confermato anche dopo l'intervento delle fonti comunitarie[340], da un lato assumendo i lavoratori a tempo indeterminato come «comparabili» ai fini di parametrare gli istituti economici e normativi applicabili al contratto a termine secondo il principio del *pro-rata temporis* e, dall'altro, facendo salve le ipotesi in cui la differenza di trattamento sia giustificata da ragioni oggettive[341]. Con formula sintetica, oggi l'art. 25, d.lgs. n. 81/2015 assicura l'estensione al

---

[329] V. la dir. n. 99/70/CE, che ha recepito l'accordo quadro europeo del 18.3.1999 sul contratto a termine; la clausola 4, c. 1, dell'accordo-quadro recepito dalla dir. n. 97/81/CE per il *part*-time; l'art. 5, dir. 2008/104/CE sul lavoro interinale. V. *amplius* Alessi, 2017, 99 ss.; Aimo, 2015, 635 ss.

[330] Fedele, 2017, 346.

[331] In talune ipotesi l'incompatibilità è temperata da alcuni requisiti, come nel caso dell'art. 17 del CCNL dei metalmeccanici del 26.11.2016 che riserva alcuni strumenti di *welfare*, oltre che ai lavoratori a tempo indeterminato, ai lavoratori con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio-31 dicembre). Per le complesse problematiche relative alle asimmetrie relative al contratto a termine in campo previdenziale v. Aimo, 2017, 186; Giubboni, 2013, 695; Bonardi, 2012; Cinelli, 2005, 238.

[332] Il principio non concerne le eventuali differenze di trattamento tra lavoratori "flessibili": Alessi, 2017, 124.

[333] Cgue, 12.10.2004, C-312/02; Cgue, 13.9.2007, C-307/05; Cgue, 15.4.2008, C-268/06. Aimo, 2017, 66 ss.

[334] Marinelli V.M., 2002, 91.

[335] Cinelli, 1986, 658; Del Punta, 1993, 2362 ss.; Zoli, 1994, 206 ss.; Zilio Grandi, 1996, 2015, ss.; Tremolada, 2000; Novella, 2012, 280 ss. ed ivi la giurisprudenza e dottrina citata; Delfino, 2016, 29 ss.

[336] Istat, 2018.

[337] V. Ludovico, 2018, 102, il quale, analizzando il quadro di sistema dopo le modifiche intervenute con il *Jobs Act*, si chiede se, invece di continuare ad investire risorse per ridurre il costo del contratto a tempo indeterminato, non sia più opportuno rendere più oneroso il contratto a termine (mediante un aumento della maggiorazione contributiva) in modo che tale contratto «risponda ad effettive esigenze di carattere organizzativo anziché ad un mero calcolo di costo della fattispecie».

[338] Su cui v. *amplius* Zappalà, 2012; Speziale, 2016, 497 ss.

[339] L'art. 5, l. 18.4.1962, n. 230 riconosceva ai lavoratori a tempo determinato «le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratti a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato» purché non fosse obiettivamente incompatibile con la natura del contratto.

[340] Mediante l'art. 6 del d.lgs. 6.9.2001, n. 368 («principio di non discriminazione») che attua il principio di cui alla clausola 4 dell'accordo europeo.

[341] Sulla giurisprudenza in materia, peraltro relativa al settore pubblico, v. Aimo, 2017, 180 ss.

lavoratore a termine del trattamento economico e normativo[342] risultante dall'indagine comparativa condotta sui lavoratori a tempo indeterminato, per il solo fatto di far parte della stessa realtà produttiva. In quanto forma comune dei rapporti di lavoro[343], il contratto a tempo indeterminato assume quindi la funzione di riferimento fondamentale per la parità di trattamento.

Decisivo a tal fine è il concetto di "lavoratore comparabile"[344], identificato, in linea con le fonti europee[345], con quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, il cui richiamo, peraltro, vale solamente ad individuare il lavoratore comparabile, ma non i trattamenti spettanti, che sono quelli in atto nell'impresa a prescindere dalla loro fonte[346], esclusi i trattamenti *ad personam* e quelli connessi all'anzianità di servizio[347].

Sebbene la previsione nazionale del trattamento «obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato» appaia più severa di quella relativa alle «ragioni oggettive» di cui alla clausola 4 dell'accordo europeo, non va trascurato come quest'ultima sia stata comunque interpretata restrittivamente[348]. Il che non sembra contraddetto dall'orientamento che riconosce solo ai lavoratori a tempo indeterminato alcuni trattamenti (gratifiche o premi di produttività) aventi finalità di fidelizzazione, incompatibili con il contratto a termine non in senso assoluto[349], bensì solo là dove esso abbia durata circoscritta[350].

4.3. *La parità di trattamento "complessiva" nella somministrazione, nel lavoro intermittente e nel lavoro agile*

Recependo sostanzialmente quella pregressa[351], l'attuale disciplina del contratto di somministrazione traduce il principio eurounitario di non discriminazione/parità di trattamento[352] volto ad impedire il perseguimento di obiettivi di riduzione del costo del lavoro. Lungi dal riferirsi solo «al trattamento minimo inderogabile»[353] o a singoli aspetti del rapporto di lavoro, il principio di parità fra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore riguarda il trattamento globalmente riservato ai primi, il quale *nel suo complesso* non deve risultare inferiore a quello goduto dai lavoratori di pari livello dipendenti dall'utilizzatore, con esclusione solo delle concessioni *ad personam*, avuto riguardo alla parità delle mansioni concretamente svolte[354].

Non sembra, dunque, escluso che il concetto di parità delineato dal legislatore possa giustificare anche differenze retributive, purché bilanciate da altri benefici in una logica di compensazione interna al rapporto. Ciò appare tanto più vero in ragione del fatto che il principio di parità subisce una deroga ai sensi dell'art. 35, c. 3, I per.[355], con la conseguenza che i contratti collettivi potrebbero prevedere criteri di computo differenziato per la retribuzione variabile e che l'eventuale minor importo percepito dal somministrato non dovrebbe essere incluso nelle voci su cui effettuare la valutazione comparativa. Prospettiva, questa, che sembra comunque incontrare un limite nel rispetto del principio di non

---

[342] Saracino, 2015, 272 ss.

[343] Art. 1 del d.lgs. n. 81/2015.

[344] Aimo, 2017, 69 ss.

[345] V. la clausola 3 dell'accordo quadro del 18.3.1999. V. anche Cgue, 13.9.2007, C-307/05.

[346] Vallebona, Pisani, 2011, 54. Sui trattamenti riconoscibili v. Aimo, 2017, 179.

[347] Su quest'ultimo aspetto v. peraltro Alessi, 2017, 114 ss.

[348] Cgue, 13.9.2007, C-307/05, cit. Cfr. Alessi, 2017, 106-108, secondo la quale la rigorosa formulazione dei divieti di discriminazione nei lavori atipici non consente di apportare deroghe a tali divieti neppure ad opera della contrattazione collettiva, compresa quella di prossimità di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011 (v. § 6).

[349] Cass., 27.1.2016, n. 1521, *RGL*, 2016, II, 491 con nota di M. Russo.

[350] Cass., 3.3.2014, n. 4911, *LG*, 2014, p. 553, con commento di Rondo, Cfr. anche Preteroti, 2017, 444.

[351] Prevista dall'art. 22, cc. 1 e 3, dall'art. 25, c. 1, II per., , e dall'art. 23, cc. 1, 3 e 4, d.lgs. n. 276/2003.

[352] Art. 5 della dir. n. 2008/104/CE.

[353] Miscione A., 2012, 673.

[354] Guaglianone, 2004, 310. Si è osservato che il riferimento alla parità di mansioni potrebbe consentire di superare eventuali problemi legati al richiamo alla parità di livello, nei casi di contratti collettivi i cui livelli d'inquadramento non coincidano (Bonardi, 2004, 133; Miscione A., 2012, 673): tuttavia, non va trascurato che l'art. 28, c. 2, del CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 27.2.2014 prevede che, ai fini dell'attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, per ogni singolo rapporto di lavoro si deve fare riferimento, in coerenza con la classificazione in gruppi di cui al c. 1, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al CCNL delle imprese utilizzatrici.

[355] Secondo cui «i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa». Cfr. Corazza, 2017, 1797; Falasca, 2017, 1730.

discriminazione, a maggior ragione se si considera che, vigente la disciplina sulla fornitura di lavoro temporaneo, la giurisprudenza aveva ritenuto operanti nei confronti dei lavoratori interinali i premi di risultato previsti dal contratto aziendale applicato dall'utilizzatore[356].

Anche nel caso del lavoro intermittente il principio di non discriminazione/parità di trattamento è ancorato ad una valutazione complessiva[357]. L'avverbio «complessivamente» pare avallare «una certa elasticità nell'applicazione del principio in esame mediante compensazioni tra i diversi istituti»[358], facendo riemergere la nota dicotomia tra cumulo e conglobamento – in questo caso con la prevalenza di quest'ultimo[359] – tradizionalmente adoperata nella comparazione dei trattamenti posti da diverse fonti contrattuali[360]. Se il principio di parità di trattamento si realizza mediante la valutazione complessiva, quello di riproporzionamento sconta tuttavia la mancanza di un programma iniziale di lavoro, dovendo quindi essere attuato in seguito «alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita»[361], il che rischia di causare problemi allorché gli istituti "riproporzionati" non abbiano natura economica[362].

Il riferimento ad un trattamento complessivo compare anche nel lavoro agile[363], sebbene la sua disciplina presenti qualche differenza testuale rispetto alle previsioni poc'anzi menzionate, con possibili diverse conseguenze. La prima riguarda l'espressione «*medesime mansioni*» (in luogo di «parità di mansioni») il cui tenore letterale parrebbe restringere la cerchia entro cui individuare il lavoratore comparabile, creando maggiori «problemi operativi», che potrebbero essere scongiurati mediante un'interpretazione che nella sostanza equipari le due espressioni o tramite un intervento chiarificatore della contrattazione collettiva o del patto individuale di lavoro agile[364].

Il secondo aspetto concerne il fatto che l'avverbio «*complessivamente*» è testualmente riferito non al trattamento riservato al lavoratore "flessibile"[365], bensì a quello dei lavoratori comparabili, il che parrebbe significare che, ove allo *smart worker* – presumibilmente in ragione delle peculiarità del suo *modus operandi* – non si applicassero determinati elementi retributivi applicati agli altri lavoratori[366], il suo trattamento economico – che non deve essere inferiore a quello globalmente goduto dal lavoratore comparabile – dovrebbe comunque assicurare le compensazioni a tal fine necessarie. In tal modo pare scongiurarsi il rischio potenzialmente emergente ove il riferimento dell'avverbio «complessivamente» avesse riguardato il trattamento del lavoratore "flessibile", nel qual caso la fisiologica incompatibilità tra le modalità esecutive del lavoro agile ed alcuni trattamenti retributivi riconosciuti agli altri lavoratori avrebbe potuto generare nei fatti una disparità di trattamento[367].

Il terzo profilo attiene al fatto che il trattamento al quale non deve essere inferiore quello del lavoratore agile è quello complessivamente *applicato*[368] *ai lavoratori comparabili in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015*[369]. Tale previsione pare indicare che l'attivazione del lavoro agile presupponga che in azienda (e, ovviamente, al lavoratore comparabile) sia già applicato

---

[356] Corazza, 2017, 1797. Il principio di parità di trattamento è, invece, pienamente operativo con riguardo ai servizi sociali e assistenziali di cui beneficiano i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio (art. 35, c. 3, II per.).

[357] Art. 17, d.lgs. n. 81/2015.

[358] Vallebona, 2004, 105.

[359] Ciucciovino, 2004b, p. 103.

[360] Voza, 2007, 1412.

[361] Voza, 2007, 1413.

[362] Dovendo essere riconosciuti e/o utilizzati durante il periodo di lavoro: cfr. Bavaro 2004, 221-223; Mattarolo 2004, 64.

[363] Art. 20, c. 1, l. n. 81/2017. Zilio Grandi, Biasi M., 2018; Tiraboschi, 2017 921 ss.

[364] Lamberti, 2018, 200-201.

[365] Come era previsto nei d.d.l. antecedenti al provvedimento: cfr. Lamberti, 2018, 199, note 8 e 9.

[366] Come prevedono alcune intese collettive con riferimento alle indennità di trasferta, missione, reperibilità, o alla maggiorazione per lo straordinario: cfr. Dagnino, Tiraboschi, Tomassetti, Tourres, 2016, 87 ss.

[367] Lamberti, 2018, 202. Nel senso indicato pare orientato anche l'art. 8, d.P.R. 8.3.1999, n. 70 (regolamento sul telelavoro nelle PP.AA.) in base al quale la contrattazione collettiva, pur potendo adeguare alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro in relazione alle diverse forme di telelavoro, deve garantire «in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro»: v. Ricci G., 1999, 136-137. Sulla retribuzione nel telelavoro v. *amplius*, Zoppoli L., 1998, 115 ss.

[368] Sulla valenza di tale aggettivo nel quadro dei rinvii legislativi al contratto collettivo v. *amplius* Alvino, 2018, 236 ss.

[369] Sul concetto di maggiore rappresentatività comparativa v., tra gli altri, Rusciano, 2003, 224; Scarponi, 2005, 122 ss.; Lambertucci, 2009, 551; Carinci F., 2011a, 27; Ferraro, 2016, 39; Alvino, 2018, 187 ss. Sui presupposti della funzione di tale concetto originariamente e dopo l'emanazione dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 v. D'Antona, 1998, 674; Alvino, 2018, 190-191; Mainardi, 2017, 211 ss.

oppure, ove non lo sia, si inizi ad applicare il trattamento non inferiore a quello dei suddetti contratti collettivi[370], coerentemente con una logica promozionale di "buona" flessibilità. Da ciò non può tuttavia desumersi che la previsione dell'applicazione di tale trattamento giunga ad incidere sulla stessa validità del patto individuale di lavoro agile, laddove più ragionevolmente si limita a determinarne gli effetti in funzione integrativa, con quanto può conseguirne in caso di inadempimento (v. § 4.5). Per altro verso, sebbene la norma in esame delinei una situazione "fisiologica" in cui l'azienda applica a tutti i suoi dipendenti uno dei contratti collettivi di cui all'art. 51 o un trattamento ad essi non inferiore, nella situazione "patologica" in cui ciò non accada, al di là del diritto del lavoratore agile al trattamento previsto dalla norma[371] pare arduo ricavare da quest'ultima un principio di parità generalizzato in forza del quale applicare quel trattamento anche agli altri lavoratori, pur potendo emergere una disparità a svantaggio di questi ultimi[372]. Altra questione è se, ferma restando l'applicazione di uno dei suddetti contratti collettivi, in azienda non sia individuabile alcun lavoratore comparabile, dovendosi in tal caso fare riferimento al trattamento che spetterebbe astrattamente a quest'ultimo sulla base del contratto collettivo.

Da un altro canto, non può trascurarsi che ove la contrattazione collettiva o il patto individuale prevedano – come è probabile data la peculiare struttura del lavoro agile e come si evince dalla stessa legge[373] – una retribuzione collegata ad obiettivi e risultati, quest'ultima dovrebbe configurarsi comunque come aggiuntiva rispetto al trattamento derivante dall'art. 20, l. n. 81/2017, il quale, mediante il principio di parità, scongiura i rischi di possibili lesioni dell'art. 36, c. 1, Cost.[374] (v. § 4.5).

4.4. *Riproporzionamento, elasticità e giusta retribuzione nel* part-time

Anche nel caso del *part-time*[375] emerge l'esigenza di contemperare i due principi contigui[376] della non discriminazione/parità di trattamento[377] e della proporzionalità tra orario ridotto e trattamenti spettanti al prestatore di lavoro (c.d. *pro rata temporis*)[378]. In tal senso il d.lgs. n. 61/2000 aveva fornito una duplice elencazione esemplificativa[379]: da un lato, le ipotesi, rappresentate in larga misura dai trattamenti normativi, in cui al lavoratore *part-time* spettavano i medesimi diritti del lavoratore *full time* comparabile (art. 4, c. 2, lett. *a*)[380]; dall'altro lato, quelle (di massima coincidenti con i trattamenti economici) in cui il trattamento doveva essere riproporzionato (art. 4, c. 2, lett. *b*), fatta salva l'introduzione da parte dei contratti collettivi o individuali di condizioni migliorative – più che proporzionali[381] – con particolare riferimento alle componenti variabili della retribuzione (art. 4). Si recepiva così l'orientamento giurisprudenziale secondo cui la proporzionalità della retribuzione del lavoratore *part-time ex* art. 36 Cost. doveva essere valutata in aderenza alla quantificazione temporale della prestazione eseguita[382]. Tale principio ha fatto sì che la riduzione della prestazione determinasse una proporzionale riduzione della retribuzione complessiva in tutte le sue componenti[383] (compresi gli

[370] Lamberti, 2018, 202.
[371] Dagnino, Menegotto, Pelusi, Tiraboschi, 2017, 50.
[372] Lamberti, 2018, 202.
[373] Art. 18, c. 4, l. n. 81/2017.
[374] Mezzacapo, 2017a, 136
[375] Sul quale cfr. *amplius* Brollo, 2017, 1382 ss.
[376] Bellomo, 2014, 449 ss.; Ciucciovino, 2002, 113. In generale sulla previgente disciplina v. Bavaro, 2001, 43; Leccese, 2008, 475.
[377] Connesso alla clausola 4, c. 1, dell'accordo-quadro recepito dalla dir. 97/81/CE (e alla conv. ILO n. 175/1994), cfr. Delfino, 2008, 32; Alaimo, 2001, 101.
[378] Anch'essa prevista dalla dir. 97/81/CE, al c. 2, clausola 4. Alla stregua della giurisprudenza europea tale principio è ritenuto applicabile: alle ferie annuali (per diverse questioni interpretative v. Cgue, 11.11.2015, n. 219; Cgue, 22.4.2010, n. 486) agli assegni familiari (Cgue, 5.11.2014, n. 476).
[379] Restava peraltro aperto il problema dei diritti innominati: cfr. Vitaletti, 2017, 1935.
[380] Ossia inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi. Sul punto cfr. Santucci, 2017, 25, secondo cui il principio di parità di trattamento aveva la finalità di sottrarre alcuni istituti connessi alla tutela della persona del lavoratore al rigore della stretta corrispettività,
[381] Sulla derogabilità *in melius* v. Cass., 25.11.1994, n. 10029, *RGL*, 1995, II, 470, con nota di Riganò, *MGL*,1995, 36, con nota di Morgera, *DL*, 1995, II, 46, con nota di Miani Carnevari nonché *RIDL*, 1995, II, 854, con nota di Capurro.
[382] Cfr. Cass., 17.3.1992, n. 3240.
[383] Ad es., la 13° o 14° mensilità, l'indennità di contingenza (T. Arezzo, 17.3.1990, *NGL*, 1990, 211), i premi di produzione e di rendimento, etc. Secondo Cass., 2.8.2017, n. 19269 (e già T. Milano, 16.6.2006, *D&L*, 2006, 4, 1169, con nota di Mensi) la retribuzione spettante al lavoratore *part-time* deve essere calcolata secondo il medesimo criterio utilizzato per il lavoratore *full-time*, pena la violazione del principio di proporzionalità posto dall'art. 36 Cost.

scatti di anzianità[384] o l'indennità di mensa[385]). Non sono mancati, tuttavia, tentativi di limitare l'area applicativa del principio di riproporzionamento, parlandosi in proposito di «"relatività" del principio costituzionale della proporzionalità»[386], sottraendo ad esso taluni elementi retributivi non suscettibili di riduzione proporzionale in considerazione della intrinseca funzione da essi perseguita[387]. In tale novero sono stati inclusi non solo quei trattamenti aventi una finalità indennitaria, risarcitoria o di rimborso spese[388], ma anche quelli legati alle particolari qualità soggettive del prestatore *part-time* o alla specifica natura delle mansioni dallo stesso espletate[389].

L'intervento semplificatore[390] operato dal d.lgs. 81/2015[391] ha eliminato l'elencazione dell'art. 4, d.lgs. n. 61/2000[392], superando il presunto "dualismo" tra parità di trattamento e principio di riproporzionamento[393]. In effetti, l'art. 7, d.lgs. 81/2015 rielabora sotto la rubrica "trattamento del lavoratore a tempo parziale" le disposizioni prima classificate quali esplicitazioni del principio di non discriminazione[394] ed estende tendenzialmente il principio del *pro rata temporis* a tutti i trattamenti che risultino oggettivamente riproporzionabili in ragione della ridotta entità della prestazione[395], pur permanendo nelle trame dell'ordinamento alcune ipotesi, quali i congedi genitoriali e parentali[396], in cui il suddetto principio non opera appieno[397]. Tale innovazione avrebbe lo scopo di garantire una più aderente modulazione delle tutele rispetto alle diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa[398]. È ragionevole ritenere che, riferendosi prima al "lavoratore di pari inquadramento" e poi "al lavoratore comparabile"[399], l'art. 7, d.lgs. n. 81/2015 alluda allo stesso soggetto[400]; del resto i due

---

[384] Cfr. Cass., 28.12.1999, n. 14633, *RIDL,* 2000, II, 684, con nota di De Falco; Cass., 24.11.1999, n. 13093, *MGL,* 2000, 234, con nota di Sbrocca. Cfr. Alaimo, 2001, 118.

[385] Nel presupposto che tale indennità abbia natura retributiva cfr. T. Bologna, 24.8.1995, *LG*, 1996, 409; T. Milano, 18.6.2007, *D&L*, 2007, 4, 1180, con nota di Capurro, *contra* Cass., 13.5.1998, n. 4839. L'indennità, tuttavia, non può essere riproporzionata qualora la fonte contrattuale che la prevede si limiti a stabilire una misura mensile fissa, senza distinzioni tra lavoratori a tempo pieno e a orario ridotto: T. Milano, 3.4.2008, *D&L*, 2008, 3, 1003, con nota di Mensi.

[386] Palladini, 2012, 58.

[387] Miscione A., 2012, 672.

[388] Ad es. l'indennità di "disagiata residenza" e i rimborsi spese. Riguardo all'indennità di trasferta, si procede alla scorporazione in una parte retributiva e in una risarcitoria: solo la prima sarà corrisposta proporzionalmente. Competono per intero i *fringe benefits* che, per loro natura, non siano passibili di divisione proporzionale (cellulare, auto aziendale) mentre andranno ridotti in proporzione al tempo di lavoro quelli divisibili (assicurazione per spese mediche, borse di studi, etc.). Su questi aspetti v. Russo, 2006, 41.

[389] Cfr. P. Parma, 2.8.1990, *OGL*, 1991, 75. Cass., s.u., 6.2.2003, n. 1732, *DL*, 2004, II, 101, con nota di Marimpieri e *MGL*, 2003, 271, con nota di Niccolai, ha riconosciuto, invece, che l'anzianità contributiva computabile in caso di *part-time* verticale non deve essere circoscritta ai periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Di recente cfr. Cass., 3.12.2015, n. 24647, *LG*, 2016, 457, con nota di Paolini; Cass., 10.11.2016, n. 22936, *ADL*, 2017, 429, con nota di Altimari. V. altresì Giuliani, 2017, 188.

[390] Criticamente sulle ragioni alla base della semplificazione anche in rapporto con i criteri della legge delega v. Bavaro, 2015, 215-216.

[391] Su cui si v. Altimari, 2016; Bavaro, 2015, 215 ss.; Calafà, 2015, 98 ss.; Cimarosti, 2015, 886 ss.; Santucci, 2015, 216 ss.; Voza, 2015b, 1115 ss.

[392] Calafà, 2015, 113, che adombra la possibile conservazione a fini interpretativi della vecchia disciplina contenuta nell'art. 4, d.lgs. 61/2000.

[393] Leccese, 2015, 68; Vitaletti, 2017, 1917 ss.

[394] Per una lettura critica v. Cimarosti, 2015, 894. Sul punto v. anche Calafà, 2015, 111 ss., secondo la quale la cancellazione del riferimento ai divieti di discriminazione potrebbe anche sottendere un allontanamento dalla legislazione antidiscriminatoria; successivamente la stessa a. (Calafà, 2016, 254) ha riconosciuto che con la riforma «la regola sulla parità di trattamento …, in verità, si riallinea all'approccio regolativo sovranazionale».

[395] Con esclusione, ad esempio, degli obblighi formativi o preventivi. Cfr. Bavaro, 2015, 222-223, secondo cui sarebbero riproporzionabili solo i trattamenti connessi al principio di corrispettività.

[396] Cfr. art. 60, c. 1, d.lgs. 151/2001 che resta in vigore anche dopo l'intervento del d.lgs. n. 81/2008.

[397] È interessante notare che l'art. 17 del CCNL dei metalmeccanici del 26.11.2016 stabilisce che i valori degli strumenti di *welfare* aziendale messi a disposizione dei lavoratori non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time*. Diversamente, l'accordo di programma per il rinnovo del CCNL delle telecomunicazioni del 23.11.2017 (Assotelecomunicazioni-Asstel) prevede il riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale dell'importo relativo agli strumenti di Welfare esigibili fino a totale concorrenza di 120 euro che le aziende attiveranno a beneficio dei lavoratori a decorrere dal 1.7.2018.

[398] Si pensi alla durata delle ferie annuali, inserita nel primo elenco ad opera del d.lgs. n. 61/2000 ed invece oggetto di riproporzionamento da parte di molti contratti collettivi, sia pure nel solo *part-time* verticale, sulla base delle giornate di lavoro prestate nell'anno. Cfr. Leccese, 2015, 68-69.

[399] Ai sensi della clausola 3, p. 2, dell'accordo-quadro recepito dalla dir. 97/81/CE, per lavoratore comparabile dovrebbe intendersi il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

concetti hanno sempre coinciso[401], potendosi in caso contrario creare antinomie giuridiche difficilmente governabili. Inoltre, sebbene nella nuova formulazione non sia chiaro se la comparazione tra le retribuzioni da proporzionare debba essere operata in considerazione delle singole voci retributive (cui faceva espresso riferimento il previgente art. 4, d.lgs. n. 61/2001) ovvero al suo complesso[402], è da ritenersi plausibile, anche alla luce di alcune indicazioni provenienti dalla giurisprudenza comunitaria[403], che la comparazione debba avvenire sotto entrambi i versanti.

L'altro profilo problematico che ha sempre interessato il trattamento economico del lavoro *part-time* è correlato ai già citati principi che la Corte costituzionale[404] ha fatto discendere dall'art. 36, c. 1, Cost.[405], in termini di possibilità per il *part-timer* di poter integrare il proprio reddito attraverso lo svolgimento di altre attività o di poter liberamente disporre dei tempi di vita[406]. Del resto, la stessa giurisprudenza di legittimità afferma che l'art. 36 Cost. deve trovare applicazione anche ai rapporti subordinati plurimi e con orari ridotti, tenendo conto che in tal caso l'adeguamento della retribuzione in relazione alla qualità e alla quantità del lavoro svolto deve essere valutato proporzionalmente alle singole prestazioni lavorative e, quando questa *proporzionalità* sia garantita, occorre considerare (con riferimento al compenso complessivo per tutte le attività espletate nell'arco della normale durata dell'orario di lavoro) la *sufficienza* della retribuzione[407]. A questa tematica è stata sempre connessa la questione dei requisiti di legittimità delle clausole elastiche o flessibili che, consentendo la variazione della durata o della collocazione temporale della prestazione lavorativa, limitano di fatto la disponibilità dei tempi di non lavoro, anche in funzione integrativa del reddito, da parte del lavoratore *part-time*. Ed è proprio su queste basi che la Corte di Cassazione ha sancito l'illegittimità delle variazioni unilaterali della collocazione temporale della prestazione lavorativa[408], soprattutto là dove non prevedessero una compensazione retributiva per la maggiore disponibilità garantita dal lavoratore[409].

Orbene, la nuova e più flessibile disciplina delle clausole elastiche contenuta nel d.lgs. n. 81/2015[410] (art. 6) – consentendo tanto il mutamento della durata quanto della collocazione temporale della prestazione lavorativa[411] attraverso una previsione collettiva o un patto stipulato di fronte alle Commissioni di certificazione – conclude il percorso di progressivo superamento delle precedenti limitazioni[412]. A fronte di tale flessibilizzazione, in caso di stipulazione di clausole elastiche previste dall'autonomia collettiva (c. 4) il prestatore di lavoro ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi (c. 5), cui è rimesso il governo dell'intera materia. Peraltro, il termine «compensazioni», da determinarsi non solo nell'ammontare ma anche nella forma, pare alludere al fatto che tale diritto non si risolva necessariamente in un aumento retributivo, potendo forse tradursi anche in riposi compensativi o in altri *benefits*, con eventuali dubbi circa la coerenza di tali compensazioni non retributive con il principio di sufficienza *ex* art. 36 Cost.[413].

---

[400] V. invece Santucci, 2017, 27, il quale tende a valorizzare tale differenziazione di concetti, ritenendo che la riforma del 2015 abbia operato da un lato un irrigidimento e dell'altro un allentamento in una sorta di "furia semplificatrice" del legislatore.

[401] Cfr. l'art. 4, c. 1, d.lgs. n. 61/2000 e altresì Cass., 29.8.2011, n. 17726.

[402] Cfr. Vitaletti, 2017, 1937.

[403] Per la Corte di giustizia il principio della parità retributiva deve essere assicurato con riguardo a ciascun elemento della retribuzione e non soltanto in funzione di una valutazione globale delle provvidenze concesse ai lavoratori (Cgue, 17.5.1990, n. 262).

[404] Cfr. C. cost., 11.5.1992, n. 210, su cui Brollo, 1993, 277 ss.; Cataudella M.C., 2013, 69 ss.

[405] Bellomo, 2017a, 470.

[406] Cfr. Cass., 25.5.2017, n. 13196, *ADL*, 2017, 1148, con nota di Garofalo C., secondo cui è nulla una clausola del regolamento aziendale che disponga l'incompatibilità fra il rapporto di lavoro (anche a tempo parziale) intercorrente con l'azienda e ogni altra occupazione o attività.

[407] In questi termini Cass., 29.3.1990, n. 2554; Cass., 25.2.1988, n. 2027; Cass., 28.4.1987, n. 4113; *contra*, isolatamente, Cass., 16.9.1982, n. 4895, secondo cui se la retribuzione per il complesso di attività prestate è sufficiente, lo è altresì la retribuzione corrisposta per la singola attività lavorativa. V. anche Cass., 6.11.2000, n. 14433.

[408] Cfr. Cass., 22.4.1997, n. 3451; Cass., 17.3.2003, n. 3898; Cass., 23.1.2009, n. 1721.

[409] Cfr. Cass., 17.3.1997, n. 2340, *MGL*, 1997, 187, con nota di Morgera; Cass., 26.3.1997, n. 2691, *DL*, 1998, II, 15, con nota di Riganò. Da ultimo v. Cass., 20.3.2018, n. 6900, secondo cui all'illegittimità delle clausole elastiche non consegue «l'invalidità del contratto di lavoro a tempo parziale, né la trasformazione in contratto a tempo pieno, ma solo l'integrazione del trattamento economico». Il Ministero del lavoro, dal canto suo, aveva assunto una posizione non contraria rispetto alla variazione dell'orario: cfr. nota 1.6.1998 (c.d. "circolare" Mc Donald's), *DPL*, 1998, 2291. Su questi temi v. Bellomo, 2017a, 483 ss.

[410] Santucci, 2017.

[411] Assorbendo, dunque, quelle che in precedenza erano definite clausole flessibili.

[412] Che rispondevano all'esigenza di restringere in qualche modo l'uso di tali clausole: cfr. C. cost., n. 210/1992.

[413] Salvo ipotizzare, come fa Cimarosti, 2015, 886 ss., che le compensazioni previste della contrattazione collettiva si aggiungano alla maggiorazione del 15% prevista dall'art. 6, c. 6, d.lgs. n. 81/2015.

Le altre modifiche dell'orario o della collocazione temporale della prestazione (connesse a clausole elastiche stipulate in sede protetta o al lavoro supplementare) comportano il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15% (art. 6, cc. 2 e 6)[414]. Tuttavia, tale maggiorazione potrebbe talora non soddisfare del tutto l'interesse del lavoratore a compensare l'incidenza delle clausole elastiche sui tempi di vita e lavoro nonché della rinuncia ad altre *chances* lavorative, eventualmente divenute incompatibili col nuovo assetto della prestazione[415]. Cosicché da un lato si è ipotizzato che tale maggiorazione vada applicata sull'intero trattamento retributivo e non su quello spettante per le ore prestate in più o diversamente collocate[416]; da un altro lato, si è ritenuto che la mera pattuizione delle clausole elastiche, a prescindere dal loro concreto esercizio, dia diritto alle "compensazioni" o alle maggiorazioni retributive previste nella nuova disciplina legislativa, aprendosi così spazi per remunerare la mera disponibilità garantita dal lavoratore *part-time*[417].

Pur potendosi apprezzare questi tentativi di fornire un'interpretazione costituzionalmente orientata delle norme del d.lgs. n. 81/2015, sta di fatto che il legislatore, riferendosi alle compensazioni (c. 5), ne affida la determinazione di forme e modi (di riconoscimento e di calcolo) al contratto collettivo[418], mentre, riferendosi ad una maggiorazione percentuale (c. 6) e non ad un'indennità, utilizza un termine ("maggiorazione") tradizionalmente legato all'incremento retributivo connesso ad aumenti o variazioni di orario; se quindi avesse inteso configurare la maggiorazione come una sorta di indennità di disponibilità, ben avrebbe potuto definirla in tal modo, come ha fatto in altre ipotesi disciplinate dallo stesso d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, a fronte di una così modesta compensazione dell'impatto che simili clausole hanno sui tempi di vita e lavoro del prestatore di lavoro *part-time*, non sembrano del tutto fugati i dubbi sulla compatibilità della disciplina in esame con il principio di sufficienza di cui all'art. 36 Cost., come interpretato dalla Corte costituzionale. Senza considerare, inoltre, che lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta esclusivamente il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno (art. 10, c. 3), di cui, tuttavia, la legge non precisa né l'ammontare né le modalità di calcolo.

Un ulteriore aspetto da rimarcare riguarda la distribuzione del lavoro e la durata della prestazione lavorativa, le quali, dopo il d.lgs. n. 81/2015, possono essere definite anche «mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite» (art. 5, c. 3)[419]. È evidente che, anche in questo caso, per un lavoratore impegnato in turnazione, sarà più difficile il reperimento di altra occupazione o lo svolgimento di altra attività personale. Per questo in passato la turnazione è stata considerata possibile[420] solo con la garanzia di una previa determinazione collettiva e la conoscenza da parte del lavoratore, oltre ad altre limitazioni individuate da una posizione prudente della giurisprudenza[421]. L'art. 5, invece, parrebbe limitarsi a riconoscere tale possibilità senza prevedere particolari restrizioni (se non l'esplicita previsione nel contratto individuale), concedendo ampi margini allo *jus variandi* del datore di lavoro[422], quantomeno con riferimento alla collocazione temporale[423], e senza neppure riconoscere al lavoratore alcuna maggiorazione retributiva. Se così fosse si avrebbe un aggiramento della disciplina limitativa delle clausole elastiche in aperto contrasto con il più volte

[414] Tuttavia, per la maggiorazione connessa al lavoro supplementare si parla «di incidenza della retribuzione delle ore supplementari» (c. 2), mentre per le clausole elastiche si parla di «incidenza della retribuzione» *tout court* (c. 6, ult. per.). Per alcune perplessità circa la compatibilità con l'art. 36 Cost. della maggiorazione per il lavoro supplementare v. Brollo, 2017, 1395-1396.

[415] Cfr. Santucci, 2017, 23.

[416] Santucci, 2017, 23. Esprime perplessità Bellomo, 2017a, 491.

[417] Bavaro, 2015, 226; Leccese, 2015. Cfr. anche, seppur con accenti più problematici e peraltro limitatamente alle ipotesi di cui ai cc. 4 e 5, Bellomo, 2017a, 490.

[418] Osserva giustamente Alvino, 2018, 85, come, mediante il rinvio facoltativo di cui all'art. 6, d.lgs. n. 81/2008, ora la legge rimetta «integralmente la materia all'autonomia collettiva, dettando regole destinate ad operare solo in assenza dell'etero-regolazione collettiva».

[419] Santucci, 2017.

[420] La flessibilità era stata considerata possibile dalla circ, del Ministero del lavoro n. 9/2004 che l'ancorava alle previsioni dei contratti collettivi.

[421] Vedi Cass, 3.3.2016, n. 4229; Cass., 25.7.2014 n. 17009; Cass., 1.2.2012, n. 1430. In precedenza, cfr. T. Milano. 23.11.2006. Cfr. Bellomo, 2017a, 470 e Bavaro, 2015, 217-218.

[422] Leccese, 2015, 68.

[423] Cfr. Bavaro, 2015, 217, secondo cui il riferimento ai turni non può riguardare la durata della prestazione.

richiamato insegnamento della Corte costituzionale[424]. Pertanto, un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 5, c. 3, porta a ritenere che il rinvio ai turni programmati debba comunque comportare una predeterminazione, sia pure per *relationem*, della durata e della collocazione della prestazione[425]. Ciò posto, ogni variazione dell'impegno lavorativo richiesto al prestatore in termini di durata o collocazione deve essere condizionata agli stessi limiti e requisiti previsti in materia di lavoro supplementare, straordinario e di clausole elastiche dall'art. 6 del d.lgs. n. 81/2015[426].

4.5. *Effettività della non discriminazione ed art. 36 Cost.*

Apparentemente "oscurato" dal principio di parità di trattamento, l'art. 36 Cost. riguarda ovviamente anche i lavoratori "flessibili", di certo identificabili nel «lavoratore» cui esso si riferisce[427]. Il che vale anche là dove la parità di trattamento è soggetta ad una valutazione complessiva, poiché l'eventuale inadeguatezza della retribuzione rispetto all'art. 36 Cost. non potrebbe essere "compensata" dal fatto che il trattamento del lavoratore sia comunque complessivamente non inferiore a quello del lavoratore comparabile. Al di là delle ambiguità insite in una simile valutazione, il diritto alla giusta retribuzione non può essere assoggettato a tali contrappesi, né il principio di parità di trattamento, volto a scongiurare discriminazioni e a riequilibrare la maggior debolezza dei lavoratori "flessibili", può "prestarsi" a scardinare il fondamento della norma costituzionale da cui dipende l'effettività del principio di uguaglianza sostanziale. Ben potranno quindi ammettersi concessioni retributive in cambio di "altro"[428] purché sia sempre salvaguardata la giusta retribuzione.

Peraltro, sebbene spesso i contratti di lavoro flessibile siano stipulati da datori di lavoro che applicano il contratto collettivo pur non essendovi tenuti[429], non può escludersi che uno di essi, "non iscritto", corrisponda a tutti i suoi dipendenti retribuzioni al di sotto dei minimi del contratto collettivo assumibile a parametro. In tal caso non è chiaro se il lavoratore a termine che si rivolga al giudice invocando la parità possa rivendicare tutto il trattamento astrattamente spettante al lavoratore a lui comparabile[430] in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, oppure soltanto il *minimum* costituzionale di retribuzione spettante *ex* art. 36 Cost. al lavoratore comparabile. La prima soluzione appare tuttavia discutibile giacché, sebbene nei contratti collettivi agli inquadramenti corrispondano i trattamenti, il rinvio dell'art. 25, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 all'inquadramento in forza dei criteri classificatori della contrattazione collettiva pare finalizzato solo ad individuare il lavoratore comparabile, laddove si deve tenere conto del trattamento «in atto» nell'impresa, alla luce del quale allo stesso lavoratore non spetterebbe il trattamento previsto dal contratto collettivo, bensì il *minimum* costituzionale *ex* art. 36 Cost. desumibile da tale contratto.

Date le possibili riserve dei lavoratori flessibili a rivolgersi al giudice[431], la tutela potrebbe scaturire sul piano amministrativo[432] in virtù della sanzione prevista in caso di inosservanza dell'obbligo

---

[424] In questo senso Bavaro, 2015, 219-220.

[425] Santucci, 2017.

[426] Sul punto v. Bellomo, 2017a, 471.

[427] Prendendo in prestito la metafora di un recente saggio, l'«asino» (il diritto antidiscriminatorio) non può far sparire il «cavallo» (la norma inderogabile e, nel caso, l'art. 36 Cost.): v. Barbera, 2017, 17-18.

[428] Come nel caso dell'art. 35, c. 3, per la somministrazione.

[429] Spesso in considerazione dei vantaggi che la legge vi riconnette.

[430] La mancanza in azienda di una concreta figura comparabile non esclude la comparazione, giacché, ai sensi della clausola 3, c. 2, dell'accordo quadro europeo del 18.3.1999, «il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali». Dovrebbe quindi farsi riferimento ad una figura di lavoratore astrattamente inquadrabile al medesimo livello secondo le declaratorie del contratto collettivo applicato/bile; sempre in assenza del lavoratore comparabile in azienda, per trattamento "in atto" dovrebbe intendersi il trattamento attribuito dal contratto collettivo per quelle mansioni. Pare quindi opportuno corredare il ricorso con le indicazioni sulla comparabilità del lavoratore a tempo indeterminato, relative all'inquadramento nel suo stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva. Isolata e non indicativa di una tendenza ad escludere la possibilità di comparazione appare la soluzione adottata da Cgue, 12.10.2004, C-312/02, che non ha ritenuto applicabile il principio di non discriminazione ad un'ipotesi di lavoro intermittente per la mancanza di un lavoratore che svolgesse lo stesso tipo di attività con le stesse modalità della lavoratrice *non standard*: v. Alessi, 2017, 125, la quale a tale proposito sottolinea come Cgue, 1.10.205, C-432/14, abbia affermato che la comparabilità di due situazioni non postula la loro identità e «l'esame di tale comparabilità deve essere condotto non in maniera globale o astratta, bensì in modo specifico e concreto in riferimento alla prestazione di cui trattasi». Cfr. anche Cgue, 19.7.2017, C-143/16, su cui v. Calafà, 2017, 337 ss.

[431] Non solo per i costi giudiziari, ma anche per il perpetuarsi della soggezione socio-economica anche dopo la fine del rapporto, sotto forma di ostracismo, nei confronti dei potenziali datori di lavoro del territorio o del settore. Peraltro, il lavoratore non

di parità di trattamento[433]. Al di là dei suoi modesti importi[434], in caso di ispezione la sanzione potrebbe legittimare l'adozione della diffida obbligatoria[435] con la conseguente possibilità di regolarizzazione[436]. Quand'anche in azienda non fosse "legittimamente" applicato alcun contratto collettivo, è difficile pensare che non se ne possa individuare uno da cui desumere in sede ispettiva il trattamento del lavoratore comparabile onde parametrare quello del lavoratore a termine[437], non potendosi escludere che in tal caso la sua componente economica possa eccedere il *minimum* costituzionale.

Considerazioni in parte analoghe, con qualche precisazione[438], valgono per la somministrazione, anche qui prevedendosi una sanzione amministrativa pecuniaria[439], sebbene la tutela appaia più solida sia per il maggior importo della sanzione[440], sia per l'obbligo solidale tra somministratore ed utilizzatore[441], sia perché difficilmente quest'ultimo non applicherà contratti collettivi, ciò agevolando l'eventuale attività ispettiva. Nei casi del *part-time* e del lavoro intermittente non sono invece previste specifiche sanzioni per la violazione della parità di trattamento, evidenziandosi una mancanza di sistematicità nell'ordinamento[442]. Neppure nel lavoro agile esistono sanzioni amministrative: senonché, stante l'espresso riferimento legislativo all'applicazione di un trattamento non inferiore a quello dei contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, non sembra che il giudice possa limitarsi alla determinazione della giusta retribuzione *ex* art. 36, c. 1, Cost., ma debba invece disporre l'integrale applicazione di tale trattamento (compreso quello normativo)[443].

Ci si può infine chiedere come si tuteli la parità di trattamento ove mai si cumulino più flessibilità tipologiche, o quella organizzativa a quella tipologica[444], considerando che le varie discipline, pur simili, non sono esattamente coincidenti. Probabilmente, salva la possibilità che una tutela assorba le altre, al cumulo delle flessibilità dovrebbe corrispondere il cumulo delle tutele, compresa l'applicazione delle sanzioni amministrative là dove previste.

4.6. *Discontinuità, disponibilità e giusta retribuzione*

è tenuto a dimostrare il «motivo discriminatorio per il fatto di lavorare a tempo determinato, bensì l'applicazione di un trattamento economico e normativo diverso» da quello evocato dall'art. 25, c. 1: Ciucciovino, 2015, 617; cfr. anche Saracini, 2017, 74.

[432] L'art. 7, c. 1, lett. *b*, d.lgs. 23.4.2004, n. 124, annovera, tra i compiti del personale ispettivo ora dell'Ispettorato nazionale del lavoro, la vigilanza «sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro».

[433] Art. 25, c. 2, d.lgs. n. 81/2015. Già l'art. 7, l. n. 230/1962 prevedeva in origine una sanzione penale, poi sostituita dalla sanzione amministrativa e transitata nell'art. 12 del d.lgs. n. 368/2001: cfr. Saracini, 2017, 73, nota 23.

[434] Bellomo, 2002b, 122; Preteroti, 2017, 443; Saracini, 2017, 73-74; Ciucciovino, 2015, 617-618.

[435] Art. 13, c. 2, d.lgs. n. 124/2004. V. Rausei, 2017, 2259.

[436] Art. 13, c. 3, d.lgs. n. 124/2004. Peraltro, al di là della sanzione o eventualmente ove non vi sia stata regolarizzazione in esito alla diffida obbligatoria (art. 13, c. 5), potrebbe non escludersi la possibilità di adozione della diffida accertativa per crediti patrimoniali *ex* art. 12, c. 1, d.lgs. n. 124/2004 purché ne ricorrano i presupposti: cfr. Vergari, 2005, 81 ss.; Novella, 2016, 259 ss.

[437] V. le note del Min. lav. 24.5.2016, n. 10599 e 26.7.2016, n. 14775, su cui cfr. Lippolis, 2016, 2352 ss.

[438] Infatti, se da un lato l'art. 34, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 prevede l'assoggettamento del rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore alla disciplina di cui al capo III (lavoro a termine) per quanto compatibile, esclusi alcuni articoli tra cui non è compreso l'art. 25, dall'altro lato l'art. 40, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che la violazione dell'art. 35, c. 1, sia punita con una specifica sanzione amministrativa pecuniaria. Pertanto, il mancato richiamo dell'art. 25 tra le norme sul contratto a termine dichiarate inapplicabili alla somministrazione non comporta la sua diretta applicabilità a quest'ultima, quanto semmai un generico riferimento ai suoi principi, valendo invece le specifiche regole di cui agli artt. 35 e 40, d.lgs. n. 81/2015 che, a parte alcuni dettagli, paiono tuttavia ispirarsi alla medesima logica sottesa all'art. 25. Infatti, quest'ultimo: definisce lavoratori «comparabili» «quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva» (laddove l'art. 35 parla di «dipendenti di pari livello dell'utilizzatore»); attribuisce ai lavoratori a termine «il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa» (mentre l'art. 35 riconosce il diritto «a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori»); stabilisce una sanzione amministrativa (ancorché di diverso importo) come l'art. 40 per la violazione del principio di parità di trattamento.

[439] Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 81/2015. V. Rausei, 2014, 1225 ss.; secondo Filì, Riccardi, 2015, 335, la sanzione, non essendo diversamente disposto, riguarda sia il somministratore sia l'utilizzatore.

[440] Da € 250 a € 1.250: quasi il decuplo rispetto a quello di cui all'art. 25, c. 2. d.lgs. n. 81/2015.

[441] Corazza, 2017, 1797; Villa, 2017, 216 ss.; Miscione A., 2012, 674-675; Ratti, 2007, 275.

[442] La previsione della sanzione amministrativa a garanzia della parità di trattamento soltanto nel caso del contratto a termine (e "per trascinamento" nella somministrazione), presente fin dalla l. n. 230/1962, potrebbe essere stata conservata per non violare il principio di non regresso immanente nella clausola 8 dell'accordo europeo del 1999. Quand'anche così fosse, non si comprende tuttavia perché analoghe sanzioni non siano state introdotte *ex novo* per il contratto *part-time* e per quello intermittente.

[443] Come già rilevato (v. § 4.3), sebbene l'applicazione del trattamento non inferiore a quello del contratto collettivo non incida sulla validità del patto individuale di lavoro agile, tuttavia non può non condizionarne gli effetti.

[444] Peraltro, la contrattazione collettiva potrebbe prevedere alcuni limiti alla combinazione delle varie flessibilità: v. Monterossi, 2017, 203.

Da tempo si discute[445] sulla natura giuridica dell'indennità finalizzata a compensare la disponibilità – «il tempo di attesa non lavorato»[446] – del lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia fornitrice[447] o del lavoratore intermittente obbligatosi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro[448].

Ferma restando l'astratta compatibilità del termine «indennità» con la natura retributiva di un trattamento[449], a favore di tale prospettiva[450] paiono militare sia il fatto che, durante il tempo non lavorato, restano in capo al prestatore le altre obbligazioni nascenti da un rapporto di lavoro continuativo[451], sia le previsioni che, in entrambe le fattispecie, assoggettano l'indennità a contribuzione previdenziale[452]. Senonché la portata di quest'ultimo indizio parrebbe ridimensionata da una serie di discutibili previsioni speciali[453] che accreditano l'immagine di «una disciplina non certo riconducibile a quella propria delle voci retributive»[454].

Ammettendo che si tratti di retribuzione, a rigore se ne dovrebbe dedurre l'applicabilità dell'art. 36 Cost.[455] – che riguarda la retribuzione senza distinguo – e, quindi, dei suoi due principi; ma l'art. 36 Cost. presuppone la sussistenza di un «lavoro» che non si rinviene nelle fasi di disponibilità[456], intendendo con esso l'«esecuzione effettuata»[457] di uno specifico *facere* considerato nel suo materiale dinamismo. Non a caso, sostenendo la natura retributiva dell'indennità si prefigura una situazione di specialità, caratterizzata dall'inapplicabilità dell'art. 36 Cost.[458] o, semmai, dal rilievo solo della sufficienza[459], nel senso che l'indennità è essenzialmente finalizzata a prevedere una sorta di salario

---

[445] Cfr. tra gli altri Romei, 2004, 426 ss.; Perulli, 2004a, 147 ss.; Bano, 2004, 346 ss.; Bellocchi, 2007, 548 ss.; Vitaletti, 2009, 613 ss.; Alessi, 2011, 12; Miscione A., 2012, 675; Bellomo, 2017c, 221; Corazza, 2017, 1798 e 1812. Nelle tradizionali attività lavorative modeste e discontinue la giurisprudenza ha riconosciuto l'applicazione dall'art. 36, c. 1, Cost. anche qualora il compenso sia stato convenuto in parte in denaro e in parte in natura, mediante la concessione del godimento di un alloggio: Cass., n. 3460/1982; v. Nogler L., Brun S., 2018a.

[446] Palladini, 2012, 63.

[447] Art. 34, c. 1, d.lgs. n. 81/2015.

[448] Art. 13, c. 4, e art. 16, d.lgs. n. 81/2015. Si tratta di un obbligo accessorio/integrativo dell'esecuzione della prestazione lavorativa, come osserva Occhino, 2010, 199 ss., «il cui corretto adempimento verrà valutato alla stessa stregua dell'adempimento dell'obbligo principale» (Alessi, 2011, 4).

[449] Treu, 1968, 237-238 e già Guidotti, 1956, 261 ss.; Ghera, 1984, 10; Montanari-Primaverile, 2012, 401 ss.

[450] Tra i favorevoli alla natura retributiva dell'indennità v. Leccese-Pinto, 1998, 54; Speziale, 1999, 289; Carinci M.T., 2000, 394; Garofalo M.G., 2003, 371.

[451] Come quella di fedeltà: Palladini, 2012, 63-64; Voza, 2015a, 237. V. tuttavia Albi, 2015, 140.

[452] Miscione M, 1997, 2087; Leccese-Pinto, 1998, 54; Zilio Grandi, 1999, 222; Carinci M.T., 2000, 392; Bonardi, 2004, 143.

[453] L'assoggettamento dell'indennità a contribuzione previdenziale solo per il suo effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo; l'esclusione dell'indennità dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo [un «infelice disposto» che parrebbe idoneo ad aggirare i parametri costituzionali sulla retribuzione (così Romagnoli, 2004, 27 e Gottardi, 2004, 489) e che, secondo Bonardi, 2004, 143, risulta invadente nei confronti dell'autonomia collettiva ponendo «una sorta di tetto massimo alla contrattazione collettiva in materia retributiva, ciò che, secondo la giurisprudenza della Corte Costituzionale, è ammissibile solo in presenza di particolari e predeterminate circostanze»]; inoltre, nel lavoro intermittente, l'obbligo del lavoratore, in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, di informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità, ferma restando, in mancanza della predetta informazione, la perdita del diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

[454] Romei, 2017, 526. Né va trascurato che, in ambedue le ipotesi, il legislatore letteralmente distingue il trattamento retributivo dall'indennità di disponibilità, evidenziando i differenti presupposti dell'uno e dell'altra (per la somministrazione v. gli artt. 33, c. 2, 35, c. 2, e 38, c. 3, d.lgs. n. 81/2015; per il lavoro intermittente v. gli artt. 15, c. 1, lett. *e*, 16, c. 6, 17, c. 2, d.lgs. n. 81/2015). Non sembra invece rilevante la riconducibilità dell'indennità fra i redditi di lavoro dipendente *ex* art. 51 TUIR (v. circ. Min. lav., 3.2.2005, n. 4) giacché questa assimilazione, valida solo a fini fiscali, riguarda anche altri trattamenti che con assoluta certezza non costituiscono retribuzione, come accade per l'indennità corrisposta ai tirocinanti *ex* art. 1, cc. 34-36, della l. n. 92/2012.

[455] Garofalo M.G., 2003, 371. *Contra* Miscione A., 2012, 676. Più possibilista Palladini, 2012, 64. Sul dibattito in materia v. Bellomo, 2017c, 221.

[456] Ciucciovino, 2004a, 82-83; Guaglianone, 2004, 311; Speziale, 1999, 290; Voza, 2007, 1411; Gottardi, 2004, 489 ss.

[457] Palladini, 2012, 64.

[458] Ciucciovino, 2004a, 82; Speziale, 1999, 290, secondo il quale la norma costituzionale «sembra pensata esclusivamente per una prestazione lavorativa coincidente con la concreta erogazione delle energie lavorative» e, conseguentemente, «non sembra adattabile ad un emolumento che, pur avendo natura retributiva, prescinde dallo svolgimento di lavoro effettivo»; Ferraro, 2011, 349.

[459] Per la somministrazione v. Ciucciovino, 2004a, 83; per il lavoro intermittente v. Alleva, 2003, 904. *Contra*, per il lavoro intermittente, Mattarolo, 2004, 51. Sulla compatibilità delle disposizioni normative in tema d'indennità di disponibilità con i principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza cfr. Niccolai, 2003, 289-290.

minimo garantito[460] contro il rischio di non essere avviati al lavoro o di esserlo per periodi troppo brevi, dunque inadeguati a garantire una retribuzione corrispondente al precetto costituzionale[461].

Il rilievo della sufficienza riflette[462] il noto orientamento della Corte costituzionale in tema di clausole elastiche nel *part-time*[463], esportabile anche alle fattispecie in esame[464], secondo cui la disponibilità del lavoratore può essere costituzionalmente legittima rispetto all'art. 36 Cost. solo se siano previsti «spazi sottratti al potere di chiamata del datore di lavoro»[465], a meno che sia stabilito un trattamento volto a compensare la disponibilità. Peraltro, ammesso e non concesso che l'art. 36 Cost. autorizzi questa sua lettura riduttiva e che un trattamento sufficiente, ma sganciato da un lavoro, sia vera retribuzione e non una indennità (pur se erogata dal datore di lavoro)[466], ciò potrebbe riguardare solo situazioni del tutto speciali come quelle qui considerate.

Forse, più che dagli ambigui dati letterali, la tesi della natura retributiva dell'indennità potrebbe trarre alimento dalla particolare dimensione che la corrispettività riveste nel contratto di lavoro, la quale – nelle ipotesi tipizzate – prescinde dall'interdipendenza con la prestazione lavorativa. Infatti, nei casi in esame il trattamento erogato al lavoratore rientra nel sinallagma genetico del contratto[467], la cui causa è specificamente connotata proprio dal fatto che il lavoratore, oltre a prestare la propria attività durante la missione o la chiamata, al termine di questa si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro[468]. Sebbene non collegata all'effettiva prestazione di lavoro[469], tra la disponibilità del lavoratore e la relativa indennità è possibile cogliere un nesso di corrispettività che s'inscrive nel più ampio assetto dei contrapposti interessi delle parti che il contratto contempera: un corrispettivo del mantenimento a disposizione delle energie lavorative in attesa dell'assegnazione o della chiamata[470] di cui, non a caso, è debitore il datore di lavoro.

Se la disponibilità rientra nell'oggetto del contratto di lavoro in cambio di un riconoscimento economico, è difficile negare che essa sia insuscettibile di essere valutata in termini di proporzionalità, quanto meno rispetto alla sua quantità. Non a caso, il legislatore affida la determinazione della misura dell'indennità, ancorché sulla base minima fissata dal decreto ministeriale, alla contrattazione collettiva, tradizionalmente depositaria della valutazione della proporzionalità dei trattamenti economici: una misura «divisibile in quote orarie»[471] e, quindi, quantitativamente variabile in proporzione al tempo della disponibilità[472]. E, sebbene la disponibilità non coincida con il «lavoro» materialmente inteso evocato dall'art. 36 Cost., è evidente la connessione funzionale tra l'una e l'altro e l'utilità anche della prima per il datore di lavoro, potendosi quindi giustificare un trattamento corrispettivo quale quello

---

[460] Romei, 2017, 526, parla di «funzione di garanzia del raggiungimento di un certo reddito da parte del lavoratore».

[461] Cfr. Magnani, 2015a, 752; Treu, 2015, 745. Il che, proprio in tale prospettiva di specialità, sembrerebbe evocare una speciale interpretazione dell'espressione «e in ogni caso» che figura nell'art. 36 Cost., nel senso che là dove – come in queste ipotesi eccezionali – la retribuzione oggettivamente *non possa* essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, essa debba essere comunque sufficiente per le esigenze personali e familiari del lavoratore.

[462] Magnani, 2009, 134.

[463] C. cost., 15.5.1992, n. 210/1992.

[464] Bavaro, 2004, 228; Voza, 2009, 1273; Lanotte, 2005, 621.

[465] Alessi, 2011, 21.

[466] Gottardi, 2004, 487 ss.; Lassandari, 2004, 233; Natullo, 2004, 151.

[467] Come osserva giustamente Alessi, 2011, 4, «la disponibilità alla chiamata rientra nel dovuto contrattuale in funzione della realizzazione dell'interesse del datore di lavoro alla tempestività dell'intervento del lavoratore per il soddisfacimento delle esigenze dell'impresa». Cfr. anche Romei, 2004, 414 ss.; Bollani, 2005, 416 ss.

[468] In particolare, nel caso della somministrazione, al fine di poter essere utilmente inviato in un'altra missione, così consentendo alla stessa agenzia di trarre il più ampio profitto dalla disponibilità del lavoratore, in perfetta coerenza con la *ratio* economica di questo particolare contratto di lavoro.

[469] Romei, 2017, 526.

[470] Ciucciovino, 2004a, 82; Bonardi, 2004, 143; Speziale, 1999, 289.

[471] Sebbene, come osserva Ciucciovino, 2004a, 83, «i periodi in cui il lavoratore rimane a disposizione del somministratore non sono qualificabili tecnicamente come orario di lavoro, poiché la nozione di orario fornita dal d.lgs. n. 66/2003 comprende i periodi in cui il lavoratore "sia *al lavoro,* a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni" (art. 1, comma 2, lett. a), mentre nel caso della somministrazione a tempo indeterminato, tra una missione e l'altra, il lavoratore è "a disposizione del datore di lavoro" ma non può dirsi certo "sul lavoro"». V. Cgce, 9.9.2003, C-151/02, *LG*, 2003, 1126, con nota di Allamprese, punto 51, sulla scorta di quanto deciso in Cgce, 3.10.2000, C-303/98. Cfr. anche Vitaletti, 2009, 607 ss. Per un'interpretazione tesa invece a rimarcare come anche il lavoratore in regime di reperibilità, seppure senza obbligo di presenza sul luogo di lavoro, non abbia la piena disponibilità del tempo non occupato dalla prestazione, dovendosi comunque adoperare per essere in grado di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, anche se con un minore sacrificio delle proprie esigenze di vita rispetto a chi debba permanere sul luogo di lavoro, v. Ferrante, 2008, 314-315; Ferraresi, 2008, 106 ss.; Alessi, 2011, 7.

[472] Cfr. l'art. 32 del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 27.2.2014.

retributivo, soggetto al principio di sufficienza ed a quello di proporzionalità quantitativa della disponibilità[473]. Dunque, una retribuzione speciale per un'"attività" speciale, distinta da quella relativa all'effettiva prestazione del lavoro[474], ma non del tutto estranea ai principi costituzionali che governano le erogazioni economiche finalizzate a compensare gli obblighi assunti dal lavoratore con il contratto di lavoro: il che vale sia nel caso del lavoro intermittente, in cui la disponibilità è dedotta in obbligazione nel contratto solo in forza di uno specifico obbligo accessorio assunto dal lavoratore[475], sia nel caso della somministrazione a tempo indeterminato, nel quale invece la disponibilità costituisce un effetto naturale del contratto.

Al di là di queste considerazioni comuni ai due contratti, resta però differente il giudizio sugli stessi. Sebbene il contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata sia pressoché di scuola, è difficile non condividere gran parte delle critiche avanzate sulla sua disciplina[476]. Peraltro, considerando la sua potenziale funzione di strumento per l'emersione dal sommerso, esso non dovrebbe essere sottratto all'applicazione di principi generali "di base", come quelli dell'art. 36 Cost., così garantendosi almeno la sindacabilità del trattamento di disponibilità alla luce degli stessi[477]. Il che induce altresì a sollecitare la modifica delle discutibili regole che aggravano le incertezze sulla natura delle indennità.

4.7. *Formazione e giusta retribuzione*

In materia di apprendistato il d.lgs. n. 81/2015[478] si è limitato a confermare la disciplina che, da un lato, vieta il lavoro a cottimo e, dall'altro, consente di retribuire in misura inferiore – o in termini di sottoinquadramento sino a due livelli o mediante percentualizzazione – l'apprendista rispetto ad un lavoratore omologo che svolga le medesime mansioni[479]. Nell'ipotesi della percentualizzazione la norma ha cura di precisare che la riduzione deve avvenire in misura proporzionata all'anzianità di servizio dell'apprendista, con ciò «riecheggiando» in qualche modo il principio costituzionale di proporzionalità *ex* art. 36[480], giacché è lecito presumere che con l'accrescersi dell'anzianità aumenti il livello qualitativo della prestazione di lavoro eseguita.

Per quanto attiene al divieto della retribuzione a cottimo[481], esso è strettamente connesso alla necessità di garantire che il lavoratore inesperto ed inserito in un percorso formativo non sia soggetto a ritmi di lavoro incompatibili tanto con la sua scarsa preparazione professionale – anche in termini di tutela della salute e sicurezza – quanto con il reale conseguimento delle finalità formative[482].

La facoltà di retribuire in misura inferiore l'apprendista ha sempre alluso alla natura mista della causa del contratto di apprendistato[483] in virtù della quale al classico sinallagma connesso alla causa

---

[473] Il che forse potrebbe consentire di sostenere maggiormente l'opportunità di commisurare l'indennità anche alla professionalità del lavoratore che Perulli, 2004a, 147, riconduce al principio di sufficienza.

[474] Bellomo, 2017c, 221.

[475] Un obbligo accessorio/integrativo dell'esecuzione della prestazione lavorativa, come osserva Occhino, 2010, 199 ss., «il cui corretto adempimento verrà valutato alla stessa stregua dell'adempimento dell'obbligo principale» (Alessi, 2011, 4).

[476] Albi, 2015, 141.

[477] Bellomo, 2017c, 221; Voza, 2009, 1272, il quale peraltro nota come in tal caso «il lavoro intermittente risulterebbe eccessivamente oneroso».

[478] Su cui v. Garofalo D., 2015a, 241 ss.; Garofalo D., 2015b, 1157 ss.; Tiraboschi, 2016, 306 ss.; Luciani, 2016a, 739 ss.; Luciani, 2016b, 10 ss.

[479] Durante la contemporanea vigenza dell'art. 13 c. 1, l. n. 25/1955, che prevedeva una retribuzione graduale all'anzianità conseguita, e dell'art. 53, c. 1, d.lgs. n. 276/2003, che introduceva la regola del sotto-inquadramento, era sorto il problema della contestuale applicabilità di entrambi i meccanismi: cfr. Garofalo D., 2011, 517 ss.; Facello, Papa, 2011, 191. Il 4.5.2012 venne siglato l'accordo per l'apprendistato professionalizzante nel settore della panificazione, che per primo ebbe ad utilizzare il doppio sistema retributivo. Mentre l'alternatività tra i due meccanismi venne sancita per la prima volta dall'art. 1, c. 1, lett. *c*, d.lgs. n. 167/2011.

[480] Garofalo D., 2015c, 357

[481] Era stato già introdotto già dall'art. 2131 c.c., ed esteso dall'art. 11, lett. *f*, l. n. 25/1955. Tuttavia, il Ministero del lavoro (cfr. Interpello 1.3.2007, n. 13, *DPL*, 2007, 928 con commento di Muratorio), pur confermando il divieto ha ammesso una voce retributiva denominata "utile di cottimo" in quanto importi riconosciuti dalla contrattazione collettiva rispetto allo svolgimento di mansioni ma slegati dal risultato produttivo.

[482] Cfr. Miscione A., 2012, 678.

[483] Tra i sostenitori della causa mista cfr. Napoletano, 1955, 181; Riva Sanseverino, 1968, 783; Santoro-Passarelli F., 1995, 133; Pera, 1974, 342. In giurisprudenza cfr. C. cost., 4.2.1970, n. 14; C. cost., 28.11.1973, n. 169; C. cost., 12.4.1989, n. 181. Di recente, Cass., 13.7.2017, n. 17373; Cass., 13.7.2017, n. 17373; Cass., 1.3.2016, n. 5051. Alcuni dubbi sono stati avanzati da Suppiej,

"pura" del contratto di lavoro subordinato (prestazione verso retribuzione) si affianca un terzo elemento rappresentato dalla formazione[484]. Tale disparità di trattamento è stata generalmente giudicata conforme ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 Cost., sia pure "riconsiderati"[485], proprio in virtù della specialità del rapporto di apprendistato che rende le prestazioni rese dall'apprendista quantitativamente e qualitativamente diverse rispetto a quelle di un lavoratore ordinario[486].

La questione più rilevante riguarda il fatto se il minor trattamento retributivo riconosciuto all'apprendista sia una sorta di corrispettivo "indiretto" della formazione ricevuta [487] oppure sia conseguenza del minor valore professionale della prestazione resa[488].

Anzitutto, non può non rilevarsi come la formazione venga in realtà garantita nell'interesse di ambo le parti del rapporto di lavoro: l'interesse del lavoratore ad acquisire una maggiore professionalità, e l'interesse del datore di lavoro a poter beneficiare di una prestazione di più elevato contenuto professionale. In secondo luogo, le due prospettive anzidette non appaiono poi così diverse: il tempo dedicato alla formazione è sottratto al lavoro in termini produttivi e quindi va riguardato anche sotto il profilo della proporzionalità della retribuzione, tanto che il rapporto formazione/retribuzione si è sempre posto in termini di proporzionalità inversa[489]. Non a caso da un'analisi della disciplina collettiva in materia, pur nella varietà delle soluzioni adottate, emerge la tendenza a ridurre il livello del sottoinquadramento o la misura della riduzione percentuale della retribuzione man mano che aumenti la durata del periodo di apprendistato e, si presume, cresca il valore professionale della prestazione resa[490].

Infine, deve ribadirsi come il contratto di apprendistato ha sempre avuto finalità occupazionali – anche le recenti riforme lo considerano una modalità privilegiata di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro[491] – e pertanto può considerarsi legittimo in quanto incarna una sorta di naturale bilanciamento tra diritto alla giusta retribuzione e diritto al lavoro (artt. 36 e 4 Cost.).

Occorre tuttavia chiedersi se possa ritenersi lecito che il contratto collettivo preveda per il lavoratore neo-assunto una retribuzione inferiore rispetto ai propri omologhi già in servizio pur in assenza di una contropartita in termini di formazione, a titolo di mero incentivo alla nuova occupazione (c.d. salario di ingresso)[492]; e se, soprattutto, un trattamento retributivo strutturato in questi termini possa considerarsi conforme al precetto costituzionale dell'art. 36 Cost. In tal senso si orientano alcuni contratti collettivi[493], mentre la giurisprudenza, in caso di trasformazione di un contratto di formazione e lavoro in uno di lavoro a tempo indeterminato, ha ritenuto valida la previsione di un salario di ingresso cosiddetto prolungato[494]. Dal canto suo, la dottrina si è divisa tra chi ha ritenuto essenziale l'elemento formativo[495] e chi si è dimostrato più possibilista rispetto alla tutela delle esigenze meramente occupazionali[496]. Ed è evidente come sia legittimo prevedere un salario di minore entità (ad esempio mediante una riduzione dei benefici della contrattazione aziendale) purché si garantisca il *minimum* costituzionale[497]. Del resto, tutte le voci retributive legate alla minore anzianità di servizio rendono fisiologicamente più contenuto il trattamento economico dei neo-assunti[498], probabilmente anche in considerazione del fatto che il valore qualitativo della prestazione normalmente cresce con il maturare dell'esperienza. Pertanto, qualora la contrattazione collettiva riduca la retribuzione – mediante una valutazione di *sintesi* che riconsideri la proporzionalità pur garantendo sempre la sufficienza – potrebbe

---

1958, 824. La tesi della causa mista è stata sostenuta con riferimento alle disposizioni più recenti da Garofalo D., 2004, 271 e Ciucciovino, 2013, 128; *contra* Tiraboschi, 2011a, 184. Sul punto v. altresì Carinci F., 2012, 13 ss.

[484] Su cui v. D'Onghia, 2015, 233.

[485] Per una ricostruzione del dibattito dottrinale v. Palladini, 2012, 59. V. anche Cass., 10.7.1991, n. 7621.

[486] Cfr. Cass., s.u., 21.7.1999, n. 486; Cass., 8.2.2006, n. 2758. Cass., 4.9.1990, n. 9138; Cass., 8.2.1987, n. 1782; Cass., 28.1.1987, n. 829. Cfr. Cataudella M.C., 2013, 66.

[487] Cfr. Carnelutti, 1906, 320.

[488] Cfr. Napoletano, 1955, 260

[489] Cfr. Tiraboschi, 2011b, 947; Tiraboschi, 2014, 42, anche per riferimenti ad altri paesi europei.

[490] Per una rassegna si v. Lozito, 2014, 851 ss.

[491] Cfr. art. 1, c. 1, lett. *b*, l. n. 92/2012; art. 2, c. 2, d.l. n. 76/2013, conv. in l. n. 99/2013; l. n. 183/2014.

[492] Zilio Grandi, 1996, 345 ss.

[493] Cfr. CCNL bancari, CCNL giornalisti, CCNL chimici. Sul punto Tomassetti, 2015, 865 ss.

[494] Cass., 25.9.2015, n. 19028; Cass., 21.3.2012, n. 4475.

[495] Cfr. Menegatti, 2017, 160-161; Bellomo, 2002a, 148.

[496] Zoppoli L., 1994, 138 ss.

[497] T. Lucca, 9.2.2012, n. 59, *RIDL*, 2012, II, 914, con nota di Diamanti.

[498] Dell'Aringa, Lucifora, 2002, 25.

sostenersi che previsioni di questa natura possano giustificarsi, ancorché entro determinati limiti (tra cui, se del caso, quello di cui all'art. 37, c. 3, Cost.[499]), ove si leggano proprio alla luce di un bilanciamento tra due interessi entrambi costituzionalmente rilevanti: il diritto alla giusta retribuzione e il diritto al lavoro[500], i quali, in una fase di cronica emergenza occupazionale, specie giovanile, potrebbero contemperarsi grazie ad una tutela crescente anche sul piano salariale in relazione all'anzianità di servizio[501] e non certo all'età[502].

Tornando all'apprendistato, va segnalato che limitatamente ai contratti di primo e terzo livello[503] in discontinuità con la previgente disciplina, è stato stabilito che per le ore di formazione svolte all'interno dell'istituzione formativa (c.d. formazione formale) il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (c.d. formazione informale) è riconosciuta all'apprendista, salva diversa previsione della contrattazione collettiva, una retribuzione pari al 10%[504] di quella che gli sarebbe dovuta in relazione alla qualifica finale[505]. Questa previsione normativa, nata sicuramente con funzione incentivante, è stata ritenuta non in linea con le finalità tipiche del contratto di apprendistato, poiché nella causa contrattuale la componente formativa e quella occupazionale debbono necessariamente coesistere[506]. Per contro, è stato rilevato come la previsione di un obbligo retributivo, sia pure di modesta entità, a carico del datore di lavoro anche per le ore di formazione, rischi di determinare una sorta di *deminutio* delle responsabilità formative gravanti su quest'ultimo, con possibili ricadute negative sul raggiungimento delle finalità proprie del contratto[507]. Per certi versi, il problema affiora anche in quelle esperienze formative *on the job* non costituenti rapporto di lavoro[508], nelle quali l'obbligo *ex lege* di corrispondere un'indennità[509] potrebbe rischiare di indurre indebiti utilizzi dei soggetti da formare[510].

Tuttavia, relativamente all'apprendistato di primo e di terzo livello sono intervenute per il settore industriale le diverse previsioni contenute nell'accordo interconfederale del 18.5.2016[511] che prevede una retribuzione percentuale minima per le ore di lavoro in azienda in misura crescente rispetto agli anni di durata del contratto in relazione all'apprendistato di primo livello; mentre per l'apprendistato di terzo livello la determinazione del trattamento retributivo è affidata al regime del sottoinquadramento, con un passaggio dai due livelli, contemplati per un primo periodo, ad un livello, stabilito per un secondo periodo, per i contratti di durata superiore ad un anno. Nel settore artigiano, invece, l'accordo interconfederale del 1.2.2018[512] ha previsto come modalità di definizione della retribuzione per entrambe le suddette tipologie di apprendistato una percentualizzazione in misura crescente per ogni anno di formazione.

4.8. *La giusta retribuzione oltre la subordinazione*

In un saggio dello scorso ottobre sulla «razionalità degli effetti» che la qualificazione dei rapporti di lavoro mediante le categorie generali di subordinazione ed autonomia «produce in termini regolativi» dal punto di vista assiologico[513], ci si è chiesti se, al di là della correttezza formale di

---

[499] Su cui v. recentemente Angelini, 2018, 64.

[500] Sulla delicata questione del rapporto tra *insider* e *outsider* cfr. Ricci G., 2012, XIV-XV.

[501] Zoppoli, 1994, 138 ss.

[502] Come osserva Zoli, 1997, 25, che richiama a tal fine C. cost., 3.2.1992, n. 12 (sul lavoro carcerario) e C. cost., 12.4.1989, n. 181 (sull'apprendistato), la legittimità di simili previsioni è subordinata, tra l'altro, alla dimostrazione della loro idoneità «a realizzare il fine di solidarietà e di promozione dell'occupazione perseguito».

[503] Su cui v. Orciani, 2015, 831 ss.

[504] In precedenza, l'art. 3, c. 2-*ter*, riconosceva la misura del 35%. Su tale disciplina cfr. Bianco, 2014, 647 ss.

[505] Artt. 43, c. 7, e 45, c. 3, d.lgs. n. 81/2015. Su questi aspetti cfr. Ventura A., 2015, 371-372; Valente, 2015, 377 ss.

[506] Vedi sul punto Ciucciovino, 2012, 695 ss.

[507] Levi, 2015, 826 ss.; Tomasello, 2016, 967 ss. V. anche Cordella, 2015, 149 ss.

[508] Il riferimento è ai tirocini formativi di cui alle Linee guida approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni il 25.5.2017.

[509] Art. 1, cc. 34-36, l. n. 92/2012.

[510] Se si consente, Pascucci, 2013, 413 ss.

[511] Tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Per un primo commento v. Balsamo, 2016.

[512] Accordo interconfederale dell'1.2.2018 tra Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl e Uil, su cui v. Battaglia, 2018.

[513] Perulli, 2017a, 6.

un'eventuale qualificazione come lavoratori autonomi dei *rider* di FOODORA[514], non fosse «il caso di preoccuparsi (*de iure condendo*)» che costoro, «pur formalmente autonomi, possano percepire, in ipotesi, una retribuzione del tutto inadeguata rispetto alla prestazione resa, al di fuori di ogni controllo di adeguatezza sociale *ex* art. 36 Cost.»[515]. Si tratta di una preoccupazione che, al di là della stretta attualità di tale vicenda[516], da tempo è stata avvertita da quella parte della dottrina che, in dissenso con la giurisprudenza prevalente[517], ha ritenuto che al lavoro parasubordinato dovesse applicarsi l'art. 36 Cost.[518] in virtù di quella debolezza socio-economica che non può non postulare la garanzia di elementi di equità e dignità che trascendono la formale qualificazione del rapporto.

Un riscontro sul piano legislativo di questa esigenza si è avuto con l'evoluzione della disciplina del lavoro a progetto[519], il cui corrispettivo era in origine ancorato ad un principio proporzionalistico puro[520], privo di riferimenti alla sufficienza[521] nonché di quegli agganci alle previsioni retributive stabilite dalla contrattazione collettiva[522] che sono poi emersi nel 2006[523] e soprattutto nel 2012[524], evidenziando una connessione con l'art. 36 Cost.[525] e l'emersione di un «un salario minimo "per relationem"»[526] che, come già accaduto in altre ipotesi[527], assumeva la contrattazione collettiva come parametro di un saggio salariale conforme ai principi costituzionali.

Dopo il declino del lavoro a progetto[528] il quadro è completamente mutato e, al di là di come si interpreti la nuova disciplina delle collaborazioni[529], nessun dubbio può insorgere sull'ampliamento dell'ambito di piena operatività dell'art. 36 Cost. Per la verità, riguardata nel più complessivo sistema del *Jobs Act*, l'applicazione della norma costituzionale si sarebbe dovuta raccordare con quanto previsto in quella della legge delega che preconizzava l'introduzione di un compenso orario minimo[530], fino al loro superamento, anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, operanti in settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale[531] (v. § 5.3). La previsione della legge delega costituiva il tassello

---

[514] Biasi, 2017. Sul lavoro nella *gig economy* v tra gli altri Ichino, 2017, 525 ss.; Tullini, 2017; Tullini 2015; Tullini, 2016a; Tullini, 2016b; Perulli, 2017b, 195 ss.; Voza, 2017; Loi P., 2017, 259 ss.; Donini, 2016, 164 ss.; De Stefano, 2017, 241 ss.; Magnani, 2018, 7 ss.

[515] Perulli, 2017a, 6-7; Treu, 2017a, 26.

[516] T. Torino, 7.5.2018, n. 778. V. Ichino, 2018a; Dagnino, 2017, 183 ss.

[517] Cass., 20.7.2007, n. 16134; Cass., 23.3.2004, n. 5807; Cass., 21.10.2000, n. 13941; Cass., 9.10.1998, n. 10064; Cass., 21.1.1998, n. 531; Cass., 13.4.1995, n. 4221; Cass., 18.1.1993, n. 559. Cfr. Bellomo, 2017c, 182-183; Mezzacapo, 2017b, 102; Casale - Cairo, 2012, 704; Biasi, 2015, 15-16.

[518] Santoro-Passarelli G., 1979, 101; Sandulli, 1982, 260; *contra* Pedrazzoli, 1984, 485; Ichino, 1989, 270. V. anche C. cost., 7.7.1964, n. 75, su cui Casale-Cairo, 2012, 704-705 e Delfino, 2016, 70, nota 45. Secondo Cass., S.U., 16.1.1986, n. 224 l'art. 36, c. 1, Cost. «riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato, e non è applicabile in tema di compenso per altre prestazioni lavorative, quali quelle di lavoro autonomo» (v. anche Cass., 15.5.1985, n. 2016; Cass. 5.1.1983, n. 38; Cass. 12.2.1980, n. 991).

[519] Art. 63, d.lgs. n. 276/2003.

[520] Mazziotti, 2003, 509; Pedrazzoli, 2004, 772; Lunardon, 2004, 58; Viscomi, 2004, 324; Perulli, 2004b, 750-751; Magnani-Spataro, 2004, anche in Treu *et al.*, 2004, 10; Gramiccia, 2004, 24.

[521] Garofalo M.G, 2003, 373.

[522] Circ. Min. lav. n. 1/2004; Perulli, 2004b, p. 754; Perulli, 2004c, 110; Pinto, 2004, 336; Pinto, 2005, 45-46; Lovo, 2004, 851; Vitiello, 2004, 215.;

[523] Art. 1, c. 772, l. 27.12.2006, n. 296. Casale-Cairo, 2012, 750-751.

[524] Art. 1, c. 23, lett. *c*, l. 28.6.2012, n. 92. Speziale, 2015, 12; Bellavista, 2014, 752; Pinto, 2012, 27-28.

[525] Perulli, 2012, 560.

[526] Biasi, 2015, 17; Biasi, 2013, 223 ss. V. anche Magnani, 2015a, 752; Treu, 2015, 745-746.

[527] Art. 3, l. 3.4.2001, n. 142 sul trattamento del lavoratore socio di cooperativa. Sulle differenze fra questa disciplina e quella del lavoro a progetto v. Delfino, 2016, 62-64.

[528] Art. 52, d.lgs. n. 81/2015.

[529] Art. 2, d.lgs. n. 81/2015. Cfr. Pessi R., 2015; Perulli, 2015, 13-14; Nuzzo, 2015; Pallini 2016c; Stolfa, 2015, 395 ss.; Nuzzo, 2015; Giubboni, 2017 474 ss.; Lazzari, 2016; Zoppoli A., 2016; Razzolini, 2018, 13 ss.; Santoro-Passarelli G., 2015; Santoro-Passarelli G., 2016a; Santoro-Passarelli G., 2016b; Santoro-Passarelli G., 2017; Magnani, 2016; Ciucciovino, 2016, 321 ss.; Voza, 2016, 33 ss.; Santagata de Castro, 2017, 397 ss.; Magnani, 2018, 4 ss.

[530] In realtà, la mancanza di un orario di lavoro ben definito avrebbe potuto rendere il compenso minimo legato all'ora facilmente aggirabile, potendosi rivelare più opportuno «stabilire minimi retributivi mensili»: Boeri e Lucifora, 2014, 2; Speziale, 2015, 13-14.

[531] Art. 1, c. 7, lett. *g*, l. n. 183/2014. Ove la delega fosse stata attuata, il compenso orario minimo avrebbe riguardato i contratti a progetto stipulati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 per il cui trattamento economico non fosse possibile far riferimento a contratti collettivi. Non sarebbe stato invece applicabile alle collaborazioni etero-organizzate, a meno che fossero risultate operanti in settori non regolati dai contratti collettivi evocati dalla legge delega, oppure ove si ritenga che la disciplina del lavoro subordinato ad esse applicabile sia solo quella di fonte legale. Inoltre, considerando che la platea delle collaborazioni

di chiusura del nuovo sistema con cui apprestare una rete di protezione economica minimale soprattutto per le collaborazioni coordinate[532] *ex* art. 409, n. 3, c.p.c.[533] che ben possono risultare caratterizzate da una debolezza socio-economica sebbene non siano etero-organizzate, e che, sia perché estranee alla disciplina della subordinazione applicata a queste ultime sia per l'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto con i suoi riferimenti all'adeguatezza del corrispettivo, sarebbero risultate sottratte a qualunque forma di tutela. Il che è quanto è accaduto a causa dell'inattuazione della delega sul compenso orario minimo.

4.9. *Equo compenso e lavoro autonomo*

Una qualche connessione dell'art. 36, c. 1, Cost. con «il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni» evocato nell'art. 35, c. 1, Cost., pare trovare riscontro in alcuni provvedimenti legislativi che, valorizzando l'"equo compenso" in ipotesi di lavoro autonomo *tout court*[534], sembrerebbero smentire la ritrosia della giurisprudenza ad applicare l'art. 36 Cost. al di fuori del lavoro subordinato[535].

L'esempio più eclatante è costituito dalla legge – emanata esplicitamente «in attuazione» dell'art. 36, c. 1, Cost.[536] – volta a «promuovere l'equità retributiva» dei giornalisti[537] mediante l'adozione di un «modello negoziale di salario minimo»[538] che assume a riferimento la contrattazione collettiva e che definisce l'«equo compenso»[539] sulla base del principio di proporzionalità. Peraltro, la giurisprudenza amministrativa[540], oltre ad "ampliare" l'ambito di applicazione della legge[541], ha ritenuto che l'esplicito richiamo al solo principio di proporzionalità non escluda il riferimento anche al principio di sufficienza, che «può ritenersi recuperato dal riferimento alla "coerenza" che deve essere assicurata rispetto alla contrattazione collettiva... nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato».

Più di recente, l'equo compenso è comparso anche nel lavoro libero-professionale[542], a favore degli avvocati iscritti all'albo con riferimento ad alcuni particolari rapporti professionali in cui può appalesarsi una loro debolezza socio-economica[543]. Peraltro, le nuove disposizioni sull'equo compenso per gli avvocati[544] si applicano, in quanto compatibili, anche alle prestazioni rese da altri professionisti – di cui all'art. 1, l. 22.5.2017, n. 81 – anche iscritti agli ordini e collegi, emergendo a tale proposito vari

---

contemplate dal d.lgs. n. 81/2015 non si esaurisce con quelle etero-organizzate, il salario minimo legale sarebbe stato probabilmente applicabile a quelle menzionate nell'art. 2, c. 2 – pur se non a tutte (quelle di cui all'art. 2, c. 2, lett. *a*) – ed alle collaborazioni coordinate e continuative ancora stipulabili ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. in base all'art. 52, c. 2, d.lgs. n. 81/2015: cfr. Speziale, 2015, 12-13; Delfino, 2016, 75 ss.

[532] Sul "coordinamento", dopo le modifiche all'art. 409, n. 3, c.p.c. apportate dalla l. n. 81/2017 v. Perulli, 2017a; Perulli, 2018, 141 ss.

[533] Sulle quali v. di recente Pisani, 2018, 43 ss., con particolare attenzione al "raccordo" tra l'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 e l'art. 15, c. 1, lett. *a*, l. 22.5.2017, n. 81 (qui 70 ss.).

[534] Zoppoli L., 2018b.

[535] Magnani, 2015a, 752; Bellavista, 2014, 752; Delfino, 2016, 66-70.

[536] Art. 1, c. 1, l. 31.12.2012, n. 233.

[537] Iscritti all'albo di cui all'art. 27, l. 3.2.1963, n. 69 e titolari di un rapporto di lavoro non subordinato in quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive.

[538] Delfino, 2016, 67.

[539] Inteso come «la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato». Il riferimento ai contratti collettivi è valorizzato anche in giurisprudenza nella fissazione *ex* art. 2233 c.c. del compenso per giornalisti assunti con contratti d'opera intellettuale: Cass., 1.6.2016, n. 11412, su cui Avondola, 2017, 387 ss.

[540] Cons. Stato, sez. III, 16.3.2016, n. 1076 e Tar Lazio, Roma, sez. I, 7.4.2015, n. 05054. V. *amplius* Delfino, 2016, 68 ss.

[541] Che non deve limitarsi alle collaborazioni a progetto – come invece deliberato il 19.6.2014 dalla Commissione preposta alla determinazione dell'equo compenso – ma comprende chiunque «resta sottoposto alla forza contrattuale dell'editore, aspetto fondamentale che prescinde dall'organizzazione dello svolgimento della prestazione lavorativa» e quindi con «una posizione lavorativa che non ha in sostanza i connotati libero professionali».

[542] Art. 19-*quaterdecies*, d.l. 16.10.2017, n. 148, conv. dalla l. 4.12.2017, n. 172, che ha introdotto l'art. 13-*bis*, l. 31.12.2012, n. 247, come modificato dalla l. 27.12.2017, n. 205 (art. 1, cc. 487-488).

[543] Quelli regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, di una serie di attività di loro competenza (di cui all'art. 2, cc. 5 e 6, I per., l. n. 247/2012) in favore di imprese bancarie e assicurative, nonché di imprese non rientranti nelle categorie delle microimprese o delle piccole o medie imprese, con riferimento ai casi in cui le convenzioni siano unilateralmente predisposte dalle predette imprese.

[544] Che tale si considera «quando risulta proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale, e conforme ai parametri previsti» da un regolamento ministeriale: art. 13-*bis*, c. 2, l. n. 247/2012.

interrogativi[545], tra cui quello sulla possibilità che il riferimento all'art. 1, l. n. 81/2017[546] riguardi anche i lavoratori autonomi che instaurano collaborazioni coordinate e continuative *ex* art. 409, n. 3, c.p.c.[547], sempre che si convenga che il lavoro parasubordinato rientri nel campo di applicazione della l. n. 81/2017[548]. In ogni caso, trattandosi comunque di professionisti[549], l'equo compenso potrebbe riguardare, da un lato, le collaborazioni di cui all'art. 2, c. 2, lett. *b*, d.lgs. n. 81/2015, non riconducibili sotto l'egida dell'art. 36, c. 1, Cost., e, da un altro lato, le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni non organizzate in ordini o collegi che presentino il coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., integrato dall'art. 15, c. 1, lett. *a*, l. n. 81/2017[550].

A ben guardare, l'equo compenso per gli avvocati e gli altri professionisti pare ascrivibile ad una operazione che – pur se finalizzata ad un riequilibrio delle prestazioni giustificato dalle asimmetrie socio-economiche in campo e, come tale, volto a *correggere necessariamente* l'autonomia negoziale privata individuale – nonostante alcune analogie non rientra a pieno titolo nell'art. 36 Cost. Infatti, sebbene la legge evochi il criterio della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, come d'altronde anche nel caso del lavoro giornalistico, a differenza di quest'ultima ipotesi manca, come è inevitabile, quel riferimento alla «coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria» (in favore dei giornalisti subordinati) dal quale, con un'interessante interpretazione, la giurisprudenza ha "recuperato" il riferimento al principio di sufficienza[551].

V. *Verso un salario minimo legale?*

5.1. *La ripresa del dibattito sul salario minimo legale*

La diffusione delle povertà e delle diseguaglianze sta enfatizzando i limiti dell'operazione giurisprudenziale sull'art. 36 Cost.[552], inevitabilmente connessi all'*individualizzazione della tutela* sia per chi la rivendica sia per chi può riconoscerla[553], e hanno riportato in auge il dibattito sul salario minimo legale[554], specialmente dopo la delega poi disattesa del *Jobs Act* (su cui v. § 5.3).

Per la verità, l'espressione "salario minimo legale" allude a due distinti modelli: un compenso orario minimo determinato per legge, oppure un salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi. Un particolare esempio del primo modello si rintraccia attualmente nella disciplina del lavoro occasionale[555], finalizzata essenzialmente a portare ad emersione situazioni marginali altrimenti destinate a gravitare nel sommerso. Come qualsiasi altra forma di compenso orario, anche quelli in questione prescindono da un principio di proporzionalità qualitativa, mentre i limiti imposti dalla legge agli importi annuali percepibili dal lavoratore evidenziano una sufficienza assai relativizzata, ferma

---

[545] Dazzi, 2017, 1-2.

[546] Il quale riguarda i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V c.c., ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare *ex* art. 2222 c.c.

[547] Capponi, 2017, 1-2.

[548] Il che, nota Razzolini, 2018, 25-26, potrebbe non avvenire ove il collaboratore sia un piccolo imprenditore, escluso come tale dalla l. n. 81/2017.

[549] Da intendere come prestatori d'opera intellettuale *ex* art. 2229 e ss. c.c. e/o *ex* l. 14.1.2013, n. 4, relativa alle professioni non organizzate.

[550] Su cui v. *amplius* Perulli, 2017a, 16 ss.

[551] Cons. Stato, n. 1076/2016, cit.

[552] Magnani, 2010, 782.

[553] Sul soggettivismo giudiziari v. criticamente già Giugni, 1971, 11 e poi Liso, 1998, 209, che tacciava di «atto di superbia» le statuizioni giudiziali "ribassiste" difformi dai contratti collettivi.

[554] Su cui v. già Pera, 1953, 99 ss.; Grandi, 1962, 109 ss.; Perone, 1971a, 387 ss.; Treu, 1979a, 73-74; Roccella, 1983, 243 ss.; Perone, 1989, 54 ss.; più di recente, tra i tanti, Zilio Grandi, 1996, 403 ss.; Roma, 1997, 80 ss.; Boeri e Perotti, 2004; Lucifora, 2009, 229 ss.; Garnero, 2013; Boeri e Perotti, 2013; Ballistreri, 2013, 193 ss.; Bavaro, 2014b, 169 ss.; Bavaro, 2014c; Ichino, 2014; Martini, 2014, 7 ss.; Biasi, 2015,; Bellardi, 2015, 4 ss.; Magnani, 2015b, 537 ss.; Prosperetti, 2015, 586 ss.; Menegatti, 2015, 743 ss.; Lucifora, 2017, 863 ss.; Dell'Aringa, 2017, 938 ss. V. inoltre gli interventi in Vallebona, 2014a.

[555] C.d. libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: art. 54-*bis*, d.l. 24.4.2017, n. 50, conv. con mod. dalla l. 21.6.2017, n. 96 e scaturito dalla complessa vicenda dello "scampato referendum" del 2017 sulle previsioni sul lavoro accessorio di cui al d.lgs. n. 81/2015 (artt. 48-50), poi abrogate dal d.l. 17.3.2017, n. 25, conv. dalla l. 20.4.2017, n. 49. Di «salario minimo» in tale ipotesi parla giustamente Tosi, 2018, 28. Sul tema cfr. tra gli altri Miscione, 2015, 617 ss.; Pinto, 2017, 9 ss.; Monda, 2017, 21-23; De Michele, 2018.

restando ovviamente la possibilità per il lavoratore di procacciarsi, peraltro con altri strumenti negoziali, un reddito complessivamente più congruo.

Al secondo modello possono ricondursi tutte le ipotesi in cui il legislatore, senza indicare direttamente uno specifico minimo salariale, impone che la retribuzione sia commisurata ad un determinato livello il cui parametro è costituito dai contratti collettivi[556]: si pensi, oltre alle indennità di disponibilità nella somministrazione e nel lavoro intermittente ed al lavoro agile, alle previsioni sul trattamento dei lavoratori soci di cooperativa[557], dei lavoratori del terzo settore[558] e dei lavoratori distaccati[559], nonché, pur con le specificità del caso, all'equo compenso per i giornalisti.

In realtà, il riferimento ai contratti collettivi come parametro della retribuzione costituisce ormai un *leit motiv* dell'ordinamento, come dimostra anche il fatto che l'art. 603-*bis* c.p., ai fini del reato ivi previsto, individua tra le condizioni che costituiscono "indice di sfruttamento" «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»[560]. Né possono trascurarsi le "clausole sociali" con cui il legislatore subordina la concessione di determinati vantaggi/benefici o genericamente all'applicazione di condizioni non inferiori a quelle previste dai contratti collettivi[561] o molto più direttamente, all'applicazione dei contratti collettivi "qualificati" dalla maggiore rappresentatività comparativa dei loro autori[562].

Al di là dei diversi modelli di salario minimo legale, la sua eventuale introduzione pone un problema di coordinamento con le citate "clausole sociali"[563] che, attualmente, condizionano la partecipazione ad appalti pubblici all'integrale applicazione da parte dell'appaltatore di un trattamento non inferiore a quello del contratto collettivo[564]. Il riferimento economico di tali clausole sociali, coerenti con un sistema in cui la retribuzione non è determinata dalla legge bensì dalla contrattazione collettiva, entrerebbe in conflitto con un eventuale compenso orario minimo legale che si attestasse (come sarebbe probabile) al di sotto dei minimi dei contratti collettivi, non potendosi ammettere che,

---

[556] Per lo più sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi. Delfino, 2016, 61 ss.; Magnani, 2015b, 541.

[557] Art. 3, c, 1, l. n. 142/2001.

[558] Art. 16, d.lgs. 3.7.2017, n. 117. V. Cass., n. 7703/2018. L'art. 17, d.lgs. n. 117/2017 prevede poi che l'attività di volontariato (su cui v. Menghini, 1989) di cui gli enti del terzo settore possono avvalersi non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario: sul tema v. Passalacqua, 2018.

[559] Art. 3, d.lgs. 25.2.2000, n. 72, abrogato con l'art. 26, d.lgs. 17.7.2016, n. 136 [emanato in attuazione della dir. 2014/67/UE del 15.5.2014, concernente l'applicazione della dir. 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)], il cui art. 4, c. 2, tuttavia riconferma indirettamente l'applicazione delle disposizioni normative e di contratto collettivo in materia fra l'altro di trattamento retributivo minimo (Magnani, 2015a, 752).

[560] Stolfa, 2017; Ricci G., 2012, 51 ss., anche con riferimento alla configurabilità del diverso reato di estorsione, su cui v. anche Piovesana, 2010, 1088 ss.

[561] Art. 36 Stat. lav.

[562] V. art. 1, c. 1175, l. 27.1.2.2006, n. 296; art. 50, d.lgs. 18.4.2016, n. 50 (codice dei contratti pubblici); tale provvedimento richiama i contratti collettivi ed il loro rispetto anche negli artt.: 30, c. 3; 97, c. 9; 103, c. 2; 105, c. 9. V. *amplius* Corti, 2016, 517 ss.; Pallini, 2016b, 525 ss. Sul rilievo del riferimento ai contratti collettivi nel nuovo codice degli appalti v. Cons. Stato, sez. III, 12.3.2018, n. 1574, secondo il quale la *ratio* dell'art. 30, c. 4, d.lgs. n. 50/2016 (in base al quale «al personale impiegato nei lavori oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente») è quella di garantire, con la generalizzata applicazione dei contratti collettivi, che il personale impiegato sia adeguatamente tutelato e percepisca una retribuzione proporzionata rispetto all'attività in concreto svolta, rappresentando quindi un atto dovuto il provvedimento di esclusione dalla gara del concorrente che abbia fatto ricorso ad un diverso contratto collettivo nazionale di lavoro. V. tuttavia Cons. Stato, sez. III, 15.4.2016, n. 1529 e Tar Roma, (Lazio), sez. II, 29.4.2016, n. 4903, secondo cui, nell'ambito delle procedure di gara d'appalto, l'applicazione di un determinato contratto collettivo non può essere imposta dalla *lex specialis* alle imprese concorrenti quale requisito di partecipazione, né la mancata applicazione di questo può essere a priori sanzionata dalla stazione appaltante con l'esclusione, dovendosi negare in radice che l'applicazione di un determinato contratto collettivo anziché di un altro possa determinare, in sé, l'inammissibilità dell'offerta. In generale, sull'attività di vigilanza relativa alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale v. la circ. dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 25.1.2018, n. 3.

[563] Sulla cui dubbia compatibilità con il diritto europeo v. Corti, 2016, 517 ss.; Pallini, 2016b, 525 ss.

[564] De Mozzi, 2014, 31, anche con riferimento agli appalti cui partecipano imprese straniere; su ciò v. anche Orlandini, 2011, 1479 ss.

una volta disciplinato il minimo salariale per legge, si possa poi, sempre per legge, "richiedere" anche l'applicazione di un trattamento economico desumibile dal contratto collettivo[565]. Nel caso invece in cui si optasse per un salario minimo legale fondato sul parametro dei contratti collettivi "qualificati", si dovrebbe tener presente la possibile concorrenza tra questi e quelli evocati dall'art. 36 Stat. lav., vale a dire quelli «della categoria e della zona»[566].

5.2. *Compenso orario minimo* ex lege, *autonomia collettiva, art. 36 Cost.*

La decisione sull'introduzione del salario minimo legale e sul suo modello[567] non può prescindere dalla valutazione della sua compatibilità costituzionale e dei suoi possibili effetti sul versante economico[568] anche alla luce dell'esperienza comparata[569].

La maggior parte dei paesi europei caratterizzati da una debole azione sindacale e da una scarsa copertura della contrattazione collettiva[570] ha prima[571] o poi[572] adottato forme di determinazione legale di un compenso orario minimo[573] che coincide con la retribuzione per ora di lavoro[574], laddove quei pochi che ancora ne sono privi[575] – tendenzialmente contraddistinti da una significativa «forza sindacale»[576] – fanno leva sulla contrattazione collettiva e – come in Italia – sulla sua valorizzazione giurisprudenziale[577]. Inoltre, a differenza di realtà extraeuropee con fragilissimi sistemi di relazioni industriali[578], in Europa il salario minimo legale è essenzialmente intercategoriale[579], ancorché «allineato su categorie marginali per non "scavalcare" la contrattazione»[580], laddove «una pratica diffusa di minimi retributivi legali distinti per categorie produttive» potrebbe contribuire a consolidare i differenziali retributivi intercategoriali aumentando «il rischio di interferenze dirette con le dinamiche contrattuali»[581]. L'universalità del compenso minimo legale è peraltro temperata o dall'inapplicabilità

---

[565] Fermo restando quanto segnalato nella nota 558, l'eventuale previsione per legge di un compenso orario minimo imporrebbe quindi una modifica delle clausole sociali tale da conservare il riferimento al trattamento normativo desumibile dalla contrattazione collettiva.

[566] Nel caso dell'art. 3, l. n. 142/2001 sul trattamento dei soci lavoratori di cooperativa, il quale "tiene fermo" l'art. 36 Stat. lav., si è sostenuto che quest'ultimo debba essere inteso come disposizione di miglior favore, dovendosi considerare tra i contratti evocati dalla norma statutaria non solo quelli nazionali, «ma anche gli accordi provinciali se non addirittura aziendali, qualora più favorevoli»: Zoli, 2002, 411; Maresca, 2002; Imberti, 2012, 638.

[567] Per cui sarebbe consigliabile una dimensione sperimentale, come, dopo qualche esitazione, è sostanzialmente avvenuto in Germania (Spermann, 2014); cfr. Magnani, 2015a, 756; Magnani, 2011, 429 ss.

[568] European Commission, 2017.

[569] Cfr. *amplius* Menegatti, 2017, 36 ss. Nonostante il *deficit* di competenza in materia di retribuzione, l'Unione europea ha riservato particolare attenzione alla questione dei minimi salariali nell'ambito del c.d. Pilastro europeo dei diritti sociali (v. in particolare il punto 6 della Raccomandazione 2017/761 della Commissione del 26.4.2017, su cui cfr. Marocco, 2017, 338 ss.) sebbene sia arduo ricavarne una presa di posizione a favore della determinazione legale del salario.

[570] Menegatti, 2017, 37.

[571] Sul *National Minimum Wage* del Regno Unito, risalente agli albori del ventesimo secolo e che ha poi trovato un riconoscimento pressoché universale nel 1999, e sul *Salaire minimum interprofessionnel garanti* (SMIG) introdotto in Francia nel 1950, cui ha fatto seguito nel 1970 il *Salaire minimum interprofessionnel de croissance* (SMIC), v. *amplius* Menegatti, 2017, 38 ss. e 49 ss.; Guarriello, 2016, 277 ss.

[572] Sul *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns Mindestlohngesetz* (MiLoG) introdotto nel 2015 in Germania v. Fuchs, 2018, 1613 ss.; Menegatti, 2017, 52 ss.

[573] Attualmente, nell'Unione europea, la determinazione legale di un salario minimo è prevista in ventidue stati: cfr. Schulten, 2008, 426.

[574] Menegatti, 2017, 172-173, Quanto all'entità del compenso orario minimo legale, che nei paesi europei oscilla tra il 50-60% dei salari medi contrattuali (cfr. Treu, 2012, 1367; Leonardi, 2014, 185 ss.), nel Regno Unito gli importi orari in sterline aggiornati ad aprile 2018 del *National Living Wage* e del *National Minimum Wage* sono i seguenti: oltre 25 anni £7.83; da 21 a 24 anni £7.38; da 18 a 20 anni £5.90; minori di 18 anni £ 4.20; apprendisti £3.70. In Francia l'importo lordo dello SMIC a gennaio 2018 è di 9,88 euro l'ora. In Germania l'importo del MiLoG è di 8,50 euro l'ora.

[575] Oltre all'Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia.

[576] Menegatti, 2017, 37.

[577] Sulla possibile incidenza dell'operazione giurisprudenziale sull'art. 36 Cost. sul tasso di copertura dei contratti collettivi in Italia v. Treu, 2014, 86.

[578] Cfr. Menegatti, 2017, 155, nota 71.

[579] In tal senso cfr. già Grandi, 1962, 111; Perone, 1971a, 387 ss.; Treu, 1979a, 97 e successivamente Roccella, 1986, 87; Zoppoli L., 1994, 93 ss.; Ricci G., 2011, 656.

[580] Treu, 1979a, 98.

[581] Treu, 1979a, 97-99. Menegatti, 2017, 155-157, osserva come la differenziazione del salario minimo legale per categorie potrebbe rivelarsi discriminatoria nei confronti di quei lavoratori più deboli (donni, immigrati ecc.) che popolano maggiormente i settori con salari più bassi (qui p. 157). La dimensione intercategoriale potrebbe corrispondere al principio dell'art. 36, c. 1, Cost. secondo cui la retribuzione deve essere *in ogni caso* sufficiente, rappresentando appunto *in ogni caso* la misura della sufficienza della

ad alcune categorie di lavoratori, o dalla sua variabilità in relazione all'età, o da entrambi i limiti, il che difficilmente potrebbe giustificarsi in Italia[582].

A differenti modelli si riconducono le competenze istituzionali per la determinazione del compenso orario minimo legale[583], nonché le regole del suo aggiornamento[584]. Peraltro, al di là del tipo del loro coinvolgimento[585], è considerato importante il contributo delle parti sociali o di loro esperti[586], così come, in merito all'aggiornamento, ad eventuali automatismi sembrano preferibili le procedure che tengono conto dell'andamento economico e dell'evoluzione del mercato del lavoro[587].

Dal punto di vista economico, si teme che un compenso minimo orario che non segua «l'equilibrio spontaneo del mercato» produca la perdita o l'"immersione"[588] di posti di lavoro, in particolare a danno dei lavoratori meno produttivi, più giovani e meno qualificati[589]. In ogni caso, l'importanza dell'impatto economico, che potrebbe riguardare anche la competitività delle imprese, è indiscutibile poiché «la determinazione del "prezzo minimo" del lavoro» costituisce «un atto di amministrazione dell'economia», divenendo «un fattore di rilevanza pubblica, nel senso di essere espressione dell'interesse pubblico-generale e non privato-collettivo»[590].

A ciò si collega la preoccupazione circa la possibile ricaduta negativa di un compenso orario minimo sull'autonomia privata collettiva e, quindi, sulla capacità delle "autorità salariali" sindacali di governare ancora adeguatamente la questione retributiva[591]. Tale preoccupazione, testimoniata dalla diffidenza/resistenza dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro[592], induce a verificare gli effetti di una simile innovazione «sulla nozione costituzionale di retribuzione» giacché, determinato legalmente il salario minimo orario, «il riferimento "quantitativo" del principio previsto dall'art. 36 Cost.» assunto dalla giurisprudenza non sarebbe «più il contratto nazionale ma, appunto, il salario legale»[593].

A tale proposito si ritiene generalmente che, pur non espressamente contemplata in Costituzione[594], la previsione legale di un compenso orario minimo, oltre che compatibile con l'art. 36 Cost.[595] – ferma restando la sua differenza concettuale con il "salario minimo costituzionale"[596] –, ben potrebbe coesistere con la contrattazione collettiva stante l'inesistenza nell'art. 39 Cost. di una riserva di

---

retribuzione, ferma restando la sua migliorabilità e differenziazione ad opera della contrattazione collettiva: in altri termini, l'espressione *in ogni caso* sarebbe interpretabile non solo come *comunque*, ma anche come *dovunque*, indicando la necessaria sufficienza della retribuzione in ogni dove: il che parrebbe concretamente possibile soltanto con un *minimum* universale.

[582] Magnani, 2015b, 549-550. E ciò sia per quanto concerne l'inapplicabilità del salario minimo a determinate tipologie contrattuali di lavoro – stante la portata universale dell'art. 36, c. 1, Cost., corroborato dall'art. 3 Cost. –, sia per quanto attiene all'esclusione o graduazione del salario minimo in relazione all'età – al di fuori dei contratti di lavoro formativi (su cui v. 4.7) – emergendo comunque l'argine del principio di parità retributiva per i minori di cui all'art. 37, c. 3, Cost. (Novella, 2012, 277 ss.; Treu, 1979b, 146 ss.).

[583] Sui vari organi nell'esperienza comparata v. Menegatti, 2017, 13 ss.

[584] Menegatti, 2017, 170 ss.

[585] Negoziale o consultivo: Magnani, 2015b, 550 ss.; Delfino, 2016, 21-22 e nota 14; Bavaro, 2014a, 70.

[586] Che talora è invece accaduto: v. Eurofound, 2016.

[587] Magnani, 2015b, 550.

[588] Boeri, Van Ours, 2009, 43.

[589] Gramlich, Flanagan, Wachter, 1976, 409 ss. Tuttavia, non sempre tale timore si è rivelato del tutto fondato: in Germania si è registrato un incremento generale del tasso di occupazione proprio nei settori nei quali maggiore è stata l'influenza del MiLoG, mentre effetti più depressivi parrebbero aver riguardato aree come quelle dei *mini-jobs*: cfr. Amlinger, Bispinck, Shulten, 2016, 14. Anche altrove si sono stemperati i timori sulla ricaduta negativa del salario minimo legale sull'occupazione: per quanto concerne il Regno Unito cfr. Machin, Manning, Rahman, 2003, 154 ss.; per gli Stati Uniti d'America v. Card, Kreuger, 1994, 772 ss.; Belman, Wolfson, 2014.

[590] Bavaro, 2014c; Delfino, 2016, 12. V. anche Zoppoli L., 1991a, 291.

[591] Come osserva Bavaro, 2014a, 70, citando Ghezzi, 1983, 207, «il salario è "il 'sale' del contratto collettivo"; è uno dei due fattori di scambio del contratto di lavoro (salario e orario); non a caso la storia della contrattazione collettiva inizia con i concordati di tariffa. La contrattazione collettiva, storicamente, esiste se contratta il salario». V. Lotmar, 1900, 1 ss.; Messina, 1904; Romagnoli, 1986, 107; Vardaro, 1985, 35 ss.; Zilio Grandi, 1996, 20 ss.

[592] Leonardi, 2014, 185 ss.; Marocco, 2017, 356. Tuttavia, qualche anno fa la posizione di Confindustria non sembrava così ostile al salario minimo legale: cfr. Confindustria, 2014, 14, su cui v. Bavaro, 2014a, 61 ss.

[593] Bavaro, 2014b; Santoni, 2014, 111-112.

[594] Sul dibattito in materia all'Assemblea costituente v. Faleri, 2014, 166 ss.

[595] Cfr., tra gli altri, Treu, 1979a, 95; Magnani, 2010, 776; Delfino, 2016, 10. Sul rapporto tra salario minimo legale e art. 36 Cost. v. § 5.6.

[596] Invece ben radicato nell'art. 36 Cost., come osserva Ricci G., 2011, 638; v. anche Delfino, 2016, 19.

competenza normativa a favore dei sindacati[597]. D'altronde – si aggiunge – la legge può intervenire «in ogni caso in cui ricorra la necessità di norme imperative che, per il fatto di essere dirette alla soddisfazione di interessi aventi rilievo costituzionale o alla realizzazione di particolari obiettivi di politica economica, meritano di essere sottratte alla disponibilità delle parti individuali e collettive»[598]. Dubbi non trascurabili potrebbero riguardare la legittimità di una legge sui minimi salariali che escludesse gli attori sociali dalla loro determinazione, rischiando di «mettere in crisi la contrattazione collettiva» e «di minare alle fondamenta la libertà sindacale» di cui all'art. 39, c. 1, Cost.[599].

Nelle esperienze d'oltralpe, la previsione di un compenso orario minimo legale non risulta alternativa a meccanismi di estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi[600]: un aspetto non trascurabile specialmente ora che si è tornati a parlare di attuazione dell'art. 39 Cost.[601]. D'altronde, neppure l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. surroga i meccanismi di estensione *erga omnes* dei contratti collettivi, riguardando solo le clausole retributive ed assumendo a riferimento solo alcuni elementi della retribuzione[602].

È evidente che, per salvaguardare occupazione e competitività, un eventuale compenso orario minimo legale dovrebbe non essere troppo elevato[603], ma attestarsi al di sotto delle tariffe dei contratti collettivi, che in Italia sono «mediamente superiori a quelle che, nelle varie realtà europee, caratterizzano il compenso minimo»[604]. Dovrebbe quindi trattarsi di un *living wage*, per assicurare solo una retribuzione sufficiente, lasciando ai contratti collettivi «gli adattamenti collegati al contenuto professionale delle mansioni svolte, ai recuperi di produttività, alla redistribuzione» della ricchezza[605]. Senonché questi minori compensi legali, oltre a penalizzare i lavoratori, potrebbero depotenziare la contrattazione collettiva[606], determinando una «"fuga" degli imprenditori dalle rispettive associazioni sindacali, al fine di evitare il vincolo delle retribuzioni più elevate imposte dalla applicazione diretta dei CCNL»[607] e venendo altresì meno «l'effetto di "trascinamento"» che induce anche le imprese formalmente non destinatarie del contratto collettivo ad applicarne non solo le previsioni salariali (per scongiurare prevedibili condanne giudiziarie), ma anche «l'intero contratto collettivo»[608]. Ai sindacati non resterebbe quindi che «accettare di abbassare il salario minimo contrattuale nazionale, avvicinandolo sempre più al salario minimo legale»[609].

In merito al rischio di questa "fuga", è vero che la strada del recesso dall'associazione datoriale per svincolarsi dalle tariffe della contrattazione in relazione ai lavoratori già assunti potrebbe non rivelarsi del tutto risolutiva, visto che l'art. 36 Cost. «opera comunque nell'ambito del rapporto di lavoro, indipendentemente dal carattere direttamente vincolante delle clausole collettive»[610] (v. § 3.3). Ma tutt'altro discorso varrebbe in prospettiva rispetto ai lavoratori assunti dopo il recesso.

Riguardando la sufficienza e non la proporzionalità[611], ci si chiede se il salario minimo legale possa differenziarsi per territorio, attestandosi ad un livello inferiore là dove si registri un minor costo

---

[597] C. cost., 15.11.1962, n. 106, su cui cfr. Grandi, 1962, 102 ss. Speziale, 2015, 4-5, esclude profili di incompatibilità di un eventuale recepimento nel salario minimo legale delle previsioni dei contratti collettivi anche con riferimento all'art. 39, seconda parte, Cost., stante la funzione di mero parametro dei contratti collettivi.

[598] Bellomo, 2002a, 39.

[599] Sull'importanza del coinvolgimento delle parti sociali v. Delfino, 2016, 23-24; Greco, 2016, 113 ss., la quale rileva come tale coinvolgimento riduca il rischio di incostituzionalità con riguardo al principio di proporzionalità di cui all'art. 36 Cost.

[600] La coesistenza in alcuni paesi (Francia e Germania) di tali strumenti dimostra che «la determinazione legale dei minimi salariali non è, o non è sempre, surrogabile dall'attribuzione di efficacia generale ai contratti» (Magnani, 2015b, 538 ; Roccella, 1983, 263; Treu, 1979a, 94 ss.) e che questi strumenti possono avere differenti contenuto e funzioni (Treu, 2012, 1363).

[601] V. art. 27 ss. della Carta dei diritti universali del lavoro della Cgil; Gaeta, 2016, 66.

[602] Treu, 1979a, 81. Per la distinzione tra la «retribuzione normale professionale» che emergerebbe dall'attuazione dell'art. 39 Cost. e la «retribuzione minima di sostentamento» riconducibile all'art. 36 Cost. v. Perone, 1989, 54-55.

[603] Cfr. Menegatti, 2017, 103, con riferimento al caso francese. Una misura «ragionevolmente elevata» del compenso è auspicata da Ricci G., 2011, 656-657.

[604] Boeri e Lucifora, 2014, 2. V. anche Leonardi, 2014, 192.

[605] Menegatti, 2017, 104, con riferimento al caso tedesco, su cui cfr. anche Corti, 2014, 652.

[606] Speziale, 2015, 7.

[607] Speziale, 2015, 6; Bavaro, 2014c; Vallebona, 2008, 326; Ricci G., 2011, 655; Ichino, 2014.

[608] Speziale, 2015, 8.

[609] Bavaro, 2014c, 3.

[610] Cass., S.U., n. 11325/2005. Cfr. anche Menegatti, 2017, 110-111.

[611] Che, riguardando le modalità della prestazione, non dovrebbe essere condizionata da fattori esterni come il luogo della stessa: cfr. Roma, 1997, 92.

della vita, purché esso sia comunque in grado di garantire un uguale livello quali-quantitativo di beni e servizi[612] e sempre che i presupposti per operare la differenziazione siano rigorosamente giustificati nei dati empirici che certificano il costo della vita nelle diverse aree territoriali[613], pena una possibile censura di incostituzionalità della previsione legale *ex* art. 3 Cost.[614]. Peraltro, al di là del fatto che il carattere universalistico «appare connaturato con l'idea stessa di minimo legale» e che un salario a geografia variabile costituirebbe un *unicum* nel panorama europeo, non dovrebbero trascurarsi le «difficoltà tecniche» connesse alle differenziazioni territoriali, come quelle relative alla «individuazione delle zone (ed eventualmente delle dimensioni delle imprese)»[615], senza sottovalutare la crescente multilocalizzazione delle imprese e la loro struttura reticolare[616].

5.3. *La delega disattesa del* Jobs Act

Ove fosse stata attuata, la delega del *Jobs Act* sul compenso orario minimo[617] difficilmente avrebbe potuto funzionare. Identificando il proprio campo di applicazione nei «settori non regolati da contratti collettivi»[618] sottoscritti dalle[619] organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale[620], la disposizione avrebbe potuto incidere solo ove tali contratti collettivi fossero stati inesistenti. I minimi salariali dei contratti collettivi avrebbero continuato «ad avere applicazione diretta per le imprese iscritte», mentre l'operazione giurisprudenziale relativa all'art. 36 Cost. avrebbe operato come sempre poiché il compenso minimo legale non avrebbe riguardato «le categorie caratterizzate dalla presenza dei CCNL»[621]. Ne sarebbe sortito un «sistema duale»[622], fondato su due meccanismi di applicazione dell'art. 36 Cost.[623] e «due diverse soglie di limite minimo di sufficienza retributiva di rango costituzionale»[624]. Dal canto loro, le imprese non avrebbero avuto alcun «interesse ad "uscire"» da un sistema di relazioni industriali in cui, essendoci comunque un contratto collettivo, i suoi minimi retributivi le avrebbero vincolate *iussu iudicis*, mentre i sindacati non sarebbero stati indotti a rinegoziare al ribasso i «minimi dei CCNL per adeguarli a quello definito per legge»[625].

Pur se plausibile, questa interpretazione avrebbe tuttavia rischiato di rendere la norma inapplicabile, visto che le centinaia di «contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi regolano i rapporti di lavoro nella quasi totalità delle attività produttive del nostro paese»[626]. Certamente, il riferimento alla maggiore rappresentatività comparata avrebbe consentito di considerare nel perimetro del compenso orario minimo legale i *settori in cui vi fossero solo contratti collettivi stipulati da soggetti di incerta rappresentatività* (c.d. accordi pirata)[627], applicandosi il *minimum* legale ove tali contratti avessero previsto una misura ad esso inferiore. La questione più delicata avrebbe riguardato i *settori con la presenza sia di accordi pirata sia di contratti stipulati dai sindacati più rappresentativi*: settori sottratti all'applicazione del compenso minimo legale e nei quali le

---

[612] V. Cass., 26.07.2001, n. 10260. In dottrina cfr. Ichino, 2010, 744 e 764; Treu, 2012, 1368; Magnani, 2010, 783; Liso, 1998, 231; Lambertucci, 1995, 213; Gragnoli, 2012, 13; Pallini, 2016a. Su posizioni differenti v. Roma, 1997, 91 ss.

[613] V. Cass., n. 10260/2001.

[614] Menegatti, 2017, 170.

[615] Magnani, 2015b, 548.

[616] Alvino, 2014; Carinci M.T., 2015.

[617] Art. 1, c. 7, lett. *g,* l. n. 183/2014, su cui Marocco, 2017, 355 ss.

[618] Su ciò v. le giuste critiche di Campanella, 2015, 195.

[619] Sul significato di tale preposizione v. Delfino, 2016, 80; Alvino, 2018, 199 ss.

[620] Previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: su tale coinvolgimento debole v. criticamente Mariucci, 2015, 34.

[621] Così Speziale, 2015, 6; Magnani, 2015a, 752.

[622] Speziale, 2015, 7.

[623] Speziale, 2015, 6-7.

[624] Bavaro, 2014a. Sull'ammissibilità di tale situazione cfr. Speziale, 2015, 7, nota 27.

[625] Speziale, 2015, 7. Sugli effetti ancor più discutibili di un'interpretazione non coerente con il dato testuale che avesse attribuito «al salario minimo legale il valore di parametro generale di determinazione della retribuzione» in tutti i casi *in cui non vi fosse stata l'applicazione diretta del contratto collettivo* e, quindi, anche ove questo fosse stato presente nel settore ferma restando la sua diretta inapplicabilità ai datori di lavoro non iscritti ai soggetti stipulanti, v. Speziale, 2015, 8-9; Bavaro, 2014a, 74. Per una terza interpretazione della norma tendente ad accreditare una delega per la disciplina dell'efficacia del contratto collettivo e quindi della rappresentanza sindacale, v. dubitativamente Zoppoli A., 2014a, 25 ss.

[626] Speziale, 2015, 7. Sul tema v. di recente Ciucciovino, 2018, 227 ss.; Gottardi, 2016b, 877 ss.; Olini, 2016, 417 ss.; Garnero, 2018; Di Noia, 2018, 5. A settembre 2017 presso l'Archivio del CNEL erano depositati 868 CCNL suddivisi per settore.

[627] Su cui v., tra gli altri, Pera, 1997, 381 ss.; Maresca, 2010, 29 ss.; Lassandari, 1997, 261; Pallini, 2016a, 9, anche con riferimento all'incertezza sull'interpretazione del criterio della rappresentatività comparata.

imprese aderenti ai sindacati autori degli accordi pirata sarebbero state legittimate, oltre che obbligate, ad applicare i minimi previsti da tali accordi. Sarebbe così emerso un singolare paradosso: mentre in un settore privo di contratti collettivi sottoscritti dai sindacati più rappresentativi la presenza di un accordo pirata non avrebbe impedito l'applicazione del compenso orario minimo legale (ove di entità maggiore a quella fissata nell'accordo pirata), in un settore con la contestuale presenza di contratti collettivi sottoscritti dai sindacati più rappresentativi e di accordi pirata i minimi salariali di questi ultimi, pur se inferiori al minimo legale (qui inapplicabile), sarebbero risultati intangibili.

Al di là di tali scenari, ben altro esito avrebbe potuto avere una norma che, evitando il discutibile riferimento ai «settori…», avesse introdotto il salario minimo legale in tutti i casi in cui il compenso orario non fosse stato fissato dai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, a prescindere dalla loro applicabilità o meno[628]. Senonché, un simile modello non avrebbe comunque potuto «prescindere da» quella «legge sulla rappresentanza sindacale e sulla contrattazione collettiva»[629] da troppo tempo attesa per conferire finalmente la dovuta chiarezza al sistema.

5.4. *Compenso orario minimo* ex lege *o salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi?*

A ben guardare, l'operazione giurisprudenziale sull'applicazione dell'art. 36, c. 1, Cost. può essere configurata come un canale di comunicazione tra ordinamento intersindacale e ordinamento statuale attraverso cui si esplica la funzione che tradizionalmente è svolta dalla interpretazione, «nei multiformi aspetti che [...] viene ad assumere»[630]. Tramite la valutazione del giudice, che assume come parametro un tipico prodotto dell'ordinamento intersindacale (la tariffa salariale), si verifica se il singolo contratto individuale di lavoro abbia rispettato il vincolo di scopo fissato a livello costituzionale nell'ordinamento dello Stato (art. 36, c. 1, Cost.) fino al punto di recepire e riprodurre in quest'ultimo ordinamento, ancorché adeguandolo, il frutto dell'ordinamento intersindacale. Un'operazione che valorizza l'originaria giuridicità dell'ordinamento intersindacale, riconoscendogli il compito di individuare l'adeguato livello della retribuzione.

Fermi restando i seri problemi in cui si dibatte oggi il sistema sindacale di fatto[631], tuttavia un intervento legislativo sul salario minimo non dovrebbe comunque prescindere dal ruolo dell'autonomia collettiva[632] e, con essa, dell'ordinamento intersindacale, la cui fondamentale importanza è riconosciuta dall'ordinamento statuale al suo più alto livello (art. 39 Cost.), pur senza patenti monopolistiche[633]. Solo mediante una saggia e prudente combinazione dei vari strumenti disponibili[634] può essere promossa l'armonia del sistema, assegnando alla legge un ruolo di sostegno all'autonomia collettiva[635].

A meno di non ipotizzare la generalizzazione del salario minimo mediante la "strada maestra" dell'attuazione dell'art. 39, cc. 2-4, Cost.[636], un intervento legislativo in materia dovrebbe valorizzare il più possibile il ruolo dell'autonomia collettiva "qualificata" dalla maggiore rappresentatività comparata, qui ponendosi ovviamente il grave problema della sua misurazione e della definizione degli ambiti di

---

[628] In sostanza, un meccanismo sulla falsariga di quello delineato in una proposta di legge sindacale avanzata in seno alla rivista "Diritti Lavori Mercati" (*DLM*, 2014, n. 1, 160), su cui v. Zoppoli L., 2018a, 405-406. Sulla proposta, nonché su quella contenuta nel d.d.l. n. 1697 del 27 novembre 2014, presentata nella scorsa legislatura dal Movimento Cinquestelle, v. anche Guarriello, 2015, 327 ss.

[629] Zoppoli L., 2018a, 406. Sul tema v. anche le proposte di legge avanzate dal gruppo di studiosi denominato "Freccia Rossa", *RIDL*, 2015, 4, 205 ss., o di iniziativa popolare (Carta dei diritti universali del lavoro della Cgil) e parlamentare (come, ad es., il d.d.l. n. 709/2013 presentato nella XVII Legislatura dai deputati Airaudo e altri o il d.d.l. n. 1872/2209 presentato dal. sen. Ichino nella XVI Legislatura.

[630] Giugni, 1960, 71 ss. V. di recente Gragnoli, 2015, 433 ss.

[631] Zoppoli A., 2014b, 2; Cella 2013, 514.

[632] Liso, 1998, 221.

[633] D'altronde, anche la giurisprudenza costituzionale (Corte cost. n. 178/2015) sottolinea come il legislatore, in materia retributiva, deve limitarsi a «dare impulso all'ordinaria dialettica contrattuale».

[634] Cfr. Garofalo M.G., 1972, 265, secondo cui è «un dato fisiologico dell'ordinamento» che la determinazione della retribuzione sufficiente sia fatta da più fonti.

[635] Come già accade sul versante previdenziale con l'art. 1, c. 1, del d.l. n. 338/1989, integrato dall'art. 2, c. 25, l. 28.12.1995, n. 549, il quale, evocando i contratti collettivi come parametro per la retribuzione imponibile, riconosce la loro "fungibilità" con la legge come fonti della retribuzione, spezzando però una lancia a favore dell'autonomia collettiva "qualificata" dalla maggiore rappresentatività comparativa. Su tale norma v. Mazzotta, 1998, 55 ss.; Bellomo, 2017b, 959 ss.

[636] Su ciò cfr. Bavaro, 2014a, p. 67.

riferimento[637]. Che la giusta via in tal senso possa essere quella delineata dall'accordo interconfederale del 9.3.2018[638] è questione di cui può discutersi. Come è noto, l'accordo sollecita il sostegno istituzionale (del Cnel) da un lato per "certificare" la rappresentatività dei sindacati stipulanti i contratti collettivi nazionali, estendendo la misurazione anche alla parte datoriale[639] onde contrastare il *dumping* derivante dagli accordi "pirata"; da un altro lato per ottenere una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria[640]. E, infine, l'accordo auspica un intervento di sostegno del legislatore per generalizzare l'efficacia dei contratti collettivi[641], ai quali spetta determinare sia il trattamento economico complessivo (TEC)[642] sia il trattamento economico minimo (TEM)[643].

Se per un verso è palpabile la difficoltà di prevedere per legge chiare regole sulla rappresentatività[644] specialmente per quanto attiene agli ambiti negoziali, per altro verso è però evidente che, senza un intervento legislativo, la previsione nei contratti collettivi del TEM apporterebbe scarsi vantaggi dato che già oggi la giurisprudenza tiene conto dei minimi tabellari. Pur auspicando una disciplina della rappresentatività sindacale, occorrerebbe comunque un intervento legislativo "leggero" il quale, in parte sulla falsariga di altre norme vigenti[645], prevedesse che *il parametro della retribuzione spettante ai lavoratori non possa essere inferiore al trattamento minimo stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*[646].

Una previsione "minimalista" che, in assenza e in attesa di norme sulla rappresentatività, dovrebbe far leva sui criteri giurisprudenziali[647], e che non destrutturerebbe il sistema di relazioni industriali, così come non deprimerebbe il livello minimo dei salari, né esautorerebbe la giurisprudenza del suo ruolo, indirizzandolo semmai su di una strada più lineare e dagli esiti più prevedibili.

Non si dovrebbe inoltre trascurare di valutare l'opportunità, da un lato, di introdurre una sanzione amministrativa per chi applicasse un trattamento inferiore a quello del parametro, tale da legittimare l'attivazione dei già ricordati meccanismi di vigilanza e regolarizzazione[648] e, dall'altro, di estendere il riferimento parametrico ai contratti collettivi, ove compatibile, ai rapporti di lavoro parasubordinato connotati da debolezza socio-economica e tuttora privi di qualunque principio di giustizia commutativa.

Per altro verso, il fatto che un simile rinvio legale all'autonomia collettiva non possa costituire una «una sorta di salvacondotto degli attori collettivi», giacché il contratto collettivo dovrà comunque «rispettare i limiti, espliciti ma anche impliciti, che sono ricavabili dalla specifica materia oggetto di

---

[637] Sul T.U. del 10.1.2014 v. Maresca, 2014, 563 ss.; Caruso, 2014b; Carrieri, 2014, 549 ss.; Barbieri, 2014, 577 ss.

[638] Su "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil" (c.d. Patto della fabbrica), sul quale cfr. Liso, 2018; Dell'Aringa, 2018; Ichino, 2018b; Treu, 2018; Di Noia, 2018.

[639] Bellardi, 2013; Bellardi, 2016, 403 ss.; Lassandari, 2017, 3; Papa, 2017a; Papa, 2017b, 21 ss.; Alvino, 2018, 186-187 e 203 ss.

[640] Secondo Ichino, 2018b, quest'ultima richiesta desta perplessità sul piano costituzionale rispetto alla nozione di "categoria". V. anche Liso, 2018, 8; Di Noia, 2018, 7 ss.

[641] V. in tal senso anche il Patto del 14.1.2016 di Cgil, Cisl, Uil su "Un moderno sistema di relazioni industriali, per uno sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro".

[642] Il TEC è costituito, oltre che dal TEM, «da tutti quei trattamenti economici – nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare – che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina».

[643] Il TEM è costituito dai minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, la variazione dei cui valori «avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat», fermo restando che il «contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM».

[644] Sulle complesse problematiche connesse alla rappresentanza ed alla rappresentatività sindacale specialmente nel quadro dei rapporti tra legge ed autonomia collettiva v. *amplius* Persiani, 2017, 531 ss.

[645] V. gli artt. 3, c. 1, l. n. 142/2001 e 7, c. 4, d.l. 31.12.2007, n. 248, conv. dall'art. 1, c. 1, l. 28.2.2008, n. 31, sui trattamenti per i soci lavoratori di cooperative, su cui v., tra gli altri, Vallebona, 2001, 813 ss.; De Luca, 2001, 233 ss.; Zoli, 2002, 408 ss.; Zoli, 2003, 283 ss.; Cester, 2004, 1; Ferluga, 2005; Basilico, 2007, 195 ss.; Laforgia, 2009; Bellavista, 2014, 746; Imberti, 2012, 224 ed ivi l'ulteriore bibliografia.

[646] Cfr. anche Delfino, 2016, 64. Il più che opportuno riferimento in materie come questa alla rappresentatività anche dei sindacati datoriali era contenuto anche nella delega del *Jobs Act* sul compenso orario minimo legale: cfr. Alvino, 2018, 206-207.

[647] V. circ. Min. lav., 1.6.2012, n. 10310; Alvino, 2018, 193 ss.

[648] Ferma restando, ricorrendone i presupposti, la sanzione di cui all'art. 603-*bis* c.p.

rinvio»[649], non significa tuttavia riconoscere al giudice anche il potere di vagliarne la razionalità. Infatti, il contratto collettivo, essendo «destinato a superare, all'esito di trattative a volte complesse e tempestose, le opposte posizioni delle parti che l'hanno stipulato… non può esprimere altra logica che non sia quella del "concreto" o del "possibile"», cosicché «l'eventuale controllo di razionalità ad opera di un giudice, altro non significherebbe che abilitare quel giudice a sostituirsi inammissibilmente alle parti, considerato anche che l'autonomia sindacale, in quanto libera (art. 39, primo comma, Cost.) è libera non solo nella scelta degli interessi da perseguire, ma anche nella scelta degli strumenti e delle modalità per realizzarli»[650].

5.5. *Il salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi tra vincoli costituzionali e vincoli economici*

Rispetto a proposte in parte analoghe elaborate in passato[651], quella appena formulata avrebbe una portata indubbiamente più limitata, incidendo esclusivamente sui livelli minimali del trattamento economico. D'altronde, ove si ritenga che, per dare concreta attuazione all'art. 36 Cost., non basti il riferimento alle sole tariffe salariali, occorrendo invece adeguarsi all'intero trattamento normativo di cui la retribuzione costituisce solo un elemento[652], non si dovrebbe sottovalutare il rischio che un simile ampliamento del raggio dell'intervento entri in rotta di collisione con l'art. 39, cc. 2-4, Cost.[653].

Per quanto riguarda tale profilo, la legittimità della proposta qui formulata troverebbe un significativo ancoraggio nell'orientamento della Corte costituzionale espresso in merito al trattamento dei soci lavoratori di cooperative[654]. Infatti, il rinvio «mobile»[655] della legge ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, lungi dall'attribuire ad essi efficacia *erga omnes* in contrasto con l'art. 39 Cost. mediante un recepimento normativo degli stessi, si limiterebbe a richiamarli come *parametri* esterni di commisurazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. evocando le fonti collettive che, meglio di altre, recepiscono l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano[656]; così si contrasterebbero «forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative»[657].

A ciò si potrebbe obiettare che se l'inquadramento del contratto collettivo come mero parametro della giusta retribuzione consente di eludere l'ostacolo dell'art. 39 Cost., purché si tratti appunto di un… parametro non obbligatorio come oggi avviene nell'operazione di applicazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost., ove invece quel parametro si traduca nei fatti in un obbligo il «fantasma» dell'art. 39 Cost.[658], cacciato dalla porta, rischierebbe di rientrare dalla finestra[659]. Tuttavia, se l'assenza di un intervento legislativo può in qualche modo giustificare l'eterogeneità delle interpretazioni giurisprudenziali volte ad enucleare il «contenuto essenziale» del diritto alla giusta retribuzione anche per quanto concerne l'individuazione del contratto collettivo parametro[660], ove invece tale principio sia attuato dal legislatore, questi, per evitare l'inutilità del proprio intervento, dovrà «necessariamente rinviare ad un unico Ccnl tra i diversi teoricamente applicabili» il quale non potrà «che essere quello

---

[649] Cester, 2008, 362. Sul punto v. Centamore, 2018, 135-136.

[650] Persiani, 2017, 553.

[651] V. il d.d.l. n. 2764, presentato il 26.6.1995 alla Camera dal Governo Dini (XII legislatura), *DPL*, 1995, n. 38, ins. su "Mercato del lavoro e flessibilità", e la proposta dell'Ufficio giuridico della Cgil, su cui v. Alleva, 1995, 1088-1089; Zoli, 1997, 24 ss. V. *amplius* Roma, 1997, 82 ss.

[652] Rusciano, 1970, 244.

[653] Con il rischio di imbattersi in problemi analoghi a quelli emersi in occasione della questione di legittimità costituzionale della legge Vigorelli (cfr. C. cost., n. 106/1962), su cui, tra i tanti, v. Giugni, 1959, 863 ss.; Pera, 1960; Ghera, 1963, 1117 ss.; Rusciano, 1966, 292 ss.

[654] C. cost., n. 51/2015 la quale ha dichiarato non fondata, con riferimento all'art. 39 Cost., la questione di legittimità costituzionale del citato art. 7, c. 4, del d.l. n. 248/2007. Cfr., tra gli altri, Barbieri, 2015b, 493 ss.; Laforgia, 2015, 928 ss.; Schiuma, 2015, 823 ss.; Delfino, 2016, 63-66; Orlandini, 2018, 8.

[655] Così Orlandini, 2018, 8.

[656] Il che, come osserva Orlandini, 2018, 17, dovrebbe quanto meno suggerire «prudenza a un legislatore intenzionato a intervenire in materia».

[657] I brani fra virgolette sono tratti da C. cost., n. 51/2015.

[658] Carinci F., 2011b, 232 ss.

[659] Vallebona, 2015, 490 ss.

[660] «Che può anche essere diverso da quello firmato dalle organizzazioni più rappresentative»: così Orlandini, 2018, 11.

firmato dalle organizzazioni più rappresentative presenti nel settore» – o comunque uno di quelli da esse sottoscritto – «perché un diverso criterio selettivo sarebbe del tutto irragionevole e quindi (questo sì) incostituzionale»[661].

D'altro canto, la proposta in esame, lungi dal prevedere un obbligo di applicare le tariffe salariali dei contratti collettivi "più accreditati", si limiterebbe a configurarle come parametro del trattamento minimo spettante *ex* art. 36 Cost. Tanto che se un accordo "pirata" prevedesse un trattamento retributivo analogo o superiore a quelle tariffe (magari incidendo *in pejus* su altre condizioni di lavoro), il datore di lavoro che l'applicasse rispetterebbe pienamente l'art. 36 Cost. (e la norma di legge destinata ad attuarlo). Non verrebbe quindi meno il diritto dei sindacati "pirata" di stipulare accordi, fermo restando che, ove prevedessero trattamenti inferiori a quelli contenuti nei contratti collettivi "più accreditati", il giudice non potrebbe discostarsi da questi ultimi.

Non emergerebbe quindi alcun surrettizio *escamotage* per attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi di diritto comune, bensì una strada per attualizzare i principi dell'art. 36, c. 1, Cost.[662] alla luce del suo imprescindibile raccordo funzionale con l'art. 3, cc. 1 e 2, Cost.[663]. Del resto, l'assenza, fatte salve le debite eccezioni[664], di un principio di parità di trattamento retributivo[665] non significa che il legislatore non possa individuare un *trattamento minimo uguale per situazioni uguali*: il che, più che mediante un importo universale determinato *ex lege*, è meglio realizzabile utilizzando come parametro uno strumento duttile e meglio rispondente alle diverse realtà economico-produttive come il contratto collettivo.

Né si attenterebbe all'art. 39, c. 1, Cost.[666], anche perché la libertà sindacale del singolo datore di lavoro iscritto ad un sindacato "pirata" di applicare il contratto collettivo stipulato da quest'ultimo non può giungere a "tiranneggiare"[667] il diritto dell'art. 36, c. 1, Cost., ma deve bilanciarsi con esso tenendo necessariamente conto del suo contenuto essenziale (quello riferito al *minimum*). Ciò tanto più ove sulla libertà sindacale si facesse strumentalmente leva *approfittando* dell'inattuazione dell'art. 39, seconda parte, Cost.

Su tutt'altro fronte si potrebbe obiettare che la parametrazione del salario minimo con i contratti collettivi nazionali in modo uniforme «e di fatto inderogabile dalla contrattazione territoriale e aziendale… per tutta l'Italia» non terrebbe nella dovuta considerazione le profonde differenze tra Nord e Sud, rischiando di incentivare al Sud il lavoro irregolare o sommerso e di disincentivare gli investimenti in attività produttive afflitte da fragilità, e al Nord di lasciare «uno spazio assai ridotto per l'introduzione di incentivi retributivi legati al merito collettivo e individuale e/o ai risultati della propria impresa»[668]. Meglio dunque un salario minimo legale differenziato territorialmente in relazione al diverso costo della vita e collocato al di sotto degli attuali minimi per liberare risorse da destinare alla contrattazione aziendale per la retribuzione premiale[669]. Senonché, quand'anche l'art. 36 Cost. giustifichi minimi salariali mutevoli a seconda del datore di lavoro oppure "a geografia variabile", non si deve trascurare che il coinvolgimento della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro si tutela garantendo condizioni lavorative di base dignitose ed omogenee e rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e sociale che vi si frappongono (art. 3, c. 2, Cost.). D'altronde, al di là dei citati rischi di un compenso orario minimo legale, non va sottovalutata la difficoltà dei lavoratori delle tante piccole e medie imprese di "recuperare" in sede di contrattazione aziendale quanto perderebbero in sede nazionale[670] anche per la

---

[661] Orlandini, 2018, 11.

[662] Cfr. Treu, 2017b, 828-829. Il richiamo ai contratti collettivi riguarderebbe soltanto la parte economica e non anche quella normativa: cfr. in tal senso anche Orlandini, 2018, 15-16.

[663] Possono qui valere le stesse osservazioni espresse da Orlandini, 2018, 13, a proposito del provvedimento giudicato costituzionalmente legittimo da C. cost., n. 51/2015: «l'intervento del legislatore si giustifica perché garantisce la parità di trattamento tra tutte le imprese e per tutti i lavoratori del settore e impedisce così il *dumping* salariale, ovvero "forme di competizione salariale al ribasso". Il contrasto al *dumping* è dunque per la Consulta un principio di rilievo costituzionale insito nell'art. 36, comma 1, il cui naturale e ottimale strumento di attuazione è la contrattazione di categoria». Cfr. Borgogelli, 2017, 396 ss.

[664] Art. 37 Cost.

[665] Cfr. per tutti Novella, 2012.

[666] Barbieri, 2015b, 504; Orlandini, 2018, 13. *Contra* Colucci, 2011, 210; Schiuma, 2015, 830.

[667] Cfr. C. cost., n. 85/2013; Schmitt, 1970, 1 ss.; Zagrebelsky, 1992, 170; D'Andrea, 2014, 8 ss.; Tullini 2016c, 298.

[668] Pallini, 2016a, 11-12.

[669] Pallini, 2016a, 12-13. Ciò confermerebbe quanto paventato da Bavaro, 2014a, 72-73, sul fatto che il salario minimo legale «è oggettivamente in linea con la tendenza all'aziendalizzazione del sistema contrattuale».

[670] Su ciò v. tuttavia Pallini, 2016a, 13.

scarsa diffusione di una contrattazione decentrata su cui incide la modesta presenza sindacale nelle imprese di minori dimensioni (v. § 6)[671].

5.6. *Ancora sul rapporto tra salario minimo legale e art. 36 Cost.*

L'ipotesi di garantire i minimi salariali mediante un rinvio legislativo al parametro dei contratti collettivi trova sostegno anche nell'interpretazione dell'art. 36, c. 1, Cost. già adombrata in precedenza.

Come sottolineato, l'eventuale previsione di un compenso orario minimo legale fornirebbe una risposta essenzialmente dal punto di vista della sufficienza[672]. Senonché, il concetto di "giusta retribuzione" – pur se nella sua dimensione di minimo costituzionale – fa leva anche sul principio di proporzionalità, fondandosi sulla sintesi[673] e sulla complementarità dei due principi[674]. Determinare la sufficienza della retribuzione per legge significa sganciare tale principio da quello di proporzionalità – quanto meno alla qualità del lavoro[675] – come se l'uno fosse del tutto indipendente dall'altro, occupandosi la legge della sufficienza e l'autonomia collettiva della proporzionalità: una sufficienza, tuttavia, che, nel caso del compenso orario minimo legale intercategoriale, risulterebbe unica e uguale per tutti i lavoratori delle varie categorie a prescindere dalle tante variabili e dai differenti interessi che caratterizzano i vari ambiti produttivi.

In situazioni di normalità è il contratto collettivo che, tenendo conto dei vari interessi in gioco nella categoria, individua il punto del loro equilibrio[676] determinando la giusta retribuzione, riferita, in un dato momento storico e per quella categoria, tanto al valore quantitativo e qualitativo delle prestazioni lavorative (proporzionalità) quanto ai bisogni esistenziali dei lavoratori (sufficienza): elementi, entrambi, di cui necessariamente le parti firmatarie tengono conto nel fissare i livelli salariali e che, altrettanto necessariamente, si combinano tra loro, in un delicato dosaggio di valutazioni[677]. E, come si è visto, è per lo più sempre nella tariffa salariale del contratto collettivo – pur nella sua dimensione basica – che il giudice rintraccia il parametro della giusta retribuzione per il lavoratore, quale risultante (ancorché parziale) delle valutazioni di proporzionalità e di sufficienza operate dalle autorità salariali contrattuali[678].

Se le tabelle del contratto collettivo sono costruite tenendo conto della quantità e qualità del lavoro, ciò non significa che la determinazione della retribuzione tenga conto solo del principio di proporzionalità[679], giacché, lungi dal poter riguardare profili soggettivi o le singole situazioni personali/familiari di ogni lavoratore, la valutazione di sufficienza risulta comunque *implicita o presunta* in quella di proporzionalità[680], nel senso che la spettanza della quantità e della qualità del lavoro (vale a dire la stretta corrispettività) tiene conto anche della capacità dell'importo così determinato di garantire la sufficienza del salario (la sua dimensione sociale). D'altro canto, se nelle tabelle retributive si riflette una sufficienza essenzialmente connessa ad uno scopo di puro sostentamento[681], non si deve trascurare come i più recenti contratti collettivi nazionali[682] prevedano una

---

[671] Cfr. Rusciano, 2011, 584. V. tuttavia quanto segnalato da Zoppoli L., 2014, 94, in relazione alle misure di decontribuzione e detassazione dei trattamenti retributivi a condizione che accordi sindacali anche territoriali – che, in quanto tali, possono riguardare anche piccole imprese in cui non vi sia contrattazione aziendale – li colleghino ad incrementi di produttività, anche potenziale.

[672] Bellomo, 2002a, *passim*, e, più problematicamente, Delfino, 2016, 41.

[673] Persiani, 1982, 9.

[674] Guidotti, 1971, 316; Delfino, 2016, 42.

[675] Cfr. Bavaro, 2014a, 67-68.

[676] Proia, 2016, 263.

[677] Cfr. Persiani, 1982, 9; Dell'Olio, 1995, 4; Persiani, 2006, 1034; Vallebona, 1997, 413, secondo il quale un'eventuale verifica giurisprudenziale della conformità della retribuzione collettiva rispetto ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36, c. 1, Cost. «sarebbe senza senso, oltre che pericolosissima per il suo inevitabile soggettivismo».

[678] Secondo Roma, 1997, 24, il riferimento della giurisprudenza, alle tariffe dei contratti collettivi «ha significato stabilizzare un metro certo di valutazione e un criterio pattizio sul quale si riscontra il consenso delle rappresentanze collettive di datori di lavoro e lavoratori… in quanto la definizione collettiva dei minimi salariali costituisce espressione della valutazione di mercato della prestazione medesima».

[679] Cfr. per tutti Ricci G., 2012, *passim*.

[680] Sulla sovrapposizione tra proporzionalità e sufficienza nell'applicazione dell'art. 36 Cost. v. Antignani, 1981, 280 ss.

[681] Cataudella A., 1989, 199, sottolinea che «solo un corrispettivo che garantisca al lavoratore» la sufficienza «può apparire oggettivamente adeguato alla natura dell'attività prestata… dalla quale… non può non ricavare quanto è necessario per vivere».

[682] V. l'art. 17 del CCNL del 26.11.2016 dei metalmeccanici che impegna le aziende a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore di 100 euro, progressivamente elevato, che si aggiungono alle eventuali offerte di beni e servizi

serie di misure di carattere universale – come i *benefit*[683] e i vari strumenti di *welfare* aziendale[684] – destinate ad attualizzare il principio di sufficienza al di là del mero sostentamento vitale, contribuendo concretamente a realizzare la funzione promozionale che l'art. 36 Cost. assegna alla retribuzione ai fini del pieno sviluppo del soggetto lavoratore[685] e, in particolare nel caso del *welfare*, restituendo finalmente attualità al finora evanescente riferimento costituzionale alla «famiglia»[686], a cui si è finora provveduto altrimenti[687].

È evidente come questi ultimi più intensi profili della sufficienza sfumino quando il contratto collettivo diviene solo un indiretto parametro per la giusta retribuzione, ma, allo stato, la "convenzione" secondo cui la sufficienza è insita nella proporzionalità evidenziata dal contratto collettivo risponde «ad un criterio di opportunità sociale»[688] oltre che ad un'esigenza pratica che difficilmente potrebbe essere altrimenti soddisfatta. Non si può tuttavia escludere che, inducendo i datori di lavoro ad applicare trattamenti non inferiori ai minimi dei contratti collettivi "qualificati" dalla rappresentatività dei loro autori, un intervento legislativo come quello qui adombrato possa alfine favorire la diffusione volontaria dell'applicazione di tali contratti che, non lo si dimentichi, valgono anche ai fini della commisurazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, potendo a quel punto convenire all'imprenditore applicare *tout court* il contratto collettivo "qualificato", con i suoi oneri ma anche con i suoi non trascurabili vantaggi.

Al di là di queste considerazioni, poiché un compenso orario minimo legale non potrebbe definire la proporzionalità qualitativa della retribuzione, l'individuazione di quest'ultima dovrebbe pur sempre essere effettuata dalla contrattazione collettiva, peraltro nel rispetto del vincolo determinato dalla legge[689]. In sostanza si invertirebbe parzialmente ciò che ora normalmente avviene, giacché si definirebbe prima per legge la sufficienza ancorata ad un'astratta e generale proporzionalità quantitativa e poi per contratto collettivo la proporzionalità qualitativa del salario. Senonché, ove il contratto collettivo non fosse applicabile in azienda, la determinazione della proporzionalità qualitativa spetterebbe al giudice, con il rischio, tuttavia, che, di fronte ad un minimo salariale *ex lege*, ci si attesti essenzialmente su quest'ultimo[690].

D'altro canto, il fatto che attualmente l'adeguatezza delle retribuzioni (compresa la loro sufficienza) si differenzi da categoria a categoria, in quanto definita nei relativi contratti collettivi, non viola né l'art. 36 Cost. né tantomeno l'art. 3 Cost. poiché è del tutto ragionevole che, in relazione alle diverse peculiarità delle categorie, si effettuino valutazioni differenti e più adeguate alle specificità di

---

presenti in azienda, riconosciuti o unilateralmente o mediante accordi collettivi, e che sono finalizzati a migliorare la qualità della vita personale e familiare dei lavoratori con particolare riferimento all'educazione, all'istruzione, alla ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o al culto. V. anche l'accordo di programma per il rinnovo del CCNL delle telecomunicazioni del 23.11.2017 (Assotelecomunicazioni-Asstel) che obbliga le aziende ad attivare a beneficio dei lavoratori strumenti di welfare esigibili fino a totale concorrenza di 120 euro, spettando alle aziende, in sede di esame congiunto con le rappresentanze sindacali in azienda, individuare una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della vita personale e familiare privilegiando quelli con le finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale, previdenziale e sanitaria e comunque nell'ambito delle previsioni vigenti di legge.

[683] Giubboni, Marroni, 2012, 372 ss. Sulle varie forme di retribuzione v. Topo, 2012, 76 ss.

[684] Treu, 2013; Tursi, 2012; Putaturo Donati, 2014, 230 ss.; Maino, Ferrera, 2015; Pavolini, Ascoli, Mirabile, 2013; Zilio Grandi, 2017; Gargiulo, 2017, 161 ss.; Comandè, 2017, 821 ss.; Chiaromonte, Vallauri, 2018. Sulla particolare disciplina di incentivazione dei premi di produttività in sede di contrattazione di secondo livello e la loro possibile corresponsione mediante welfare aziendale ("salario sociale") v. diffusamente Treu, 2016; Caruso, 2016a, 177 ss.; Delfino, 2016, 110 ss.; Leonardi, 2017, 861 ss.

[685] V. Roma, 1997, 57 ss. secondo il quale tale funzione promozionale dovrebbe essere idonea a soddisfare non solo i bisogni relativi alla vita fisica e materiale, ma anche il «complesso di esigenze "immateriali" che consentono un livello di vita in cui la garanzia della libertà dal bisogno investa anche gli ostacoli che non permettono il pieno sviluppo della persona umana. V. tuttavia criticamente v. Pera, 1998, 191-192; Bellomo, 2009, 4 ed ivi gli autori citati.

[686] Roccella, 1986, 90; Perone, 1989, 44; Zoppoli L., 1991a, 185; Magrini, 1998, 42.

[687] Con gli assegni per il nucleo familiare: Perone, 1989, 43.

[688] Pera, 1961, 422.

[689] Né varrebbe obiettare che, fissando il salario minimo legale ad un livello decisamente inferiore rispetto al salario mediano, la contrattazione collettiva potrebbe sempre disporre *in melius*, recuperando in tal modo la propria competenza a valutare anche la sufficienza della retribuzione. Infatti, da un lato potrebbero riaffiorare i rischi di fuga dal sistema contrattuale più volte evocati e, dall'altro, si creerebbe un rilevante condizionamento dell'autonomia collettiva ad operare su di una base già definita dalla legge: il che è legittimo solo in situazioni eccezionali e temporanee (C. cost., 26.3.1991, n. 124). Sul tema cfr. Mengoni, 1980, 695; Mengoni, 1979, 54 ss.; De Luca Tamajo, 1979, 151 ss.; Ferraro, 1981) pena lo svilimento delle prerogative costituzionalmente riconosciute all'autonomia collettiva: cfr. Delfino, 2016, 26.

[690] Bavaro, 2014a, 69.

ognuna di esse[691]. L'omologazione che si realizzerebbe adottando invece un unico livello di sufficienza ridurrebbe gli spazi di intervento dell'autonomia collettiva e della sua capacità di effettuare la *sintesi* tra i due principi, la quale peraltro non potrebbe essere effettuata neppure se si adottasse – come pure si propone[692] – un compenso minimo legale differenziato per aree geografiche, che anzi, per altri versi, potrebbe rendere ancor più problematica l'azione delle autorità salariali contrattuali[693]. Del pari, altrettanto discutibile anche sul piano costituzionale potrebbe essere una previsione per legge di minimi salariali differenziati per settore che potrebbe «apparire eccessivamente invasiva delle prerogative del sindacato nella ponderazione delle diverse condizioni di trattamento tra le varie categorie», che si realizza in attuazione del criterio della proporzionalità[694]. E, al di là di tutti questi aspetti, resterebbe sul terreno il macroscopico problema relativo alle diverse qualità professionali delle prestazioni lavorative ed al loro valore che rischierebbe di produrre livellamenti verso il basso di dubbia coerenza rispetto all'art. 36 Cost.

5.7. *Un compenso orario minimo* ex lege *per le situazioni "marginali"*

Il fatto che, spesso in relazione a rapporti di lavoro più fragili, il legislatore sia intervenuto sostenendo il ruolo della contrattazione collettiva per la individuazione del salario minimo non deve indurre a concludere che nel nostro ordinamento non possa esservi alcuno spazio per un compenso orario minimo legale. Non ci si riferisce all'ipotesi di «un contratto individuale di lavoro non rientrante in un ambito di applicazione di contratto collettivo», il quale «potrebbe benissimo essere ricondotto a quello più prossimo, al pari di quanto accade oggi attraverso la giurisprudenza sull'art. 36 Cost. (o come operano le autorità amministrative del lavoro)»[695], quanto ad ipotesi di lavoratori ancor più "marginali"[696], come ad esempio quelli impegnati nel *crowdwork*[697] e in altre forme di lavoro "tecnologico" o della c.d. *gig economy*[698]. Oltre alle difficoltà di inquadramento di simili rapporti entro la cornice della subordinazione[699], non è neppure agevole esorcizzare i dubbi sulla capacità delle clausole retributive dei contratti collettivi di focalizzare – ancorché indirettamente tramite l'interpretazione giudiziale – l'adeguato trattamento per le prestazioni dedotte in rapporti di lavoro sempre più destrutturati e non agevolmente sussumibili nei tradizionali schemi con cui si compensa il lavoro standardizzato secondo chiari tempi e modi di svolgimento. E ci si può chiedere se una simile tutela non possa riguardare anche alcune forme di lavoro autonomo.

Questo compenso orario minimo legale dovrebbe essere senz'altro universale[700] e garantirebbe una rete di protezione a lavoratori che operano in una logica di pressoché totale disintermediazione[701] e per i quali, quindi, non è facile ipotizzare forme di aggregazione degli interessi[702] che, oltretutto, dovrebbero confrontarsi anche con la dimensione transnazionale delle piattaforme digitali[703]. Si obietterà che anche l'introduzione di un salario minimo legale per queste ipotesi potrebbe avere ripercussioni negative sul piano della rappresentanza sindacale e della contrattazione, in questo caso ostacolandone o impedendone lo sviluppo. Tuttavia, proprio l'introduzione di una regola fondamentale come quella sul salario potrebbe stimolare una maggiore attenzione sindacale per queste realtà, anche grazie al pieno coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento del saggio di salario minimo.

---

[691] Cfr. Liso, 1998, 226. Sul tema v. anche Rusciano, 2011, 572; Gragnoli, Corti, 2012, 1392.
[692] Pallini, 2016a.
[693] Peraltro, come osserva Delfino, 2016, 34, richiamando Mengoni, 1980, 694, «se i minimi retributivi sono fissati direttamente dal legislatore, dal punto di vista della legittimità costituzionale, è possibile prevedere un'unica soglia nazionale poiché dall'art. 36 è ricavabile un principio di intercategorialità, nel momento in cui è il legislatore a farsi portatore dell'interesse generale a garantire un minimo retributivo». Diverso sarebbe il discorso «se l'intervento legale rinviasse alla contrattazione collettiva per la determinazione dei minimi di trattamento economico».
[694] Perone, 1971b, 1719; Bellomo, 2002a, 160.
[695] Bavaro, 2014a, 66.
[696] Magnani, 2010, 783, e già Roccella, 1983, 263; Roma, 1997, 80 e 82.
[697] Lai, 2017, 985 ss.
[698] Treu, 2017a, 26; Ichino, 2017, 525 ss.; De Stefano, 2016.
[699] Treu, 2017a, 2 ss.; Voza, 2017, 8 ss.
[700] Ichino, 2017, 536.
[701] Ichino, 2017, 536; Caruso, 2017.
[702] Lazzari, 2006; De Stefano, 2015.
[703] Sciarra, 2013, 43.

D'altro canto, il fatto che così la dimensione del salario sarebbe essenzialmente ridotta alla sufficienza e, al più, ad una proporzionalità quantitativa, non sembra creare contrasti con l'art. 36 Cost., del quale, come si è visto, in certe ipotesi "di confine" può giustificarsi un'applicazione parziale tale da garantire almeno un minimo di pura sussistenza (v. § 4.6).

Per altro verso, la giustificazione di una simile forma di tutela retributiva per lavori così destrutturati conferma il fondamento di un differente modello di salario minimo legale per tutti quei lavori che invece fanno leva sui tipici elementi del lavoro standardizzato e nei quali emergono i presupposti per una valutazione di tutti i criteri evocati dall'art. 36 Cost., *in primis* la proporzionalità qualitativa.

Come emerge anche in alcune esperienze straniere, una simile previsione potrebbe conservare la propria utilità anche ove si attribuisse ai contratti collettivi efficacia *erga omnes*, non potendosi ignorare le peculiari esigenze di tutela dei sempre più numerosi lavoratori impegnati "ai margini" del sistema e non facilmente tutelabili con la contrattazione collettiva[704]. Si delineerebbe così uno scenario nel quale *tutte* le "autorità salariali" legittimate dagli artt. 36 e 39 Cost. opererebbero contestualmente, senza tuttavia sovrapporsi l'una all'altra[705]: da un lato, grazie alla sua primazia ancorché non esclusiva[706], la *contrattazione collettiva* "qualificata" dalla rappresentatività dei suoi autori là dove direttamente efficace o come parametro indicato dalla *legge*, anche suscettibile di essere valorizzato dalla *giurisprudenza*; dall'altro lato ancora la *legge ex se* per le ipotesi residuali e marginali[707].

VI. *Conclusione*

6. *Verso una nuova concezione di giusta retribuzione?*

Per quanto rilevante, la necessità di un riequilibrio di diseguaglianze salariali sempre più vistose non è l'unica tensione che tende a scaricarsi oggi sulla retribuzione e anzi deve misurarsi con altre spinte di diverso segno che nell'eccessiva rigidità dei salari intravvedono un ingombrante ostacolo per sostenere ed incrementare l'occupazione e la produttività di fronte alla competizione internazionale. Una rigidità che per certi versi riguarda l'entità delle retribuzioni, sol che si pensi alle difficoltà delle imprese che operano in contesti critici o sottomarginali di competere con paesi che, non solo fuori d'Europa, del *dumping* salariale hanno fatto il proprio vessillo economico[708]; ma che per altri versi riguarda la stessa struttura delle retribuzioni a fronte dell'esigenza delle imprese più dinamiche di gestire più agevolmente sul piano aziendale le risorse destinate al salario in connessione con gli obiettivi di efficienza e produttività[709]: una questione emersa fin dalla stagione della concertazione sociale quando è stata ricondotta alla valorizzazione ed incentivazione della contrattazione collettiva di secondo livello[710].

Nell'un caso e nell'altro si pone nel mirino il costo del lavoro, sul quale tuttavia continua ad esercitare un'eccessiva incidenza un cuneo fiscale che riguarda poco meno della metà del costo complessivo del lavoratore. D'altro canto, non sono certo mancati vari interventi tesi ad agevolare le imprese più fragili che stentano a sostenere i livelli salariali definiti dai contratti collettivi nazionali[711]. Nondimeno, si deve pur sempre considerare che, come ormai si riconosce diffusamente, la depressione salariale rischia di rallentare ripresa e consumi.

Certamente può discutersi se, al di là della loro finora scarsa fortuna, i contratti di prossimità[712] possano prevedere, nel perseguire finalità come la maggiore occupazione o l'emersione del lavoro irregolare, anche riduzioni delle retribuzioni, come si potrebbe essere tentati di sostenere – sebbene

[704] Garnero, 2018.
[705] In tal senso v. già Perone, 1989, 55.
[706] Delfino, 2016, 10. Sulle radici del ruolo prioritario della contrattazione collettiva in materia v. Gaeta, 2016, 573 ss.
[707] In senso sostanzialmente analogo cfr. Menegatti, 2017, 157-158.
[708] Vallebona, 2014b, 7. V. anche Garofalo D., 2017, 125 ss.
[709] Pallini, 2016a.
[710] Protocollo del 23.7.1993 su cui v. Perone, 1998, 47; Bellomo, 2008, 111 ss.
[711] Zoppoli L., 2014, 92.
[712] Art. 8, d.l. 13.8.2011, n. 138, conv. con mod. dalla l. 14.9.2011, n. 148, su cui cfr., tra i tanti, De Luca Tamajo, 2012, 11 ss.; Maresca, 2012, 16 ss.; Ales, 2011, 1061 ss.; Magnani, 2012, 1 ss.; Tiraboschi, 2012, 78 ss.; Marazza, 2012, 41 ss.; Pessi, 2012, 60; Perulli, Speziale, 2012, 165 ss.; Liso, 2013, 293; Tosi, 2013, 533 ss.; Delfino, 2016, 39 e 97; Zoppoli L., 2018a, 404.

l'elenco di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011 non contempli la retribuzione – per il fatto che essa è comunque "implicata" in alcune delle materie ivi considerate[713]. Tuttavia, se si coniuga l'omessa menzione della materia salariale[714] con l'esplicito richiamo al rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali, è evidente come qualsiasi riduzione della retribuzione (peraltro già ammessa dalla giurisprudenza ad opera dei contratti collettivi di secondo livello: v. § 3.3.[715]) non possa derogare né ai principi dell'art. 36 Cost., né a quelli di non discriminazione/parità di trattamento previsti per i contratti di lavoro flessibile dall'ordinamento comunitario[716], fatte salve le ipotesi in cui, con particolare riferimento a forme di salario di ingresso, si operi un bilanciamento tra il diritto alla giusta retribuzione e il diritto al lavoro, ferma restando la sufficienza di tale salario (v. § 4.7)[717].

Per quanto concerne più specificamente la questione della produttività[718], si è rilevato come la prospettiva "paternalistica" con cui l'applicazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. ha finora corretto le dinamiche di determinazione della retribuzione, proteggendo i salari più bassi e difendendo il contraente debole[719], dovrebbe essere rivista[720] spostando il punto di riferimento dal contratto collettivo nazionale a quello aziendale[721]. L'art. 36 Cost. non ostacolerebbe tale prospettiva poiché, al di là della sufficienza, la valutazione di proporzionalità potrebbe riguardare anche la capacità produttiva ed il rendimento del lavoratore[722], non dovendosi trascurare «come i compensi pagati dalle imprese ai lavoratori non svolgano soltanto una funzione strettamente retributiva, ma anche una funzione organizzativa e selettiva, nel mercato e in seno all'azienda, che sarebbe impedita dall'applicazione rigida di una regola giuridica di proporzionalità tra retribuzione e lavoro prestato»[723]. D'altra parte, il rendimento rientra tra gli elementi che le imprese considerano nelle loro politiche salariali, collegandosi agli aspetti quantitativi e qualitativi della prestazione, senza peraltro esaurirsi soltanto nella produttività del singolo, ma evocando anche «altri fattori spesi nello svolgimento della prestazione, quali la precisione, l'accuratezza, la proficuità delle operazioni svolte»[724]. Di qui la proposta di rileggere i principi insiti nell'art. 36 Cost. «alla luce delle nuove e diverse componenti che distinguono oggi la politica dei salari rispetto a quella di ieri»[725]. In tale prospettiva la valutazione della quantità e qualità del lavoro dovrebbe tener conto non solo della dimensione temporale e delle mansioni, bensì anche di «un carattere intrinseco ed essenziale, quale quello delle peculiarità tecniche ed attitudinali richieste dal datore e dimostrate dal lavoratore»[726].

A fronte dell'ampliamento in termini qualitativi e quantitativi del contenuto della prestazione indotto dai nuovi sistemi organizzativi del lavoro[727], l'espressione «qualità del suo lavoro» evocata dall'art. 36 Cost. tende ad essere interpretata non solo in senso statico, come la qualità intrinseca dell'attività svolta dal lavoratore[728], ma anche in senso dinamico come la qualità del risultato prodotto

---

[713] Cfr. *amplius* gli interventi pubblicati in Vallebona, 2014a.

[714] Fatta salva la prospettiva incrementale dei salari contemplata tra le finalità delle specifiche intese contenute negli accordi di prossimità.

[715] Sul punto v. Scarpelli, 1995, 247 ss., con particolare riguardo al limite della sufficienza.

[716] Alessi, 2017, 108.

[717] Secondo Pizzoferrato, 2015, 431, la tendenziale devoluzione verso il basso della regolamentazione dei rapporti di lavoro conseguente al *Jobs Act* potrebbe preludere alla «probabile e finale sottrazione al livello nazionale della determinazione degli standard minimali anche con riguardo all'aspetto economico».

[718] Sul tema v., tra i tanti, Alaimo, 1991, 13 ss; Santucci, 1991, 55 ss.; Pandolfo, 1991b, 61 ss.; Viscomi, 1991, 67 ss.; Balletti, 1991, 81 ss.; Zoppoli L., Alaimo, Santucci, Spagnuolo Vigorita G., 1994; Romeo, 2011, 563; Vitaletti, 2011, 689 ss.; Zilio Grandi, 2013, 33 ss.; Campanella, 2013; Carinci F., 2014, 182-186; Biasi, 2014, 337 ss. Ciucciovino, Tronti, 2015, 451 ss.; Caruso, 2016a.

[719] De Cristofaro, 1971, 71; Pera, 1961, 422; Roccella, 1986, 67; Treu, 1979a, 80.

[720] Palladini, 2012, 52-53

[721] Cinelli, 1986, 658.

[722] Su cui v. *amplius* Pantano, 2012; Perulli, 2007, 593 ss.; Cester, 2005, 619 ss.; De Felice, 2007, 397; Marazza, 2004, 539 ss.

[723] Ichino, 2010, 723.

[724] Palladini, 2012, 54.

[725] Palladini, 2012, 53-54.

[726] Palladini, 2012, 55, la quale si mostra consapevole delle difficoltà, per i giudici, di operare un controllo di questo tipo, sebbene si tratti di «una conseguenza quasi scontata se l'andamento delle politiche salariali perseguirà ancor più decisamente questo percorso».

[727] Viscomi, 1997, *passim.*

[728] Vale a dire, come osserva Gragnoli, 1995, 224, quella che risulta dal «tradizionale raccordo con l'inquadramento».

da quell'attività[729]. Tutto sta poi a verificare in che modo si possa valutare questa dimensione dinamica della "qualità" soprattutto se si ritiene che anch'essa rientri sotto il raggio di luce dell'art. 36 Cost.[730].

Per altro verso, non è facile ricondurre le varie forme di salario di produttività[731] nell'alveo dei principi dell'art. 36 Cost.[732] là dove, rivelando «legami assai esili con la qualità e quantità del lavoro svolto»[733], non siano specificamente ancorate al singolo rapporto di lavoro[734], bensì ad una dimensione collettiva e spesso legata ai risultati economici dell'impresa, dovendosi rilevare che lo stesso art. 36 Cost. si riferisce esclusivamente al lavoro del singolo («del suo lavoro»)[735]. E, se è vero che il «suo lavoro» è quello che si svolge nell'ambito dell'organizzazione aziendale (il cui risultato è comunque la sintesi dei vari apporti individuali), è vero pure che la qualità della singola prestazione ai sensi dell'art. 36 Cost. deve essere valutata per ciò che essa effettivamente vale e per l'utilità che reca all'organizzazione. D'altro canto, come è stato da tempo sottolineato, «l'incidenza dell'art. 36 Cost. si può ritenere neutralizzata dalla naturale competenza della contrattazione collettiva a fissare i confini tra la quota della retribuzione che corrisponde ai bisogni fondamentali del lavoratore e compensa adeguatamente la professionalità o l'impegno lavorativo, e la quota destinata a funzioni ulteriori incentivanti e/o partecipative»[736].

Quanto alla capacità della contrattazione collettiva di fungere da adeguato parametro della giusta retribuzione dinanzi ai nuovi scenari dell'organizzazione produttiva e del lavoro, nessuno può ignorare le difficoltà in cui in questa fase storica si dibatte il sindacato[737], tanto che si potrebbe dubitare dell'opportunità di sovraccaricare l'autonomia collettiva di tutte le funzioni cui s'è fatto cenno. Certamente, parafrasando una celebre affermazione, la contrattazione collettiva «può molto, ma non può tutto»[738]. Ma, forse, il vero problema non riguarda tanto il contratto collettivo come fonte di determinazione della retribuzione, bensì il suo tradizionale modo di disciplinare le questioni salariali. Come è stato puntualmente auspicato, la funzione tariffaria della contrattazione collettiva deve svilupparsi affinché «i mutamenti, da essa assecondati, che si verificano sul fronte del contenuto della prestazione lavorativa, trovino riscontro anche sul fronte della controprestazione retributiva, nel rispetto di un principio di corrispettività, prima ancora che giuridico, di tipo economico-sociale, incardinato sul valore complessivo dell'attività svolta dal prestatore di lavoro»[739].

Di qui l'esigenza di riflettere su di una rivisitazione/modernizzazione degli strumenti di regolazione per renderli più adatti a rispondere alle varie problematiche. Alcune opportunità in tal senso paiono già offerte dall'accordo interconfederale del 9.3.2018. Da un lato, là dove prevede che i contratti collettivi nazionali possano modificare il valore del TEM in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa. Da un altro lato, quando impegna il contratto collettivo nazionale ad incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Un'incentivazione – e ciò è particolarmente interessante – che riguarda anche le intese raggiunte attraverso i percorsi definiti nell'accordo interconfederale del 14.7.2016 con cui sono state definite le

[729] Liso, 1982, 56 ss. parla della «utilità qualitativamente corrispondente... allo svolgimento delle mansioni».

[730] Sulla valutazione, con particolare riferimento al merito, v. Occhino, 2011, 173 ss. Un ruolo per definire i criteri di valutazione più oggettivi possibili potrebbe essere svolto dalla contrattazione collettiva: come osserva Pantano, 2012, 131, «un sistema di retribuzione variabile realizzato dall'autonomia collettiva ha maggiori garanzie di superare il vaglio giudiziale, perché rientra in una sfera di "competenza" garantita dalla Costituzione.

[731] Sul quale v. *amplius* Vitaletti, 2013, 10 ss.

[732] Cfr. Lassandari, 2012, 214 ss.: Delfino, 2016, 48.

[733] Zoppoli L., 1991b, 32.

[734] Il quale deriva da un contratto di scambio e non di natura associativa: cfr. D'Antona, De Luca Tamajo, 1991, 8.

[735] Come osserva Zoppoli L., 1991b, 31, gli incentivi legati alla «produttività del fattore lavoro… sembrano diretta filiazione dell'art. 36 cost.», mentre quelli collegati al «rischio di impresa… sono sospesi tra un radicale superamento dei criteri giuridici di retribuzione del lavoro subordinato… ed un'imprevedibile prima attuazione dell'art. 46 Cost.».

[736] D'Antona, De Luca Tamajo, 1991, 8.

[737] Caruso, 2016b, 276 ss.; Ichino, 2006.

[738] Mancini, 1976, 13.

[739] Carabelli, 2003, 83.

modalità per consentire anche alle imprese prive di una rappresentanza in azienda di accedere agli incentivi fiscali di cui alla l. 28.12.2015, n. 208[740].

Il sindacato, e con esso la contrattazione collettiva, non possono sottrarsi a sfide così decisive[741] sia per quanto attiene alla estensione della tutela sia per quanto concerne la differenziazione/modernizzazione della stessa[742]. In fondo, sul tema della retribuzione si proietta plasticamente l'immagine delle diverse facce della situazione economico-produttiva del paese: quella più arretrata, ancora alla ricerca di un'adeguata tutela di base, e quella più avanzata, in grado di sostenere gli oneri delle regole, ma desiderosa di poterle gestire con più flessibilità. D'altro canto, trattandosi della sua stessa ragion d'essere, quella per la quale è nato, se il sindacato non saprà accogliere queste sfide e giocarle fino in fondo, non potrà poi non accettarne le inesorabili conseguenze.

In un quadro così composito non è facile individuare un giusto mezzo per sciogliere tutti i nodi. Sarebbe già tanto individuare una giusta retribuzione per tutti e non è neppure detto che questa debba essere sempre intesa soltanto come quel *minimum* costituzionale che si è andato sedimentando tramite l'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. In fondo, questa importantissima operazione ha svolto pur sempre una funzione di supplenza nelle ipotesi di sottotutela, che, in quanto tale, non poteva che puntare a ristabilire condizioni minimali di legittimità. La regola, come del resto emerge dall'art. 36 Cost., è e dovrebbe essere quella della "giusta retribuzione", attenta alla sufficienza quanto alla proporzionalità, nel senso più pieno del termine.

Riferimenti bibliografici

Aa.Vv. (1980). *Problemi giuridici della retribuzione. Atti delle giornate di studio Aidlass di Riva del Garda*. Milano: Giuffrè.

Aa.Vv. (1988a). La retribuzione. *QDRI.*

Aa. Vv. (1988b). *Il sistema retributivo verso gli anni '90.* Napoli: Jovene.

Aa.Vv. (1996). La retribuzione che cambia. *DLRI*, p. 357 ss.

Aa.Vv. (1998). *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*. *Quad. ADL*, n. 2.

Aa.Vv. (2003). *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*. *Atti delle giornate di studio di Pesaro e Urbino.* Milano: Giuffrè.

Aa.Vv. (2014). *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro*. *Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione*. Milano: Giuffrè.

Aimo M. (2015). La nuova disciplina sul lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità? *DLRI*, p. 635 ss.

Aimo M. (2017*). Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*. Torino: Giappichelli.

Alaimo A. (1991). Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia. *DRI*, p. 13 ss.

Alaimo A. (2001) Principio di non discriminazione e criterio del riproporzionamento dei trattamenti. In: Brollo M., a cura di, *Lavoro a tempo parziale.* Milano: Ipsoa, p. 100 ss.

Alaimo A. (2017). Il reddito di inclusione attiva: note critiche sull'attuazione della legge n. 33/2017. *RDSS*, p. 421 ss.

Albi P. (2015). Lavoro intermittente (artt. 13-18). In: Carinci F., a cura di, *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*. ADAPT LABOUR STUDIES, E-Book Series n. 48, ADAPT University Press, p. 127 ss.

Ales E. (2011). Dal "caso Fiat" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali. *DRI*, p. 1061 ss.

Ales E. (2015). Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettazione giuslavoristica. *DLRI*, p. 455 ss.

Alessi C. (2011). Disponibilità, attesa e contratto di lavoro. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 123/2011.

Alessi C. (2017). Il principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro atipici: spunti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. In: Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile.* Roma: Ediesse, p. 99 ss.

Alleva P.G. (1995). La generalizzazione dei minimi di trattamento economico normativo previsti dai contratti collettivi. *LG*, 1995, pp. 1088 ss.

Alleva P.G. (2003). Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro. *RGL*, I, p. 887 ss.

Altimari M. (2016). *Il lavoro a tempo parziale tra influssi europei e ordinamento interno. Dalla direttiva 97/81/Ce al Jobs Act (d.lg. n. 81/2015)*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.

Alvino I. (2014). *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*. Milano: Giuffrè.

[740] Sul tema v. *amplius* Caruso, 2016a. Proprio per favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello in questi specifici ambiti, le parti si impegnano a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14.7.2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione.

[741] In tal senso è opportuno segnalare come, il 2.5.2018, nel settore gomma plastica e Airp le parti si sono impegnate a redigere entro il 30.9.2018 un documento congiunto contenente le linee programmatiche per rendere il prossimo rinnovo del CCNL di settore coerente con i principi dell'accordo interconfederale del 9.3.2016, definendo anche un nuovo trattamento economico tramite la determinazione degli elementi costitutivi del TEC e del TEM.

[742] Ballestrero, 2004, 501 ss.

Alvino I. (2018). *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*. Napoli: Jovene.
Amlinger R., Bispinck T., Shulten T. (2016). *The German minimum wage: experiences and perspectives after one year*. *WSI-Report*, No. 28e, 1, p. 1 ss.
Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A., a cura di (2017). *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*. Milano: Giuffré, I, V ed.
Andreoni A. (2006). *Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico. I percorsi costituzionali*. Torino: Giappichelli.
Angelini L. (2018). Art. 37, commi 2 e 3. In: De Luca Tamajo R., Mazzotta O., a cura di, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*. Milano: Wolters Kluwer-Cedam, p. 57 ss.
Angiello L. (1990). *La retribuzione. Artt. 2099-2102*. In: Schlesinger. P., dir., *Il Codice Civile. Commentario.* Milano: Giuffrè, I ed.
Angiello L. (2003). *La retribuzione. Artt. 2099-2102*. In: Busnelli F.D., dir., *Il Codice Civile*, *Commentario.* fondato da Schlesinger. P. Milano: Giuffrè, II ed.
Antignani A. (1981). Riflessioni su retribuzione, parità di trattamento, automatismi e art. 36 1° comma della Costituzione. *RGL*, I, p. 277 ss.
Avondola A. (2017). Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso. *DLM*, p. 371 ss.
Balandi G.G. (2017). Giuseppe Pera e la garanzia del reddito nello Stato sociale. *LD*, p. 671 ss.
Balandi G.G., Buoso S. (2016). Legalità e circolazione delle risorse nella sicurezza sociale. In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 65 ss.
Ballestrero M.V. (1979). *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*. Bologna: il Mulino.
Ballestrero M.V. (1985). *Cassa integrazione e contratto di lavoro*. Milano: Franco Angeli.
Ballestrero M. V. (2004). Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive. *LD*, p. 501 ss.
Ballestrero M.V. (2016). Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro. *LD*, 761 ss.
Balletti E. (1991). Gli accordi collettivi di produttività nel settore del credito. *DRI*, p. 81 ss.
Balletti E. (2017). I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto. In: Aa.Vv. *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*. Milano: Giuffrè, p. 67 ss.
Ballistreri M. (2013). La nuova contrattazione collettiva e il salario minimo legale in Italia. *Revista de Estudios Econòmicos y Empresariales*, n. 25, p. 193 ss.
Balsamo A. (2016), Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione. *Boll. ADAPT*, 23.5.2016.
Bano F. (2004). Sub *art. 22.* In: Gragnoli E., Perulli A., a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam, p. 340 ss.
Bano F. (2016). I confini della legalità. Distacco e manodopera *low cost.* In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 223 ss.
Barassi L. (1901). *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. Milano: Società editrice libraria.
Barassi L. (1948). *La teoria generale delle obbligazioni*. II. Milano: Giuffrè.
Barassi L. (1949). *Il diritto del lavoro*. *III. La retribuzione, la cessazione del contratto di lavoro, la tutela del rapporto di lavoro, le controversie collettive, sciopero e serrata*. Milano: Giuffrè.
Barbera M. (1989). L'evoluzione storica e normativa del problema della parità retributiva tra uomo e donna. *LD*, p. 593 ss.
Barbera M. (2011). L'eguaglianza e il diritto del lavoro. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*. Napoli: Jovene, p. 759 ss.
Barbera M. (2017). Il cavallo e l'asino. Ovvero dalla tecnica della norma inderogabile alla norma antidiscriminatoria. In: Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile.* Roma: Ediesse, p. 17 ss.
Barbieri M. (2014). Il Testo Unico alla prova delle norme giuridiche. *DLRI,* p. 577 ss.
Barbieri M. (2015a). Contratto collettivo e lavoro pubblico: blocco salariale e blocco della contrattazione tra scelte legislative e giurisprudenza costituzionale. *RIDL*, I, p. 453 ss.
Barbieri M. (2015b). In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente. *RGL*, II, p. 493 ss.
Barcellona P. (1969). *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*. Milano: Giuffrè.
Basilico M. (2007). Il lavoro nelle cooperative. *LPO*, p. 195 ss.
Battaglia A. (2018), Apprendistato di I e III livello: l'accordo interconfederale del settore artigiano. *Boll. ADAPT*, 5.2.2018, n. 5.
Bavaro V. (2001). Il rapporto di lavoro a tempo parziale. In: Brollo M., a cura di, *Il lavoro a tempo parziale*. *Decreto Legislativo n. 61/2000*. Milano: Ipsoa, p. 28 ss.
Bavaro V. (2004). Sul lavoro intermittente. Note critiche. In: Ghezzi G., a cura di, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. *Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*. Roma: Ediesse, p. 216 ss.
Bavaro V. (2014a). Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina dell'austerità. *QRS*, n. 4, p. 61 ss.
Bavaro V. (2014b). Reddito di cittadinanza, salario minimo legale e diritto sindacale. *RDSS*, p. 169 ss.
Bavaro V. (2014c). Il salario minimo legale e le relazioni industriali. *www.ildiariodellavoro.it*.
Bavaro V. (2015). Il lavoro *part-time* dopo il d.lgs. n. 81/2015. In: Garofalo D., Ghera E., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 215 ss.
Bellardi L. (1999). *Concertazione e contrattazione: soggetti, poteri e dinamiche regolative*. Bari: Cacucci.
Bellardi L. (2013). Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva. In: Carrieri D., Treu T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino, p. 241 ss.
Bellardi L. (2015). La regolazione della struttura contrattuale, il ruolo della legge, gli effetti sulle relazioni industriali. In *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. I. Bari: Cacucci, p. 103 ss.
Bellardi L. (2016). L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali? *DLRI*, p. 403 ss.
Bellavista A. (2014). Il salario minimo legale. *DRI*, p. 741 ss.
Bellocchi P. (2007). *Sub* art. 36. In: De Luca Tamajo R., Santoro Passarelli G., a cura di, *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 («Riforma Biagi»)*. Padova: Cedam, p. 547 ss.
Bellomo S. (2002a). *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*. Torino: Giappichelli.

Bellomo S. (2002b). *Sub* art. 12. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces*. *Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*. *NLCC*, p. 122 ss.
Bellomo S. (2008). Retribuzione, produttività e assetti contrattuali a quindici anni dal Protocollo Ciampi. In: Aa.Vv. *Scritti in onore di Edoardo Ghera*. Bari: Cacucci, p. 111 ss.
Bellomo S.(2009). Retribuzione. (I) Rapporto di lavoro. *Enc. giur. Treccani*, XXXI, Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana, p. 1 ss.
Bellomo S. (2014). Il contratto di lavoro a tempo parziale e il lavoro ripartito. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale privato e pubblico.* VI ed. Milano: Utet, p. 449 ss.
Bellomo S. (2015). Autonomia collettiva e clausole generali. *DLRI,* p. 45 ss.
Bellomo S. (2017a). Il contratto di lavoro a tempo parziale ed il lavoro ripartito dopo le modifiche e le abrogazioni operate dal d.lgs. 15.6.2015, n. 81. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e Pubblico*. VII ed. Milano: Utet, p. 470 ss.
Bellomo S. (2017b). La retribuzione. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale privato e pubblico*. VII ed. Milano: Utet, p. 930 ss.
Bellomo S. (2017c). Art. 36. In: Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A., a cura di, *Diritto del Lavoro. La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali.* I. V ed. Milano: Giuffré, p. 164 ss.
Belman D., Wolfson P.J. (2014). *What does the minimum wage do?* Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
Bettini M. N. (2014). *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*. Torino: Giappichelli.
Bianca C.M. (1984). *Diritto civile.* III. *Il contratto*. Milano: Giuffrè.
Bianca C.M. (2000). *Diritto civile.* III. *Il contratto*. II ed. Milano: Giuffrè.
Bianchi D'Urso F. (1984). *Omnicomprensività e struttura della retribuzione*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
Bianco A. (2014). Apprendistato, formazione e politiche attive del lavoro. Osservazioni sulla legge n. 78 del 2014. *LD*, p. 647 ss.
Biasi M. (2013). Il «salario minimo» per i collaboratori a progetto [art. 1, 23° comma, lett. c]. In: Persiani M., Liebman S., a cura di, Il nuovo diritto del mercato del lavoro. Torino: Utet giuridica, p. 223 ss.
Biasi M. (2014). Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative. *RIDL*, I, p. 337 ss.
Biasi M. (2015). Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva? WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 241/2015.
Biasi M. (2017). Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie. *WP Adapt n. 11*/2017.
Bigliazzi Geri L. (1988). *Risoluzione per inadempimento*. In: F. Galgano, a cura di, *Commentario del codice civile Scialoja-Branca.* Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano.
Bin R. (1992). *Diritti e argomenti: il bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza costituzionale*. Milano: Giuffrè.
Boeri T, Perotti R. (2013). Reddito di cittadinanza e reddito minimo garantito. *lavoce.info*, 5.3.2013.
Boeri T., Perotti R. (2004). Perché è giusto introdurre un salario minimo in Italia. *lavoce.info*, 11.5.2004.
Boeri T., Van Ours J. (2009). *Economia dei mercati del lavoro imperfetti*. Milano: Egea.
Boeri T., Lucifora C. (2014). Salario minimo e legge delega. *lavoce.info*, 26.9.2014.
Bollani A. (2005). Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro. In: Magnani M., Varesi P.A., a cura di, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*. Torino: Giappichelli, p. 405 ss.
Bonardi O. (2004). La nuova disciplina della somministrazione. In: Ghezzi G., a cura di, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. *Commento critico al decreto legislativo n. 276/03*. Roma: Ediesse, p. 113 ss.
Bonardi O. (2012). *Sistemi di* welfare *e principio di uguaglianza*. Torino: Giappichelli.
Bonardi O., a cura di (2017). *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile.* Roma: Ediesse.
Bonaretti L. (1994), *L'equa retribuzione nella Costituzione e nella giurisprudenza*. Milano: Giuffrè.
Borelli S. (2016). Legalità e lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona. In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 81 ss.
Borgogelli F. (2017). Modelli organizzativi e tutele dei lavoratori nei servizi di interesse pubblico. In: Aa.Vv. *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Milano: Giuffrè, p. 329 ss.
Bozzao P. (2014). Reddito minimo e inclusione sociale attiva: percorsi per un nuovo *welfare*. In: Ferraro G., a cura di, *Redditi e occupazione nelle crisi di impresa. Tutele legali e convenzionali nell'ordinamento italiano e dell'Unione Europea*. Torino: Giappichelli, p. 171 ss.
Brollo M. (1993). "Part time": la Corte Costituzionale detta le istruzioni per l'uso e le sanzioni per l'abuso. *GI*, p. 277 ss.
Brollo M. (2015). La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act. *ADL*, p. 1156 ss.
Brollo M. (2017). Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale. *ADL*, p. 1382 ss.
Bronzini G. (2011). *Il reddito di cittadinanza. Una proposta per l'Italia e per l'Europa*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
Bronzini G. (2014). Il reddito di cittadinanza tra aspetti definitori ed esperienze applicative. *RDSS*, p. 1 ss.
Bronzini G. (2017). *Il diritto a un reddito di base. Il welfare nell'era dell'innovazione*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
Calafà L. (2015). Il lavoro a tempo parziale (artt. 4-12*)*. In: Carinci F., a cura di, *Commento al d.lg. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*. Adapt Labour Studies. E-Book Series. n. 48, p. 98 ss.
Calafà L. (2016). La riforma del lavoro nello specchio del *part-time*. In: Carinci F., a cura di, Jobs Act: *un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*. Adapt Labour Studies. E-Book Series, n. 54, p. 251 ss.
Calafà L. (2017). Teoria e pratica del diritto antidiscriminatorio del lavoro. In: Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile.* Roma: Ediesse, p. 337 ss.
Campanella P. (2013). Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 185/2013.
Campanella P. (2015). Salari e contrattazione collettiva nel governo della crisi europea. *CGDV*, p. 183 ss.
Capponi F. (2017). Compenso equo: non si applica ai collaboratori. *Boll. ADAPT*, 11.12.2017, n. 42, p. 1 ss.
Carabelli U. (2003). Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 5/2003.

Caretti P., Tarli Barbieri G. (2017). *I diritti fondamentali. Libertà e diritti sociali*. Torino: Giappichelli, IV ed.
Card D., Kreuger A. (1994). Minimun wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, p. 772 ss.
Carinci F. (2005). Riparlando di concertazione. In: *Diritto del lavoro e nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*. Padova: Cedam, t. I, p. 363 ss.
Carinci F. (2011a). Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 133/2011.
Carinci F. (2011b). Il fantasma del 39, comma 4 Cost. In: *Le relazioni sindacali nell'impresa. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Copanello, 24-25 giugno* 2011. Milano: Giuffrè, p. 232 ss.
Carinci F. (2012). E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico"). WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 145/2012.
Carinci F. (2014). Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del "nostro" diritto sindacale). In: Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione. Bologna, 16-17 maggio 2013*. Milano: Giuffrè, p. 165 ss.
Carinci M.T. (2000). *La fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*. Milano: Giuffrè.
Carinci M.T. (2015). *Dall'impresa a rete alle reti di imprese. Scelte organizzative e diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
Cariola A. (2006). Art. 4. In: Bifulco R., Celotto A., Olivetti M., a cura di, *Commentario alla Costituzione*. Torino: Utet, p. 114 ss.
Carnelutti F. (1906). Gli apprendisti nella legge degli infortuni. *RDComm*, I, p. 308 ss.
Carrieri D. (2014). La lunga fuoriuscita dall'incerta rappresentanza: un approdo finalmente solido? *DLRI*, p. 549 ss.
Cartabia, M. (2013). I principi di ragionevolezza e proporzionalità nella giurisprudenza costituzionale italiana. Relazione presentata alla Conferenza trilaterale delle Corte costituzionali italiana, portoghese e spagnola (Roma, 24-26.10.2013). *www.cortecostituzionale.it*.
Caruso B. (2014a). Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano. WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – 111/2014.
Caruso B. (2014b). Testo Unico sulla Rappresentanza. WP CSDLE "Massimo D'Antona"/IT – 227/2014.
Caruso B. (2016a). *"The bright side of the moon"*: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale. *RIDL*, I, p. 177 ss.
Caruso B. (2016b). Impresa, lavoro, diritto nella stagione del *Jobs Act*. *DLRI*, p. 255 ss.
Caruso B. (2017). La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 326/2017.
Caruso B., Zoli C., Zoppoli L., a cura di (1994). *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*. I-II. Napoli: Jovene.
Casale D., Cairo I. (2012). L'attività di lavoro autonomo, i liberi professionisti, il lavoratore a progetto ed i loro compensi. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 695 ss.
Casillo R. (2008). *La dignità nel rapporto di lavoro*. *RDC*, p. 593 ss.
Cassì V. (1954). *La retribuzione nel contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Cataudella A. (1966). *Sul contenuto del contratto*. Milano: Giuffrè.
Cataudella A. (1970). Bilateralità, corrispettività ed onerosità del contratto. In: *Studi in onore di Gioacchino Scaduto*. Padova: Cedam, p. 223 ss.
Cataudella A. (1973). La «dignità» del lavoratore (considerazioni sul titolo I° dello Statuto dei lavoratori). *DL*, I, p. 3 ss.
Cataudella A. (1989). Qualità della prestazione di lavoro e corrispettività della retribuzione. *DL*, I, p. 197 ss.
Cataudella A. (2014a). *I contratti. Parte generale*. IV ed. Torino: Giappichelli.
Cataudella A. (2014b). L'uso abusivo di principi. *RDCiv*, p. 747 ss.
Cataudella M.C. (2013). *La retribuzione nel tempo della crisi tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*. Torino: Giappichelli.
Cella G.P. (2013). Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?). *LD*, p. 509 ss.
Centamore G. (2017). Contributo allo studio dei rapporti tra legge e autonomia collettiva. *ADL*, 2018, p. 128 ss.
Cessari A. (1952). L'invalidità del contratto di lavoro per violazione dell'art. 36 della Costituzione. *DL*, II, p. 197 ss.
Cester C. (2004). La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? In: Montuschi L., Tullini P., a cura di, *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*. Torino: Giappichelli, p. 1 ss.
Cester C. (2005). Profili dello scarso rendimento del lavoratore. In: Aa.Vv., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani.* Padova: Cedam, t. I, p. 619 ss.
Cester C. (2008). La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro. *DLRI*, p. 360 ss.
Cester C. (2016). La modifica *in pejus* delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c. *DLRI*, p.167 ss.
Chiaromonte W., Vallauri M.L., a cura di (2018). *Modelli ed esperienze di welfare aziendale*. Torino: Giappichelli.
Chieco P. (2015) Riforme strutturali" del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova *governance* economica europea. *DLRI*, p. 359 ss.
Cimarosti A. (2015). Il part-time dopo il Jobs Act. *LG*, p. 886 ss.
Cinelli M. (1986). Retribuzione dei dipendenti privati. *NDI*, App. VI. Torino: Utet, p. 652 ss.
Cinelli M. (2005). "Nuovi" lavori e tutele: quali spazi per la previdenza sociale? *RIDL*, I, p. 225 ss.
Cintioli F. (2009). L'art. 41 della Costituzione tra il paradosso della libertà di concorrenza e il "diritto della crisi". *DS*, p. 373 ss.
Ciucciovino S. (2002). Il principio di non discriminazione e la proporzionalità del trattamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale. In: Liso F., a cura di, *Il lavoro a tempo parziale*. Roma: Quaderni Ce.S.R.I., p. 113 ss.
Ciucciovino S. (2004a). La disciplina dei rapporti di lavoro. In: Carinci M.T., Cester C., a cura di, *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento di azienda. Titoli III e IV - Artt. 20-32*. In: F. Carinci, coord., *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Milano: Ipsoa, p. 65 ss.
Ciucciovino S. (2004b). Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà. In: Carinci M.T., Cester C., a cura di, *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento di azienda. Titoli III e IV - Artt. 20-32*. In: F. Carinci, coord., *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Milano: Ipsoa, p. 97 ss.

Ciucciovino S. (2012), Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012. *RIDL*, I, p. 695 ss.
Ciucciovino S. (2013). *Apprendimento e tutela del lavoro*. Torino: Giappichelli.
Ciucciovino S. (2015). Il sistema sanzionatorio del contratto a termine e della somministrazione di lavoro dopo il *Jobs Act*. *DLRI*, p. 611 ss.
Ciucciovino S. (2016). Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione. *RIDL*, I, p. 321 ss.
Ciucciovino S. (2018). Mettere ordine nella giungla dei ccnl: un'esigenza indifferibile. *DLRI*, p. 227 ss.
Ciucciovino S., Tronti L. (2015). Il sistema retributivo premiale in *Fiat-Chrysler Automobile* (FCA). *DLRI*, p. 451 ss.
Colapietro C. (2006). Art. 36. In: Bifulco R., Celotto A., Olivetti M., a cura di, *Commentario alla Costituzione*. I. Torino: Utet Giuridica, p. 739 ss.
Colucci M. (2011). La giusta retribuzione del socio-lavoratore di cooperativa tra diritto individuale e autonomia collettiva (nota a T. Torino, sez. lav. 14.10.2010). *RGL*, II, p. 203 ss.
Comandè D. (2017). Il nuovo *welfare* contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell'arte e criticità. *RDSS,* p. 821 ss.
Corazza (2017). Somministrazione di lavoro e appalti. In Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e publico*. VII ed. Milano: Utet, p. 1777 ss.
Cordella C. (2015). Note in tema di profili formativi nel contratto di apprendistato. *RGL*, I, p. 149 ss.
Corso I. (2012). La retribuzione e il contratto individuale. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 219 ss.
Corti M. (2012). La retribuzione e i suoi elementi costitutivi. In: Gragnoli E., Corti M., *La retribuzione*. In: Marazza M., a cura di, *Contratto di lavoro e organizzazione. 2. Diritti e obblighi*. In: M. Persiani e F. Carinci, dirr., *Trattato di diritto del lavoro*. Padova: Cedam, p. 1397 ss.
Corti M. (2014). La nuova legge sul salario minimo in Germania: declino o rinascita della contrattazione collettiva? *DLM*, p. 637 ss.
Corti M. (2016). Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta. *DLRI*, p. 505 ss.
Dagnino E. (2017). Nuovi e vecchi paradigmi nella vicenda Foodora. In: Dagnino E., Nespoli F., Seghezzi F., a cura di, *La nuova grande trasformazione del lavoro*. ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 62, p. 183 ss.
Dagnino E., Tiraboschi M., Tomassetti P., Tourres C. (2016). Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. In: Dagnino E., Tiraboschi M., a cura di, *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e il lavoro autonomo*. ADPAT Labour Studies E-book Series, n. 50, p. 75 ss.
Dagnino E., Menegotto M., Pelusi L.M., Tiraboschi M. (2017). *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali - Schemi operativi - Mappatura della contrattazione collettiva.* Modena: ADAPT University Press.
D'Andrea L. (2014). I principi costituzionali in materia economica, *consultaonline*, p. 8 ss.
D'Angelo A. (2004). Il contratto in generale. La buona fede. In: Bessone M., dir., *Trattato* di *Diritto Privato*. Torino: Giappichelli.
D'Antona M. (1984). Le nozioni giuridiche della retribuzione. *DLRI*, p. 269 ss.
D'Antona M. (1986). Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione. *RGL*, I, p. 3 ss.
D'Antona M. (1995). Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro. *ADL*, 1995, p. 63 ss.
D'Antona M. (1998). Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi. *DLRI*, p. 665 ss.
D'Antona M., De Luca Tamajo R. (1991). La retribuzione ad incentivi: introduzione. *DRI*, p. 5 ss.
Dazzi C. (2017). Equo compenso, quali criteri di riferimento per le professioni non ordinistiche? *Boll. Adapt*, n. 41/2017.
De Angelis L. (2016). Giurisprudenza sullo *jus variandi* e ruolo del giudice alla luce del *Jobs Act*: spunti di riflessione. *LD*, p. 867 ss.
De Cristofaro M.L. (1971). *La giusta retribuzione*. Bologna: il Mulino.
De Felice A. (2007). La retribuzione e il trattamento di fine rapporto. In: Perulli A., coord., *Il rapporto individuale di lavoro. Costituzione e svolgimento*. In: Carinci F., a cura di, *Il lavoro subordinato.* T. II. Torino: Giappichelli, p. 377 ss.
Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di (2017). *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?* Bologna: il Mulino (e-book).
Dell'Aringa C. (2018). Relazioni industriali alla prova del dopo-elezioni. *lavoce.info*, 13.3.18.
De Luca Tamajo R. (1979). Leggi sul costo del lavoro e limiti all'autonomia collettiva. Spunti per una valutazione di costituzionalità. In: De Luca Tamajo R., Ventura L., *Il diritto del lavoro dell'emergenza*. Napoli: Jovene, p. 151 ss.
De Luca Tamajo R. (1982). Per un controllo sindacale sulla retribuzione. *PD*, p. 347 ss.
De Luca Tamajo R. (2012). Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'art. 8 della legge n. 148/2011. *DRI*, p. 11 ss.
De Luca Tamajo R. (2015). Intervento. In: Ciucciovino S., Tronti L., Il sistema retributivo premiale in Fiat-Chrysler automobile FCA. Elementi di un nuovo modello contrattuale? *DLRI*, p. 663 ss.
De Luca Tamajo R. (2016a). *Jobs Act* e cultura giuslavoristica. *DLM*, p. 5 ss.
De Luca Tamajo R. (2016b). Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci ed ombre di un'attitudine creativa. *LD*, p. 813 ss.
Del Punta R. (1992). *La sospensione del rapporto di lavoro. Malattia, infortunio, maternità, servizio militare. Artt. 2110 – 2111*. In: Schlesinger P., dir., *Il Codice Civile*. *Commentario.* Milano: Giuffrè.
Del Punta R. (1993). Parità di trattamento e rapporto di lavoro. *GC*, I, p. 2362 ss.
Del Punta R. (2016). Il "nuovo" giuslavorista. *DLM*, p. 489 ss.
De Luca M. (2001). Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001 n. 142). *FI*, V, c. 233 ss.
De Michele V. (2018). Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs act e diritto europeo. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 364/2018.
De Simone G. (2001). *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*. Torino: Giappichelli.
De Simone M. (1948). Il contratto con prestazioni corrispettive. *RTDPC*, p. 23 ss.
Delfino M. (2008). *Il lavoro part time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*. Napoli: Jovene.
Delfino M. (2015). Prove generali di regolazione legale del salario minimo. *MGL*, p. 694 ss.
Delfino M. (2016). *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*. Napoli: Editoriale Scientifica.
Dell'Aringa C., Lucifora C., a cura di (2002). *Salari, incentivi e mobilità nell'economia italiana*. Milano: V&P.
Dell'Aringa C. (2017). Dai minimi tabellari ai salari di garanzia. In: Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di, *Salari, produttività, diseguaglianze*. Bologna: il Mulino (e-book), p. 938 ss.

Dell'Olio M. (1995). Retribuzione, quantità e qualità di lavoro, qualità di vita. *ADL*, p. 1 ss.
Dell'Olio M. (2004), La retribuzione, In: Rescigno P., dir., *Trattato di diritto privato*. *XV. 1. Impresa e lavoro*, II ed. Torino: Utet, p. 595 ss.
Del Vecchio L. (2003). Retribuzione sufficiente e condizioni territoriali. gli orientamenti della giurisprudenza. *ADL*, p. 317 ss.
De Mozzi B. (2014). Intervento. In Vallebona A., a cura di, *Retribuzione e occupazione. Colloqui giuridici sul lavoro.* suppl. a *GL*, p. 28 ss.
De Stefano V. (2015). Non-Standard Workers and Freedom of Association: A Critical Analysis of Restrictions to Collective Right from a Human Rights Perspective. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 123/2015.
De Stefano V. (2016). Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *CLLPJ*, XXXVII, p. 461 ss.
De Stefano V. (2017). Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata. *RGL*, I, p. 241 ss.
Di Majo A. (1974). I licenziamenti illegittimi tra diritto comune e diritto speciale. *RGL*, I, p. 265 ss.
Di Noia F. (2018). Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018. *DRI* (in corso di pubblicazione-dattiloscritto).
D'Onghia M. (2015). Il ruolo sempre più evanescente (ma essenziale) della formazione nel contratto di apprendistato. In: *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Bari: Cacucci, t. I, p. 233 ss.
Donini A. (2016). Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori? *DRI*: p. 164 ss.
Eurofound (2016). *Statutory minimum wages in the EU 2016*, Dublin: Eurofound.
Eurostat-Istat (2017). *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*. Roma: Istat.
Facello S., Papa D. (2011). Sub art. 2. Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo. In: Tiraboschi M., a cura di, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*. Milano: Giuffré, p. 187 ss.
Falasca G. (2017). Somministrazione di manodopera. In: Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A., a cura di, *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*. I. V ed. Milano: Giuffré, p. 1722 ss.
Faleri C. (2014). Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione. In: Gaeta L., a cura di, *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*. Roma: Ediesse, p. 166 ss.
Fedele I. (2017). Il contratto di lavoro a tempo determinato. In: Curzio P., Di Paola L., Romei R., dirr., *Fonti e tipologie dei contratti di lavoro*. Milano: Giuffrè, p. 337 ss.
Fergola P. (1992). *Il lavoro nell'artigianato*. Milano: Franco Angeli.
Ferluga L. (2005). *Tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari: riflessioni sulla L. n. 142/2001 e successive modifiche*. Milano: Giuffrè.
Ferrara D., Menghini L., Nunin R. (2016). Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità nell'esperienza nazionale, regionale e transnazionale. In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 39 ss.
Ferrante V. (2008). *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*. Torino: Giappichelli.
Ferrante V. (2015). Anche per i dipendenti pubblici arriva l'ora della riscossa: la Corte dichiara l'incostituzionalità della proroga del blocco della contrattazione collettiva. *DRI*, p. 1120 ss.
Ferrante V. (2016). Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore (art. 3, d.lgs. n. 81/2015). In: Magnani M., Pandolfo A., Varesi P.A., a cura di, *I contratti di lavoro*. Torino: Giappichelli, p. 31 ss.
Ferraresi M. (2008). Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro. *RIDL*, I, p. 93 ss.
Ferraro G. (1981). *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*. Padova: Cedam.
Ferraro G. (2010). Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva. *RIDL*, I, p. 693 ss.
Ferraro G. (2011). *Diritto dei contratti di lavoro*. Bologna: il Mulino.
Ferraro G. (2016). Teorie e cronache del diritto sindacale e autorità del punto di vista giuridico. *ADL*, p. 16 ss.
Filì V., Riccardi A. (2015). La somministrazione di lavoro. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2. Commento ai decreti legislativi 24 giugno 2015, nn. 80 e 81, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.* 183. Bari: Cacucci, p. 293 ss.
Foglia R. (2014). La retribuzione. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale: privato e pubblico*. Milano: Ipsoa, p. 834 ss.
Fontana G. (2017). Il diritto del lavoro e le disuguaglianze. In: Bonardi O., a cura di, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile.* Roma: Ediesse, p. 63 ss.
Franzini M., Pianta M. (2016). *Disuguaglianze. Quante sono, come combatterle*. Roma-Bari: Laterza.
Fuchs M. (2018). Il sistema di salari minimi in Germania. In: Calcaterra L., a cura di, *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele de Luca Tamajo*, II. Napoli: Editoriale scientifica, p. 1613 ss.
Gaeta L. (2016). La terza dimensione del diritto: legge e contratto collettivo nel Novecento italiano. *DLRI*, p. 573 ss.
Galgano F. (1982), Art. 41. In: Galgano F., Rodotà S., *Rapporti economici*. *2. Art. 41-44 Costituzione*. In: Branca G., a cura di, *Commentario della Costituzione*. Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano, p. 1 ss.
Galgano F. (1988). *Il negozio giuridico*. Milano: Giuffrè.
Galgano F. (1993). Sull'*equitas* delle prestazioni contrattuali. *CI*, p. 419 ss.
Galgano F. (1997). Squilibrio contrattuale e mala fede del contraente forte. *CI*, p. 417 ss.
Galizia C. (2009). La giusta retribuzione tra punti fermi e questioni aperte. *DLM*, p. 597 ss.
Gargiulo U. (2015). Lo *jus variandi* nel "nuovo" art. 2103 cod. civ. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 268/2015.
Gargiulo U. (2017). *Rappresentanza e contrattazione in azienda*. Milano: Wolters Kluwer-Cedam.
Garilli A. (1994). *Il lavoro e la mafia. Un'analisi giuridica del mercato del lavoro in Sicilia*. Torino, Giappichelli.
Garilli A. (2016). La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro. *DLRI*, p. 129 ss.
Garilli A. (2017). Immigrati e diritti sociali: parità di trattamento e tutela multilivello. *DLM*, p. 13 ss.
Garnero A. (2013). Quanti lavoratori senza salario minimo. *lavoce.info*, 13.5.2013.
Garnero A. (2018). Il futuro dei contratti collettivi. *lavoce.info*, 26.1.2018.
Garofalo D. (2004). *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*. Bari: Cacucci.

Garofalo D. (2011). Il riordino della disciplina dell'apprendistato al secondo appello. In: Miscione M., Garofalo D., a cura di, *Il collegato lavoro 2010: commentario alla Legge n. 183/2010*. Milano: Ipsoa, p. 517 ss
Garofalo D. (2015a). L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 *(artt. 41-47)*. In: Carinci F., a cura di, *Commento al d.lg. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*. Adapt Labour Studies. E-Book Series, n. 48, p. 241 ss.
Garofalo D. (2015b). Riforma del mercato del lavoro e apprendistato: un intervento inevitabile. *LG*, p. 1157 ss.
Garofalo D. (2015c). L'ennesima riforma dell'apprendistato. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 341 ss.
Garofalo D. (2017). Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative. In: Aa.Vv. *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Milano: Giuffrè, p. 17 ss.
Garofalo M.G. (1972). Attività creatrice dei giudici e ricerca sui fatti. *PD*, 1972, p. 264 ss.
Garofalo M.G. (2003). La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni. *RGL*, I, p. 359 ss.
Gatti S. (1963). L'adeguatezza tra le prestazioni nei contratti con prestazioni corrispettive. *RDComm*, I, p. 424 ss.
Gentile G. (2014). Il reddito di cittadinanza nelle esperienze regionali. In: Ferraro G., a cura di, *Redditi e occupazione nelle crisi di impresa. Tutele legali e convenzionali nell'ordinamento italiano e dell'Unione Europea*. Torino: Giappichelli, p. 188 ss.
Ghera E. (1963). Note sulla legittimità della disciplina legislativa per la estensione dei contratti collettivi. *RTDPC*, p. 1117 ss.
Ghera E. (1970). Spunti critici in tema di mora del creditore di lavoro. *DL*, I, 91 ss.
Ghera E. (1984). Nozione di retribuzione ed elementi retributivi. *GI*, IV, p. 9 ss.
Ghera E. (2000). La concertazione sociale nell'esperienza italiana. *RIDL*, I, p. 115 ss.
Ghera E. (2011). *Diritto del lavoro*. Bari: Cacucci.
Ghera E. (2014). Il contratto di lavoro oggi. Flessibilità e crisi economica. In: Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione. Bologna, 16-17 maggio 2013*. Milano: Giuffrè, p. 195 ss.
Ghera E., Garilli A., Garofalo D. (2017). *Diritto del Lavoro*, III ed. Torino: Giappichelli.
Ghezzi G. (1983). Più ombre che luci. *PD*, p. 207 ss.
Ghezzi G., Romagnoli U. (1995). *Il rapporto di lavoro*. III ed. Bologna: Zanichelli.
Giubboni S. (2013). Il lavoro atipico nei regolamenti europei di sicurezza sociale. *RDSS*, p. 693 ss.
Giubboni S. (2014). Il reddito minimo garantito nel sistema della sicurezza sociale. Le proposte per l'Italia in prospettiva europea. *RDSS*, p. 149 ss.
Giubboni S. (2017). Il *Jobs act* del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017. *DLRI*, p. 471 ss.
Giubboni S., Marroni B. (2012). I benefici aziendali. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, 372 ss.
Giugni G. (1951). Nullità dell'accordo tra datore e prestatore di lavoro per una retribuzione inadeguata alle mansioni esplicate. *F.pad.*, I, p. 1005 ss.
Giugni G. (1959). La disciplina legislativa del trattamento minimo di categoria. *RTDPC*, p. 863 ss.
Giugni G. (1960). *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*. Milano: Giuffrè.
Giugni G. (1971). *Prefazione* a M.L. De Cristofaro, *La giusta retribuzione*. Bologna: il Mulino, p. 7 ss.
Giugni G. (1984). Considerazioni sulla costituzionalità del decreto sulla scala mobile. *LI*, p. 3 ss.
Giuliani A. (2017). L'anzianità contributiva nel lavoro a tempo parziale verticale ciclico: linee evolutive della giurisprudenza di legittimità nazionale nella prospettiva costituzionale ed europea. *DRI*, p. 188 ss.
Gottardi D. (2004). Lavoro intermittente. In: Gragnoli E., Perulli A., a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam, p. 471 ss.
Gottardi D. (2011). "Vuoti" e "pieni": la retribuzione e la parità di trattamento nell'ordinamento dell'Unione europea. *LD*, p. 615 ss.
Gottardi D. (2016a). Introduzione. In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. XV ss.
Gottardi D. (2016b). La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione. *LD*, p. 877 ss
Gragnoli E. (1995). Retribuzione ad incentivo e principi costituzionali. *ADL*, p. 221 ss.
Gragnoli E. (2012). *La retribuzione ed i criteri della sua determinazione*. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*, p. 2 ss.
Gragnoli E. (2013). Gli strumenti di tutela del reddito di fronte alla crisi finanziaria. In: Aa.Vv. *Il diritto del lavoro al tempo della crisi*. Milano: Giuffrè. p. 311 ss.
Gragnoli E. (2015). Esiste ancora un ordinamento intersindacale? In: *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Bari: Cacucci, t. I, p. 433 ss.
Gragnoli E., Corti M. (2012). La retribuzione. In: Marazza M., a cura di, *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti e obblighi*. Padova: Cedam, p. 1375 ss.
Gragnoli E., Palladini S., a cura di (2012). *La retribuzione*. Milano: Utet.
Gramiccia G. (2004). Prime osservazioni sul contratto di lavoro a progetto. *MGL*, p. 20 ss.
Gramlich E., Flanagan R., Wachter M. (1976). Impact of Minimum Wage on Other Wages, Employment and Family Incomes. *Brookings Papers on Economic Activity*, p. 409 ss.
Grandi M. (1962). Prospettive in Italia per una legislazione sui minimi. *Pol. sind.*, p. 102 ss.
Greco M.G. (2016). Il salario minimo legale e i rischi di destrutturazione delle relazioni sindacali. In: Perulli A., a cura di, *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*. Padova: Cedam, p. 113 ss.
Grossi P. (2010), La dignità nella Costituzione italiana. *DeS*, p. 42 ss.
Guaglianone L. (2004). La somministrazione di lavoro. In: Magnani M., Varesi P.A., a cura di, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*. Torino: Giappichelli, p. 299 ss.
Guarriello F. (2015). Verso l'introduzione del salario minimo legale? In Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*. Adapt Labour Law Studies, E-book Series, n. 40 p. 327 ss.
Guarriello F. (2016). Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri? *DLRI*, p. 97 ss.

Guidotti F. (1971). La retribuzione. In: Riva Sanseverino L., Mazzoni G., dirr., *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*. II. Padova: Cedam, p. 283 ss.
Guidotti F. (1956). *La retribuzione nel rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Hernandez S. (1998). I principi costituzionali in tema di retribuzione. *Quad. ADL*, 2, p. 9 ss.
Ichino P. (1984). *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Ichino P. (1989). *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè.
Ichino P. (1992). Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095. In: Schlesinger P., dir., *Il codice civile. Commentario*. Milano: Giuffrè.
Ichino P. (2003). Il contratto di lavoro. II. In: Cicu A., Messineo F., Mengoni L., già dirr., continuato da Schlesinger P., *Trattato di diritto civile e commerciale*. Milano: Giuffrè.
Ichino P. (2006). *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*. Milano: Mondadori.
Ichino P. (2010). La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione. *RIDL*, I, p. 719 ss.
Ichino P. (2014). Minimum wage*: perché non piace ai sindacati? www.pietroichino.it.*
Ichino P. (2017), Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro. *RIDL*, I, p. 525 ss.
Ichino P. (2018a). I diritti del lavoro nella gig economy. *lavoce.info*, 13.4.18.
Ichino P. (2018b). Quel patto poco utile per la fabbrica. *lavoce.info*, 10.4.18.
ILO (2016). *Global Wage Report 2016/17. Wage inequality in the workplace*. Geneva: ILO.
Imberti L. (2012). Il trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 624 ss.
International Monetary Fund (2017). *World Economic Outlook. October 2017. Seeking Sustainable Growth. Short-Term Recovery, Long-Term Challenges*. Washington: IMF, p. 73 ss.
Irti N. (2016). *Un diritto incalcolabile*. Torino: Giappichelli.
Istat (2017a). *Il mercato del lavoro. III trimestre 2017*. Roma: Istat.
Istat (2017b). *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva presso la I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017*. Roma: Istat.
Istat (2017c). *Rapporto annuale 2017. La situazione del Paese*. Roma: Istat.
Istat (2018). *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. IV trimestre 2017.* Roma: Istat.
EUROSTAT-ISTAT, *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*, 2017, *http://www.istat.it/it/archivio/204804*, p. 16
Job Pricing (2017a). *JP Geography Index 2017. La classifica retributiva delle province italiane. Novembre 2017. www.jobpricing.it*.
Job Pricing (2017b). *Gender Gap Report 2017. www.jobpricing.it.*
Labour cost index (2015). *www.maplecroft.com*.
Laforgia S. (2009). *La cooperazione e il socio-lavoratore*. Milano: Giuffrè.
Laforgia S. (2015). La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi (nota a C. cost. 1.4.2015 n. 51). *ADL*, p. 934 ss.
Lai M. (2017). Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di *smart working* e di *crowd working*. *DRI*, p. 985 ss.
Lamberti M. (2018). L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile. In: Fiorillo L., Perulli A., a cura di, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Torino: Giappichelli, p. 195 ss.
Lambertucci P. (1995). Determinazione giudiziale della retribuzione, minimi sindacali e condizioni territoriali. *ADL*, p. 201 ss.
Lambertucci P. (2009). Contratto collettivo, rappresentanza e rappresentatività sindacale: spunti per il dibattito. *DLRI*, p. 551 ss.
Lanotte M. (2005), Impresa, lavoro e nuove tipologie contrattuali. La flessibilità dopo la "modernizzazione" dell'assetto normativo. *DML*, p. 601 ss.
Lassandari A. (1997). Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria. *LD*, p. 261 ss.
Lassandari A. (2004). Note sul lavoro ripartito (articoli 41-45). In: Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. Roma: Ediesse, p. 233 ss.
Lassandari A. (2012). La retribuzione ed i contratti collettivi aziendali. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 193 ss.
Lassandari A. (2014). Il reddito, il salario e la «mossa del cavallo» (a proposito di un recente convegno su reddito di cittadinanza e salario minimo). *RDSS*, p. 49 ss.
Lassandari A. (2017). Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali. *DLRI*, p. 1 ss.
La Tegola O. (2010). Parità e non discriminazione per ragioni di genere. In: Carinci F., Pizzoferrato A., a cura di, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*. Torino: Utet Giuridica, p. 436 ss.
Lazzari C. (2006). *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale.* Torino: Giappichelli.
Lazzari C. (2016). Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/20l5. *VTDL*, p. 312 ss.
Lazzari C. (2017). La tutela della dignità professionale del lavoratore. *DLRI*, p. 663 ss.
Leccese V. (2001). *L'orario di lavoro: Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*. Bari: Cacucci.
Leccese V. (2008). Le innovazioni in materia di lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente nella l. n. 247 del 2007. *LD*, p. 475 ss.
Leccese V. (2015). Il lavoro a tempo parziale nel d.lgs. n. 81/2015. In: Fiorillo L., Perulli A., dirr., *Tipologie contrattuali e la nuova disciplina delle mansioni*, III. Torino: Giappichelli, p. 68 ss.
Leccese V., Pinto V. (1998). Osservazioni in tema di lavoro temporaneo. In: Ghera E., a cura di, *Occupazione e flessibilità*, I. Bari: Cacucci, p. 54 ss.
Leonardi S. (2014). Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo tra legge e contrattazione. *LD*, p. 185 ss.
Leonardi S. (2017). Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale. In: Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di (2017). *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?* Bologna: il Mulino (e-book), p. 861 ss.

Levi A. (2015). La politica di riordino dei tipi contrattuali, il rilancio occupazionale e la nuova disciplina dell'apprendistato. *MGL*, p. 826 ss.
Lippolis V. (2016). Applicazione dei contratti collettivi: controlli ispettivi. *DPL*, 40, p. 2532 ss.
Liso F. (1972). Osservazioni sulla mora del creditore nel rapporto di lavoro. *RTDPC*, p. 1187 ss.
Liso F. (1982). *La mobilità del lavoratore in azienda*. Milano: Franco Angeli.
Liso F. (1998). Autonomia collettiva e occupazione. *DLRI*, p. 191 ss.
Liso F. (2013). L'accordo interconfederale del 2011 e la legge sulla "contrattazione collettiva di prossimità". In: Carrieri D., Treu T., a cura di, *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino, p. 293 ss.
Liso F. (2018). *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*. *Boll. ADAPT*, 23.4.2018, n. 16.
Loffredo A. (2012). *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*. Bari: Cacucci.
Loi P. (2016). *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
Loi P. (2017), Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio. *RGL*, I, p. 259 ss.
Loy G. (2015). Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile. *DLRI*, p. 3 ss.
Lotmar P. (1900). Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, p. 1 ss.
Lovo M. (2004). La difficile transizione dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto. *LG*, p. 851 ss.
Lozito M. (2014). Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante. *RGL*, I, p. 851 ss.
Luciani V. (2016a). La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione. *DRI*, p. 739 ss.
Luciani V. (2016b). Apprendistato. *ED*, Annali IX. Milano: Giuffrè, p. 10 ss.
Lucifora C. (2009). Una commissione bassi salari e un salario minimo per l'Italia? Valutazioni e proposte. In: Dell'Aringa D., Treu T., a cura di, *Le riforme che mancano*. *Trentaquattro proposte per il welfare del futuro*. Bologna: il Mulino, p. 229 ss.
Lucifora C. (2017). Il salario minimo: contrattazione o minimo legale?. In: Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di, *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?* Bologna: il Mulino (e-book), p. 719 ss.
Ludovico G. (2018). Contratto a tempo determinato *versus* contratto a tutele crescenti: gli obiettivi e i risultati del *Jobs Act* tra flessibilità e incentivi economici. *DRI*, p. 63 ss.
Lunardon F. (2004). La disciplina. In: Bellocchi P., Lunardon F., Speziale V., a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*. IN: Carinci F., coord, *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. 4. Milano: Ipsoa, p. 58 ss.
Machin S., Manning A., Rahman J. (2003). Where the minimun wage bites hard: the introduction of the uk national minimum wage to a low wage sector. *Journal of European Economic Association*, p. 154 ss.
Magnani M. (2006). *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*. Padova: Cedam.
Magnani M. (2009). *Diritto dei contratti di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Magnani M. (2010). Il salario minimo legale. *RIDL*, I, p. 769 ss.
Magnani M. (2011). Sperimentazione in materia di lavoro e sistema delle fonti: eguaglianza vs. autonomia. *RIDL*, I, p. 429 ss.
Magnani M. (2012). L'art. 8 della legge 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante. *DRI,* p. 1 ss.
Magnani M. (2015a). Problemi giuridici del salario minimo legale nell'ordinamento italiano. *GI*, p. 743 ss.
Magnani M. (2015b). Salario minimo. In: Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del governo Renzi.* Adapt Labour Studies E-Book Series, n. 40. ADAPT University press, p. 537 ss..
Magnani M. (2016). Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 294/2016.
Magnani M. (2018). Il contratto di lavoro subordinato. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 360/2018.
Magnani M., Spataro S. (2004). Il lavoro a progetto. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 11/2004; anche In: Treu T. et al. (2004). *Come cambia il mercato del lavoro*. Milano: Ipsoa, p. 10 ss.
Magrini S. (1998). La retribuzione nelle diverse tipologie di lavoro. In: *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*. *Quad. ADL*, 41 ss.
Mainardi S. (2017). Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro. In: Aa.Vv., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*. Milano: Giuffrè, p. 181 ss.
Maino F., Ferrera M., a cura di (2015). *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*. Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino.
Mancini G.F. (1976). *Libertà sindacale e contratto collettivo* erga omnes. In: *Movimento operaio e Costituzione*. Bologna: il Mulino; già *RTDPC*, 570 ss.
Mancini G.F. (1975). Commento all'art. 4. In: Aa.Vv., *Principi fondamentali. Artt. 1-12.* In: Branca G., a cura di, *Commentario della Costituzione.* Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano, p. 199 ss.
Marazza M. (2004). Lavoro e rendimento. *ADL*, p. 539 ss.
Marazza M. (2012). La contrattazione di prossimità nell'articolo 8 della manovra 2011: i primi passi della dottrina giuslavoristica. *DRI,* p. 41 ss.
Maresca A. (2002). Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa. *ADL*, I, p. 611 ss.
Maresca A. (2010). Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale. *RIDL*, I, p. 29 ss.
Maresca A. (2012). La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138. *DRI*, p. 16 ss.
Maresca A. (2014). L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile*? DLRI*, p. 563 ss.
Marinelli M. (2010). Il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente: problemi e prospettive. *ADL*, p. 86 ss.
Marinelli M. (2011). La retribuzione proporzionata e sufficiente nel pensiero di Tiziano Treu. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro.* Napoli: Jovene, p. 913 ss.
Marinelli V.M. (2002). Il principio della parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato. In: Perone G.C., a cura di, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*. Torino: Giappichelli, p. 83 ss.
Mariucci M. (2015). Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo. *LD*, p. 13 ss.

Marocco M. (2017). Il salario minimo legale nel prisma europeo. *DLRI*, p. 337 ss.
Martelloni F. (2014). Il reddito di cittadinanza nel discorso giuslavoristico: le interferenze con la disciplina del rapporto di lavoro. *RDSS*, p. 189 ss.
Martini F. (2014). Buone intenzioni o cattivi esiti? Tra salario minimo e rilancio della contrattazione. *QRS*, p. 7 ss.
Martone M. (2017). Il reddito di cittadinanza. Una grande utopia. *RIDL*, I, 409 ss.
Mattarolo M.G. (2004). *Il rapporto di disponibilità.* In: Brollo M., Mattarolo M.G., Menghini L., a cura di, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*. In: Carinci F., a cura di, *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. III. Milano: Ipsoa, p. 46 ss.
Mazziotti F. (2003). La riforma della flessibilità del lavoro. In: *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*. Roma: Fondazione di diritto del lavoro L.A. Miglioranzi, p. 509 ss.
Mazzotta O. (1998). La retribuzione rilevante a fini previdenziali. In: *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*. *Quad. ADL*, p. 55 ss.
Mazzotta O. (1998). L'art. 36 della Costituzione e gli usi ed abusi giurisprudenziali dello stesso. In: Martinengo G., Perulli A., a cura di, *Struttura retributiva del lavoro privato e riforma del pubblico impiego*. Padova: Cedam, p. 65 ss.
Mazzotta O. (2017). *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: Cedam.
Mc Britton, M. (2017). *Migrazioni economiche e ordinamento italiano. Una prospettiva giuslavoristica*. Bari: Cacucci.
Menegatti E. (2015). La delega sul salario minimo: verso una riforma ad "impatto zero". *GI*, p. 743 ss.
Menegatti E. (2017). *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*. Torino: Giappichelli.
Menghini L. (1989). *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull'attualità del lavoro gratuito*. Milano: Giuffrè.
Mengoni L. (1980). Legge e autonomia collettiva. *MGL*, p. 692 ss.
Mengoni L. (1982). L'enciclica Laborem exercens e la cultura industriale. *DLRI*, p. 595 ss.
Mengoni L. (1987). Giurisprudenza costituzionale e diritto del rapporto di lavoro. In: Asap, Intersind, *Lavoro. La giurisprudenza costituzionale. 1956-1986. Ricerca coordinata da Ambroso M. e Falcucci G*. Roma: Istituto poligrafico e zecca dello Stato. Libreria dello Stato, p. 47 ss.
Mengoni L. (1997). Autonomia privata e costituzione. *BBTC*, p. 1 ss.
Messina G. (1904). I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro. *RDC*, I, p. 458 ss.
Messineo F. (1961). Contratto. II. – Diritto privato – Teoria generale. *ED*, IX. Milano: Giuffrè, p. 784 ss.
Mezzacapo D. (2017a). Il lavoro agile *ex* legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti. In: Aa.Vv.. Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT Collective Volumes – 6/2017, p. 126 ss.
Mezzacapo D. (2017b). Le collaborazioni continuative e coordinate e le collaborazioni organizzate dal committente dopo il superamento della disciplina del lavoro a progetto da parte del *Jobs Act.* In: Santoro Passarelli G., cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. VII ed., Milano: Utet, p. 169 ss.
Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal, (2017). *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma: Istat.
Miscione A. (2012). Retribuzione e rapporti di lavoro flessibile. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 667 ss.
Miscione M. (1997). Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura. *DPL*, p. 2086 ss.
Miscione M. (2015). Lavoro a *voucher* fra ascesa e declino. In: *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Bari: Cacucci, t. II, p. 617 ss.
Monda P. (2017). Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 346/2017.
Montanari A.- Primaverile P. (2012). *Le indennità*. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione.* Milano: Utet, p. 401 ss.
Montanari A., Girelli N. (2015). Parità di trattamento e divieto di discriminazione. In: Carinci F., Pizzoferrato A., a cura di, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*. Torino: Giappichelli, p. 188 ss.
Monterossi L. (2017). Il lavoro agile nell'accordo Enel 4 aprile 2017, anche alla luce della sopravvenuta l. n. 81/2017. *RIDL*, III, p. 199 ss.
Montuschi L. (2010). La Costituzione come fonte regolatrice del lavoro. In: Persiani M., a cura di, *Le fonti del diritto del lavoro*. I. Padova: Cedam, p. 424 ss.
Morelli M.R. (2016). La dignità della persona tra inviolabilità dei diritti fondamentali e dovere di solidarietà, nel quadro del pluralismo delle fonti nazionali e sovranazionali. *SU,* 1-2, p. 103 ss.
Moro G. (2011). Pluralità di contratti collettivi ed applicazione del più conveniente: pregiudizio alla retribuzione od all'attività sindacale? *RIDL*, II, p. 409 ss.
Morrone A. (2008). Bilanciamento. *ED*. Annali, vol. II, t. II. Milano: Giuffrè, p. 185 ss.
Mortati C. (2005). Il lavoro nella Costituzione. In: Gaeta L., a cura di, *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura. Atti della giornata di studio. Siena, 31 gennaio 2003*. Milano: Giuffrè, p. 7 ss. (già *DL*, 1954, I, p. 149 ss.).
Mortillaro F. (1979). *La retribuzione.* Roma: Bardi.
Napoletano V.D. (1951). Natura ed efficacia della norma di cui all'art. 36, 1° comma, della Costituzione e sua rilevanza sui contratti individuali di lavoro. *MGL.*, p. 217 ss.
Napoletano V.D. (1955). *Il lavoro subordinato*. Milano: Giuffrè.
Napoli M. (2011). Diritto del lavoro e dottrina sociale della Chiesa. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. I. Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori. Diritto sindacale e relazioni industriali*. Napoli: Jovene, p. 99 ss.
Naticchioni P. (2017). Le disuguaglianze salariali nel mercato del lavoro italiano. In: Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di (2017). *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?* Bologna: il Mulino (e-book), p. 439 ss.
Natoli (1952). Retribuzione sufficiente e libertà sindacale. *RGL*, I, p. 255 ss.
Natullo (2004*)*. Lavori temporanei e sicurezza del lavoro. In: De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L, a cura di, *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. Napoli: Editoriale scientifica, p. 151 ss.
Niccolai A. (2003). *Lavoro temporaneo e autonomia privata*. Torino: Giappichelli.

Nicolò (1951). L'art. 36 della Costituzione e i contratti individuali di lavoro. *RGL,* II, p. 5 ss.
Nogler L., Brun S. (2018a). Art. 36 Cost. In: De Luca Tamajo R., Mazzotta O., a cura di, *Commentario breve alle leggi sul lavoro.* Padova: Cedam, p. 40 ss.
Nogler L., Brun S. (2018b). Artt. 2099-2012. In: De Luca Tamajo R., Mazzotta O., a cura di, *Commentario breve alle leggi sul lavoro.* Padova: Cedam, p. 571 ss.
Novella M. (2012). La parità di trattamento a fini retributivi. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 277 ss.
Novella M. (2016). Il modello italiano dell'ispezione del lavoro: *deterrence*, *compliance* o altro*?* In: Gottardi D., a cura di, Legal Frame Work. *Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 259 ss.
Nuzzo V. (2015). Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 280/2015.
Occhino A. (2001). Minimi salariali e Comunità europea. *DL*, p. 149 ss.
Occhino A. (2010). *Il tempo libero nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
Occhino A. (2011). Il diritto del lavoro di fronte alla questione del merito. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. I. Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori. Diritto sindacale e relazioni industriali*. Napoli: Jovene, p. 173 ss.
Olini G. (2016). I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono. *DLRI*, 2016, p. 417 ss.
Orciani B. M. (2015). L'alto apprendistato: la storia infinita. *RGL*, I, p. 831 ss.
Orlandini G. (2018). Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015 della Corte costituzionale. *LD*, p. 7 ss.
Orlandini (2011). Dumping sociale ed effettività dei diritti dei lavoratori stranieri distaccati in Italia. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. III. Diritto della previdenza sociale e del mercato del lavoro. Diritto europeo. Lavoro pubblico*. Napoli: Jovene, p. 1479 ss.
Osti G. (1959). Contratto. *NDI*, IV. Torino: Utet, p. 462 ss.
Palladini S. (2012). I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 27 ss.
Pallini M. (2013). *Il lavoro economicamente dipendente.* Padova: Cedam.
Pallini M. (2016a). Le relazioni industriali in Italia: verso un sistema di contrattazione collettiva fortemente decentrato? *www.fondazionegiuseppepera.it*.
Pallini M. (2016b). Diritto europeo e limiti di ammissibilità delle clausole sociali nella regolazione nazionale degli appalti pubblici di opere e servizi. *DLRI*, p. 525 ss.
Pallini M. (2016c). Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione? *RGL,* I, p. 65 ss.
Pandolfo A. (1991a). *La malattia nel rapporto di lavoro*. Milano: Franco Angeli.
Pandolfo A. (1991b). La contrattazione sugli incentivi del settore metalmeccanico. *DRI*, p. 61 ss.
Panuccio V. (1953). L'art. 36 della Costituzione e il contratto di lavoro. *RGL,* II, p. 20 ss.
Pantano F. (2012). *Il rendimento e la valutazione del lavoratore subordinato nell'impresa*. Padova: Cedam.
Papa V. (2017a). *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività, contrattazione*. Torino: Giappichelli.
Papa V. (2017b). Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale. *DLRI*, p. 21 ss.
Pascucci P. (2013). Verso le nuove regole dei tirocini. L'evoluzione delle regole sui tirocini formativi e di orientamento: un'ipotesi di eterogenesi dei fini? *DLRI*, p. 413 ss.
Pascucci P. (2017). Conflitto, libertà sindacale e diritto al lavoro nella complessità sociale. In: *Per i sessanta anni della Corte costituzionale. Convegno scientifico 19 e 20 maggio 2016*. Milano: Giuffrè, p. 219 ss.
Passalacqua P. (2018). Il volontariato alla luce del recente Codice del Terzo settore (d.lgs. n. 117/2017). Profili di diritto del lavoro. Relazione presentata al Convegno nazionale degli economi e dei direttori degli uffici amministrativi delle diocesi italiane su "La gestione delle risorse alla luce delle nuove norme civile ed ecclesiali". Salerno, 26-28 febbraio 2018. *www.economato.chiesacattolica.it*.
Pavolini E., Ascoli U., Mirabile M.L., a cura di (2013). *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*. Bologna: il Mulino.
Pedrazzoli. M. (1984). Opera (prestazioni coordinate e continuative). *NDI*, App. V, Torino: Utet, p. 472 ss.
Pedrazzoli. M. (2004). La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto. In: Pedrazzoli. M., coord., *Il nuovo mercato del lavoro*. Bologna: Zanichelli, p. 772 ss.
Pera G. (1953). La giusta retribuzione dell'art. 36 della Costituzione. *DL*, I, p. 99 ss.
Pera G. (1960). *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*. Milano: Feltrinelli.
Pera G. (1961). La determinazione della retribuzione sufficiente ad opera del giudice. *MGL*, p. 421 ss.
Pera G. (1974). *Lezioni di diritto del lavoro*. Roma: Il Foro Italiano.
Pera G. (1997). Note sui contratti collettivi "pirata". *RIDL*, I, p. 381 ss.
Pera G. (1998). «Retribuzione sufficiente»? *RIDL*, III, p. 191 ss.
Perlingieri P. (2001). Equilibrio normativo e principio di proporzionalità nei contratti. *RDC*, p. 334 ss.
Perlingieri P. (2017). «Controllo» e «conformazione» » degli atti di autonomia negoziale. *RDC*, p. 204 ss.
Perone G. (1971a). Su un'eventuale disciplina legale dei minimi retributivi. *DL*, I, p. 387 ss.
Perone G. (1971b). Retribuzione minima, retribuzione sufficiente e limiti alla determinazione giudiziale. *GCost.*, p. 1708 ss.
Perone G. (1989). Retribuzione. *ED*, XL. Milano: Giuffré, p. 34 ss.
Perone G. (1998). La retribuzione nel sistema del Protocollo del 23 luglio 1993. In: *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*. *Quad. ADL*, p. 47 ss.
Perone G., D'Andrea A. (2009). La retribuzione. In: Vallebona A., a cura di, *I contratti di lavoro*. I. Torino: Utet, p. 709 ss.
Persiani M. (1965). *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: Cedam.
Persiani M. (1977). Legge, giudice e contratto collettivo. *DL*, I, p. 13 ss..
Persiani M. (1982). *I nuovi problemi della retribuzione*. Padova: Cedam.

Persiani M. (1998). La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale. In: *Nuove forme di retribuzione e attualità dei principi costituzionali*. *Quad. ADL*, p. 31 ss.
Persiani M. (2006). Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale). *ADL*, p. 1111 ss.
Persiani M. (2011). Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*. Napoli: Jovene, p. 711 ss.
Persiani M. (2017). Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo. *ADL*, 531 ss.
Perulli A. (1996). Il lavoro autonomo. In: Cicu A., Messineo F., già dirr., continuato da Mengoni L., *Trattato di diritto civile e commerciale.* Milano: Giuffrè.
Perulli A. (2004a). Il lavoro intermittente. In: Perulli A., a cura di, *Impiego flessibile e mercato del lavoro*. Torino: Giappichelli, p. 136 ss.
Perulli A. (2004b). Sub art. 63. In: Gragnoli E., Perulli A., a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam, p. 750 ss.
Perulli A. (2004c). Il lavoro a progetto tra problema e sistema. *LD*, p. 105 ss.
Perulli A. (2005). Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro. *DLRI,* p. 1 ss.
Perulli A. (2007). Obbligazione di lavoro, diligenza e rendimento. In: Cester C., a cura di, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento.* In: Carinci F., diretto da, *Diritto del lavoro. Commentario*, II, 1. Torino: Utet giuridica, p. 593 ss.
Perulli A. (2012). Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti. *LD*, p. 541 ss.
Perulli A. (2015). Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 272/2015.
Perulli A. (2016). L'idea di diritto del lavoro, oggi. *LD*, p. 17 ss.
Perulli A. (2017a). Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017.
Perulli A. (2017b). Lavoro e tecnica al tempo di Uber. *RGL*, I, p. 195 ss.
Perulli A. (2018). Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81). In: Fiorillo L., Perulli A., a cura di, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Torino: Giappichelli, p. 141 ss.
Perulli A., Speziale V. (2012). L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità. In: Carinci F., a cura di, *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*. Milano: Ipsoa, p. 165 ss.
Peruzzi M. (2017). La parità retributiva di genere nello specchio del decentramento contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata. *RIDL*, 2017, I, p. 241 ss.
Pessi R. (2012). Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità? *DRI*, p. 57 ss.
Pessi R. (2015). Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 282/2015.
Piccinini I., Pileggi A., Sordi P. (2016), a cura di, *La nuova disciplina delle mansioni dopo il* jobs act. Roma: Iuridica Edizioni Distribuzioni.
Pino A. (1963). *Il contratto con prestazioni corrispettive. Bilateralità, onerosità e corrispettività nella teoria del contratto*. Padova: Cedam.
Pinto V. (2004). Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto. In: Curzio P., a cura di, *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*. Bari: Cacucci, p. 311 ss.
Pinto V. (2005). La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 34/2005.
Pinto V., a cura di (2007). *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*. Bari: Cacucci.
Pinto V. (2017). Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 343/2017.
Piovesana A. (2010). Commette estorsione l'imprenditore che impone ai lavoratori retribuzioni "fantasma" e dimissioni in bianco (nota a Cass. pen., 31.8.2010, n. 32525). *LG*, p. 1088 ss.
Pisani C. (2012). Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali. *DRI*, p. 67 ss.
Pisani C. (2015). *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*. Torino: Giappichelli.
Pisani C. (2016). Dall'equivalenza all'inquadramento: i nuovi limiti ai mutamenti "orizzontali" delle mansioni. *DLRI*, p. 149 ss.
Pisani C. (2018). Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione. *RIDL*, I, p. 43 ss.
Pizzoferrato A. (2015). L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro. *DLRI*, p. 411 ss.
Preteroti A. (2017). Il contratto di lavoro a tempo determinato. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. VII ed., Milano: Utet, p. 443 ss.
Proia G. (2016). *Manuale di diritto del lavoro*. Padova: Wolters Kluwer: Cedam.
Prosperetti G. (2009). Dall'art. 3 agli artt. 35 ss. della Costituzione. In: Ghera E., Pace A., a cura di, *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*. Napoli: Jovene. 2009, p. 79 ss.
Prosperetti G. (2015). I minimi salariali: il problema dell'erga omnes. In: Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del governo Renzi*. Adapt Labour Studies E-Book Series, n. 40, p. 586 ss.
Pugliatti (1949-1950). La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione. *RGL,* I, p. 189 ss.
Putaturo Donati F.M. (2014). Il *welfare* di seconda generazione: il *welfare* aziendale. In: Ferraro G., a cura di, *Redditi e occupazione nelle crisi di impresa. Tutele legali e convenzionali nell'ordinamento italiano e dell'Unione Europea*. Torino: Giappichelli, p. 230 ss.
Putrignano V. (2011). Retribuzione proporzionata e sufficiente e contratto collettivo: un primo arresto giurisprudenziale sui c.d. contratti pirata (nota a T. Torino 14.10.2010). *DRI*, p. 781 ss.
Ratti L. (2007). Interposizione illecita e responsabilità solidale del datore di lavoro interposto. Il commento (nota a Cass., S.U., 26.10.2006, n. 22910). *LG*, p. 275 ss.
Rausei P. (2014). Verifiche sulle esternalizzazioni: appalto, distacco e somministrazione. *DPL*, p. 1225 ss.
Rausei P. (2017). Le ispezioni amministrative. In: Santoro Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. VII ed., Milano: Utet, p. 2242 ss.

Ravelli F. (2018). *Il reddito minimo. Tra universalismo e selettività delle tutele*. Torino: Giappichelli.
Razzolini O. (2018). Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017. In: Fiorillo L., Perulli A., a cura di, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Torino: Giappichelli, p. 13 ss.
Ricci G. (1994). Il diritto alla retribuzione. In: Caruso B., Zoli C., Zoppoli L., a cura di, *La retribuzione*. II. Napoli: Jovene, p. 4 ss. ss.
Ricci G. (1995). La retribuzione equa e sufficiente nelle aree socio-economicamente depresse: la visione «socialmente avanzata» della Cassazione. *LD*, p. 523 ss.
Ricci G. (1999). I tempi e gli orari; il trattamento economico. In: Gaeta L., Pascucci P., Poti U., a cura di, *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*. Milano: Il Sole 24ore, p. 125 ss.
Ricci G. (2011). La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo. *LD*, p. 635 ss.
Ricci G. (2012) *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*. Torino: Giappichelli.
Ricci M. (1999). Autonomia collettiva e giustizia costituzionale. Bari: Cacucci.
Riva Sanseverino L. (1968). Apprendistato. *NDI*. I. Torino: Utet, p. 783 ss.
Roccella M. (1983). Il salario minimo legale. *PD*, p. 243 ss.
Roccella M. (1986). *I salari*. Bologna: il Mulino.
Rodotà S. (1969). *Le fonti di integrazione del contratto.* Milano: Giuffrè.
Roma G. (1993). *La retribuzione*. Torino: Utet.
Roma G. (1997). *Le funzioni della retribuzione*. Bari: Cacucci.
Romagnoli U. (1974). Il diritto sindacale corporativo e i suoi interpreti. In: Romagnoli U. *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*. Bologna: il Mulino, p. 187 ss.
Romagnoli U. (1979). Sub art. 3, co. 2. In: Aa.Vv., *Principi fondamentale. Art. 1-12. Commentario della Costituzione*, a cura di Branca G. Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano, p. 162 ss.
Romagnoli U. (1986). I "concordati" di Giuseppe Messina: nota introduttiva. *DLRI*, p. 107 ss.
Romagnoli U. (2004). Radiografia di una riforma. *LD*, p. 19 ss.
Romagnoli U. (2014). Diritto del lavoro e quadro economico: nessi origine e profili evolutivi. In: Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione. Bologna, 16-17 maggio 2013.* Milano: Giuffrè, p. 5 ss.
Romei R. (2004). Commento agli artt. 33-40. In: Pedrazzoli M., coordinato da, *Il nuovo mercato del lavoro*. *Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna: Zanichelli, p. 401 ss.
Romei R. (2017). Il contratto di lavoro intermittente. In: Santoro-Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale privato e pubblico*. Milano: Utet, p. 507 ss.
Romeo C. (2011). Il diritto del lavoro che cambia tra inderogabilità e nuovo ruolo della contrattazione decentrata. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. I. Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori. Diritto sindacale e relazioni industriali*. Napoli: Jovene, p. 561 ss.
Ruffolo M. (2017). Lavoro, la crescita dimentica i salari. Ecco chi paga i lunghi anni della crisi. *La Repubblica. Affari & Finanza*, 23.10.2017.
Ruffolo M. (2018). I lavoratori sottopagati. Quei 2 milioni di stipendi sotto il minimo. *La Repubblica*, 28.1.2018.
Rusciano M. (1966). I minimi retributivi della legge n. 741 e l'art. 36 della Costituzione. *DL*, II, p. 291 ss.
Rusciano M. (1970). In tema di efficacia soggettiva del contratto collettivo e art. 36 della Costituzione. *RDL*, I, p. 231 ss.
Rusciano M. (2003). *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. Torino: Utet.
Rusciano M. (2011). Livelli di contrattazione e trattamenti retributivi. In: *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale. I. Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori. Diritto sindacale e relazioni industriali*. Napoli: Jovene, p. 571 ss.
Russo G. (2006). Il lavoro a tempo parziale: profili giuridici e aspetti operativi alla luce della dottrina e della giurisprudenza più recente. *LP Oggi*, p. 41 ss.
Sala Chiri M., a cura di (2014). *Il lavoro sommerso e il diritto al lavoro. Le politiche di contrasto e di emersione: dal contesto internazionale a quello locale*. Napoli: Jovene.
Sandulli P. (1982). In tema di collaborazione autonoma continuativa e coordinata. *DL*, I, p. 260.
Santagata de Castro R. (2017). Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo art. 2 co. 2°, del d.lg. n. 81/2015. *DRI*, p. 397 ss.
Santoni F. (1979). *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*. Napoli: Jovene.
Santoni F. (2014). La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro. In: Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II. Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660*. ADAPT Labour Studies E-Book Series, n. 32/2014, p. 97 ss.
Santoro-Passarelli F. (1966). *Dottrine generali del diritto civile*. IX ed. Napoli: Jovene.
Santoro-Passarelli F. (1977). *Dottrine generali del diritto civile*. IX ed., rist. Napoli: Jovene.
Santoro-Passarelli F. (1993). *Nozioni di diritto del lavoro*. XXXV ed. Napoli: Jovene.
Santoro-Passarelli F. (1995). *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene.
Santoro-Passarelli G. (1979). *Il lavoro «parasubordinato»*. Milano: Franco Angeli.
Santoro-Passarelli G. (1980). Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione. *DLRI*, p. 617 ss.
Santoro-Passarelli G. (2015). I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate *ex* art. 409 n. 3 c.p.c.. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 278/2015.
Santoro-Passarelli G. (2016a). Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate". WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 288/2016.
Santoro-Passarelli G. (2016b). Appunti sulle funzioni delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 290/2016.
Santoro-Passarelli G. (2017). Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017.
Santucci R. (1991). Contrattazione degli incentivi e modelli di relazioni industriali. *DRI*, p. 55 ss.
Santucci (1993). *Le cause di sospensione del rapporto di lavoro*. Torino: Utet.

Santucci R. (2015). Il contratto di lavoro part time all'epoca del Jobs Act: un agguato gattopardesco? *LPA*, p. 217 ss.
Santucci R. (2017). Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (Decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale. *Working paper ADAPT*, n. 16 (ora *DRI*, 2018, p. 1 ss.).
Saracini P. (2017). Contratto a termine e sanzioni. In: P. Saracini P., Zoppoli L., a cura di, *Riforme del lavoro e contratti a termine*. Napoli: Editoriale Scientifica, p. 67 ss.
Saracino M. (2015). Il sistema delle tutele nella nuova disciplina del contratto a termine. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2. Commento ai decreti legislativi 24 giugno 2015, nn. 80 e 81, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.* 183. Bari: Cacucci, p. 263 ss.
Scarpelli F. (1995). *Retribuzione e vicende di trasformazione dell'impresa: problemi e limiti di disponibilità dei livelli retributivi in sede sindacale*. *ADL*, p. 247 ss.
Scarponi S. (2005). *Rappresentatività e organizzazione sindacale*. Padova: Cedam.
Schiuma D. (2015). 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). *DRI*, p. 823 ss.
Schlesinger P. (1999). L'autonomia privata e i suoi limiti. *GI*, p. 231.
Schmitt C. (1970). La tirannia dei valori. *Rass.DPubbl.*, p. 1 ss.
Schulten T. (2008). Towards a European Minimum wage policy? Fair wages and Social Europe. *EJIR*, p. 421 ss.
Sciarra S. (2013). L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi. Roma-Bari: Laterza.
Sciarra S. (2015). Per un nuovo pluralismo sindacale. Gli orizzonti della Carta sociale europea. In: *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Bari: Cacucci, t. II, p. 931 ss.
Scognamiglio R. (1951). Sull'applicabilità dell'art. 36 della Cost. in tema di retribuzione del lavoratore. *FC*, p. 352 ss.
Scognamiglio R. (1978). Il lavoro nella Costituzione italiana. In: Scognamiglio R., dir., *Il lavoro subordinato nella giurisprudenza costituzionale*. Milano: Franco Angeli, p. 13 ss.
Scognamiglio R. (1996). Sull'applicabilità dell'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione del lavoratore. In: *Scritti Giuridici*, II. Padova: Cedam, p. 1033 e ss.
Scorza M. (1951). Il diritto al salario minimo e l'art. 36 Cost. *DL*, II, p. 450 ss.
Sermonti A. (1952). L'adeguatezza della retribuzione di fronte ai contratti collettivi di diritto comune e al primo comma dell'art. 36 Cost. *MGL*, p. 128 ss.
Smuraglia C. (1951). La determinazione della retribuzione da parte del Giudice. *RGL*, I, p. 83 ss.
Smuraglia C. (1967). *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Smuraglia C. (2007). Il lavoro nella Costituzione. *RGL*, I, p. 424 ss.
Sobeck K., Belser P., Vasquez-Alvarez R. (2016). Recent Debates in Inequality, Wages and Labour Productivity. *DLRI*, p. 365 ss.
Spermann A. (2014). Salario minimo in cerca di valutazione. *lavoce.info*, 10.6.2014.
Speziale V. (1992). *Mora del creditore e contratto di lavoro*. Bari: Cacucci.
Speziale V. (1999). La prestazione di lavoro temporaneo e il trattamento retributivo. In: Liso F., Carabelli U., a cura di, *Il lavoro temporaneo*. Milano: Franco Angeli, p. 287 ss.
Speziale V. (2015). Il salario minimo legale. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 244/2015.
Speziale V. (2016). Lavoro a termine. *ED*, Annali IX. Milano: Giuffrè, p. 497 ss.
Stolfa F. (2015). Il ritorno alla co.co.co. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2. Commento ai decreti legislativi 24 giugno 2015, nn. 80 e 81, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*. Bari: Cacucci, p. 395 ss.
Stolfa F. (2017). La legge sul "caporalato" (l. n. 199/2016): una svolta "etica" nel diritto del lavoro italiano? Una prima lettura. *DSL*, I, p. 89 ss.
Suppiej G. (1958). Apprendista. *ED*, II. Milano: Giuffrè, p. 814 ss.
Tiraboschi M. (2011a). Sub. Art. 1. Definizioni e tipologie. In: Tiraboschi M., a cura di, *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini.* Milano: Giuffrè, p. 177 ss.
Tiraboschi M. (2011b). Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma. *DRI*, p. 947 ss.
Tiraboschi M. (2012). L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi. *DRI*, p. 78 ss.
Tiraboschi M. (2014). Apprendistato: una semplificazione di facciata. In: Tiraboschi M., a cura di, Jobs Act*: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*. *Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*. ADAPT. LABOUR STUDIES, e-Book series, n. 25, p. 33 ss.
Tiraboschi M. (2016). L'apprendistato dopo il Jobs Act. In: Carinci F., a cura di, *Jobs Act: un primo bilancio, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*. Adapt Labour Studies *E-Book Series*, n. 54, p. 306 ss.
Tiraboschi M. (2017). Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto. *DRI*, p. 921 ss.
Tomasello G. (2016). Ancora sul contratto di apprendistato: incentivi, nuove criticità e prospettive future. *LG*, p. 967 ss.
Tomassetti P. (2015). Primo rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2012-2014). *DRI*, p. 865 ss.
Tomassetti P. (2017). Contrattazione collettiva, differenziali retributivi e disuguaglianze sociali. *DRI*, p. 457 ss.
Topo A. (2012). Le forme della retribuzione. In: Gragnoli E., Palladini S., a cura di, *La retribuzione*. Milano: Utet, p. 76 ss.
Tosi P. (2013). Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione. *ADL*, 506 ss.
Tosi P. (2018). Le novelle legislative sul lavoro privato e pubblico privatizzato tra armonizzazione e diversificazione. *RIDL*, I, p. 17 ss.
Tremolada M. (2000). *Autonomia privata e parità di trattamento fra lavoratori*. Padova: Cedam.
Treu T. (1968). *Onerosità e corrispettività nel contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
Treu T. (1979a). Sub art. 36. In: Aa.Vv., *Rapporti economici*. *Art. 35-40*, *Commentario della Costituzione*, a cura di Branca G., Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro Italiano, p. 72 ss.
Treu T. (1979b). Sub. art. 37. In: Aa.Vv., *Rapporti economici*. *Art. 35-40*, *Commentario della Costituzione*, a cura di Branca G., Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro Italiano, p. 146 ss.
Treu T. (1979c). Sub. art. 35 co. 1. In: Aa.Vv., *Rapporti economici*. *Art. 35-40*, *Commentario della Costituzione*, a cura di Branca G.,

Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro Italiano, p. 1 ss.
Treu T. (2010). Le forme retributive incentivanti. *RIDL*, I, p. 637 ss.
Treu T. (2012). Contratto di lavoro e corrispettività. In: Marazza M., a cura di, *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti e obblighi*. Padova: Cedam, p. 1323 ss.
Treu T., a cura di (2013). *Il welfare aziendale*. Milano: Ipsoa.
Treu T. (2014). Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi. In: Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione. Bologna, 16-17 maggio 2013*. Milano: Giuffrè, p. 21 ss.
Treu T. (2015). Il salario minimo: limiti della supplenza giurisprudenziale e prospettive. *GI*, p. 743 ss.
Treu T. (2016). Introduzione Welfare aziendale. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 297/2016.
Treu T. (2017a). Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 136/2017.
Treu T. (2017b). Contrattazione e rappresentanza. In: Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di (2017). *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?* Bologna: il Mulino (e-book), p. 784 ss.
Treu T. (2018). Un segnale unitario per il futuro. *www.ilsole24ore.com*.,10.3.2108.
Tripodina C. (2008). Articolo 36. In: Bartole S., Bin R., dirr., *Commentario breve alla Costituzione.* Padova: Cedam, p. 351 ss.
Tripodina C. (2013). *Il diritto a un'esistenza libera e dignitosa. Sui fondamenti costituzionali del reddito di cittadinanza*. Torino: Giappichelli.
Tullini P. (2015). C'è lavoro sul web? *LLI*, 1, p. 1 ss.
Tullini P. (2016a). Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento. *RGL*, I, p. 748 ss.
Tullini P. (2016b). Economia digitale e lavoro non-standard. *LLI*, 2, p. 1 ss.
Tullini P. (2016c). Effettività dei diritti fondamentali del lavoratore: attuazione, applicazione, tutela. *DLRI*, p. 291 ss.
Tullini P., a cura di (2017). *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*. Torino: Giappichelli.
Tursi A. (2012). *Il welfare aziendale: profili istituzionali*. *RPS*, n. 4.
Valente L. (2015). L'apprendistato di alta formazione e ricerca. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 377 ss.
Vallebona A. (1997). Autonomia collettiva e occupazione: l'efficacia soggettiva del contratto collettivo. *DLRI*, p. 381 ss.
Vallebona A. (2001). L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa. *MGL*, p. 813 ss.
Vallebona A. (2004). *La riforma dei lavori*. Padova: Cedam.
Vallebona A. (2008). Sul c.d. salario minimo garantito. *MGL*, p. 326 ss.
Vallebona A. (2014a), a cura di, *Retribuzione e occupazione. Colloqui giuridici sul lavoro*. suppl. a *GL*, 1.
Vallebona A. (2014b). Il quesito. In: Vallebona A., a cura di, *Retribuzione e occupazione. Colloqui giuridici sul lavoro*. suppl. a *GL*, 1.
Vallebona A. (2015). Giochi di parole sull'erga omnes. *MGL*, p. 490 ss.
Vallebona A., Pisani C. (2011). *Il nuovo lavoro a termine*. Padova: Cedam.
Vardaro G. (1985). *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*. Milano: Franco Angeli.
Veneziani B. (2010). Il lavoro tra l'*ethos* del diritto e il *pathos* della dignità. *DLRI*, p. 257 ss.
Ventura A. (2015). Verso l'alternanza scuola lavoro: il restyling del contratto di apprendistato di "primo tipo". In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 365 ss.
Vergari S. (2005). La riforma della funzione di vigilanza in materia di lavoro. In: Gualmini E., Pizzoferrato A., Vergari S., a cura di, *Vigilanza sul lavoro. La riforma del sistema tra difesa della legalità e tutela dell'impresa*. Padova: Cedam, p. 81 ss.
Vianello R. (2007). La retribuzione. In: Cester C., a cura di, *Il rapporto di lavoro subordinato: Costituzione e svolgimento.* Torino: Utet, II, 2° ed., p. 842 ss.
Villa E. (2017). *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*. Bologna: Bup.
Vincieri M. (2017). Verso la tutela della povertà: l'ipotesi del reddito di inclusione. *LD*, p. 301 ss.
Viscomi A. (1991). La contrattazione sugli incentivi nel settore della grande distribuzione commerciale. *DRI*, p. 67 ss.
Viscomi A. (1997). *Diligenza e prestazione di lavoro*. Torino: Giappichelli.
Viscomi A. (2004). Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche. In: Ghezzi G., a cura di, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. Roma: Ediesse, p. 316 ss.
Viscomi A., a cura di (2008). *Questioni sul lavoro sommerso e politiche di sviluppo sociale*. Messina: Rubbettino.
Viscomi A. (2015). La disciplina delle migrazioni economiche tra protezione dei mercati e promozione dei diritti. Spunti per una discussione. In: *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Bari: Cacucci, t. II, p. 1029 ss.
Vitaletti M. (2009). La «messa a disposizione» del lavoratore. Tre «significati» a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato. *RIDL*, p. 595 ss.
Vitaletti M. (2011). La retribuzione c.d. di produttività nella 'nuova' contrattazione aziendale: questioni ed esiti. *LD*, p. 689 ss.
Vitaletti M. (2013). *La retribuzione di produttività*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
Vitaletti M. (2017). Contratto di lavoro a tempo parziale. In: Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A., a cura di, *Diritto del Lavoro. La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali*. I. V ed., Milano: Giuffré, p. 1918 ss.
Vitiello E. (2004). *I nuovi rapporti di lavoro*. Padova: Cedam.
Voza R. (2007). Il lavoro intermittente. In: Cester C., a cura di, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*. In: Carinci F., dir., *Commentario di diritto del lavoro*. Torino: Utet, II, p. 1400 ss.
Voza, R (2009). Il contratto di lavoro intermittente. In: Vallebona A., a cura di, *I contratti di lavoro*. 2. In: P. Rescigno ed E. Gabrielli, diretto da, *Trattato dei contratti*. Milano: Utet giuridica, p. 1255 ss.
Voza R. (2015a). Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2. Commento ai decreti legislativi 24 giugno 2015, nn. 80 e 81, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.* 183. Bari: Cacucci, p. 233 ss.
Voza R. (2015b). Il ''riordino'' del contratto di lavoro a tempo parziale. *LG*, p. 1115 ss.

Voza R. (2016). Collaborazioni organizzate dal committente e autonomia collettiva. *DLM*, p. 33 ss.
Voza R. (2017). Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story? WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 336/2017.
Weber M. (1980). *Economia e società*. III. Milano: Edizioni di Comunità.
World Economic Forum (2017). *Global Gender Gap Index*. *www.weforum.org*.
Zagrebelsky G. (1992). *Il diritto mite. Legge, diritti, giustizia.* Torino: Einaudi.
Zagrebelsky G. (2008). *La legge e la sua giustizia*. Bologna: il Mulino.
Zappalà L. (2012). *La tutela della persona nel lavoro a termine. Modelli di regolazione e tecniche di regolamentazione al tempo della flexicurity*. Torino: Giappichelli.
Zilio Grandi G. (1996). *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*. Napoli: Jovene.
Zilio Grandi G. (1999). Prestazioni di lavoro temporaneo e trattamento retributivo. In: Gentili A., a cura di, *Il lavoro temporaneo. Commento agli artt. 1-11 della legge 24 giugno 1997, n. 196*. Padova: Cedam, p. 222 ss.
Zilio Grandi G. (2011). Un'introduzione: fonti, struttura e funzioni della retribuzione quindici anni dopo. *LD*, p. 599 ss.
Zilio Grandi G. (2013). La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro normativo di riferimento e impatto dell'accordo sui livelli retributivi. *DLM*, p. 33 ss.
Zilio Grandi G., a cura di (2017). Stato sociale, lavoro e welfare aziendale ai tempi del Jobs Act. *Note di Ricerca*, n. 1.
Zilio Grandi G., Gramano E., a cura di (2016). *La disciplina delle mansioni prima e dopo il Jobs Act.* Milano: Giuffrè.
Zilio Grandi G., Biasi M. (2018). *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*. Padova: Cedam.
Zoli, C. (1994). Parità di trattamento e retribuzione. In: Caruso B., Zoli C., Zoppoli L., a cura di, *La retribuzione*. I. Napoli: Jovene, p. 206 ss.
Zoli C. (1996). Retribuzione (impiego privato). *Dig.* IV. Torino: Utet, p. 418 ss.
Zoli C. (1997). La retribuzione tra garantismo e flessibilità: recenti scenari contrattuali e giurisprudenziali. *DRI*, p. 19 ss.
Zoli C. (2002). Il corrispettivo della prestazione lavorativa. In: Nogler L., Tremolada M., Zoli C., a cura di, La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa. *NLCC*, p. 408 ss.
Zoli C. (2003). Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa. In: Carinci M.T., a cura di, *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*. Milano: Ipsoa, p. 283 ss.
Zoli C. (2015). La disciplina delle mansioni. In: Fiorillo L., Perulli A., a cura di, *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*. Torino: Giappichelli, p. 333 ss.
Zoppoli A. (2014a). Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?. In: Rusciano M., Zoppoli L., a cura di, *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – Collective Volumes – 3/2014, p. 25 ss.
Zoppoli A. (2014b). Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 201/2014.
Zoppoli A. (2016). La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 296/2016.
Zoppoli L. (1991a). *La corrispettività nel contratto di lavoro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
Zoppoli L. (1991b). Nozione giuridica di retribuzione, incentivazione e salario variabile. *DRI*, p. 29 ss.
Zoppoli L. (1994). L'articolo 36 della costituzione e l'obbligazione retributiva. In: Caruso B., Zoli C., Zoppoli L., a cura di, *La retribuzione*. I. Napoli: Jovene, p. 91 ss.
Zoppoli L. (1998). La retribuzione. In: Gaeta L., Pascucci P., a cura di, *Telelavoro e diritto*. Torino: Giappichelli, p. 115 ss.
Zoppoli L. (2012). Contratto di lavoro, persona e tutela della dignità. In: Aa.Vv., *Liber amicorum. Spunti di diritto del lavoro in dialogo con Bruno Veneziani*. Bari: Cacucci, p. 353 ss.
Zoppoli L. (2013). Políticas europeas para la competitividad, salarios mìnimos y tutela del poder adquisitivo de las retribuciones en Italia tras el acuerdo de noviembre de 2012. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 99/2013.
Zoppoli L. (2014). Intervento. In Vallebona A., a cura di, *Retribuzione e occupazione. Colloqui giuridici sul lavoro*. suppl. a *GL*, 1, p. 92 ss.
Zoppoli L. (2015). La corte costituzionalizza finalmente la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico. E la retribuzione*? DLM*, p. 377 ss.
Zoppoli L. (2016). Concertazione (dir. lav.). Treccani Diritto on line. *www.treccani.it*.
Zoppoli L. (2018a). La retribuzione. In: Curzio P., Di Paola L., Romei R., diretto da, *Lavoro*. Milano: Giuffrè, p. 367 ss.
Zoppoli L. (2018b). L'"equo compenso" tra contratto collettivo e legge. Relazione alla Consulta nazionale della Cgil, 15.12.2017.
Zoppoli L., Alaimo A., Santucci R., Spagnuolo Vigorita G. (1994). *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro. L'applicazione degli accordi sugli incentivi nel settore industriale. Ricerca diretta da Zoppoli L*. Milano: Giuffrè.