



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M. FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"IL DUMPING CONTRATTUALE E  
I COSIDDETTI 'CONTRATTI PIRATA'"**

**RELATORE:**

**CH.MA PROF.SSA BARBARA DE MOZZI**

**LAUREANDO: PIANEZZOLA DAVIDE**

**MATRICOLA N. 2007333**

**ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature) ..... 

# INDICE

---

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1 – LA PROLIFERAZIONE E IL DUMPING CONTRATTUALE.....</b>	<b>6</b>
1.1 LA PROLIFERAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI: L’ACCRESIMENTO DEL NUMERO DEI CCNL E IL RUOLO DEI SINDACATI .....	6
1.2 I “CONTRATTI PIRATA” E LA “DUBBIA RAPPRESENTATIVITÀ” DELLE PARTI SOCIALI.....	9
1.2.1 <i>Il dumping contrattuale e i contratti pirata .....</i>	<i>9</i>
1.2.2 <i>L’incerta rappresentatività .....</i>	<i>11</i>
1.2.3 <i>Casi di dumping e gli effetti sul trattamento economico dei lavoratori .....</i>	<i>14</i>
<b>CAPITOLO 2 – I CRITERI DI ADEGUATEZZA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>18</b>
2.1 LA RETRIBUZIONE COSTITUZIONALMENTE GARANTITA: ARTICOLO 36 COST.....	18
2.2 IL RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E IL “SALARIO MINIMO COSTITUZIONALE”	20
2.2.1 <i>Il rinvio ai minimi contrattuali secondo l’art. 36 Cost. ....</i>	<i>20</i>
2.2.2 <i>La maggiore rappresentatività come condizione necessaria ma non sufficiente ..</i>	<i>22</i>
<b>CAPITOLO 3 – L’ORMAI NECESSARIO INTERVENTO NORMATIVO.....</b>	<b>24</b>
3.1 IL SALARIO MINIMO LEGALE .....	24
3.2 L’EFFICACIA <i>ERGA OMNES</i> “SALARIALE” .....	28
3.2.1 <i>La definizione di rappresentatività sindacale e dei perimetri contrattuali .....</i>	<i>28</i>
3.2.2 <i>Il nodo dell’incostituzionalità .....</i>	<i>30</i>
<b>RIFLESSIONI CONCLUSIVE.....</b>	<b>32</b>
<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....</b>	<b>33</b>
<b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI .....</b>	<b>41</b>
<b>RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI .....</b>	<b>42</b>

# INTRODUZIONE

---

La regolazione dei minimi salariali, in Italia, è una funzione tradizionalmente svolta dai contratti collettivi nazionali di categoria. Tuttavia, la capacità di tali contratti collettivi di regolare le condizioni economiche dei rapporti di lavoro è diminuita progressivamente nel corso del tempo. Questa tendenza, unitamente agli effetti derivanti dalle diverse crisi economiche che si sono susseguite negli ultimi quindici anni e alla più recente spirale inflazionistica che ha fatto seguito all'emergenza pandemica e all'invasione russa dell'Ucraina, hanno fatto sì che negli ultimi anni siano emerse percentuali considerevoli di posizioni lavorative a “bassa retribuzione”, spesso persino al di sotto della soglia di povertà relativa (Confindustria, 2023). Questo fenomeno è in parte causato dalla sempre crescente competizione tra i vari CCNL all'interno dello stesso settore. Tale competizione, da massima manifestazione del principio di pluralismo sindacale, si è evoluta in una lotta al ribasso, dando luogo a pratiche di contrattazione sleale che stanno degenerando in un vero e proprio problema sociale. Si tratta del “fenomeno dei cosiddetti contratti collettivi pirata” (Tomasetti, 2014). Tali contratti rappresentano “accordi che sono negoziati e poi firmati da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali” (Maresca, 2010), con la finalità, aperta e dichiarata, della riduzione del costo del lavoro e delle tutele contrattuali, danneggiando i trattamenti dei lavoratori ai fini di “contrastare la concorrenza di aziende più rispettose delle regole e più virtuose” (Stoppani, 2022).

La trattazione si concentrerà sullo studio del fenomeno di dumping contrattuale e sui relativi contratti pirata associati. Nel primo capitolo, verranno esaminati i presupposti che hanno contribuito all'insorgere e all'espandersi del dumping contrattuale, tra cui il fenomeno della proliferazione contrattuale. Successivamente, sarà condotta un'analisi dettagliata del dumping contrattuale e della questione sulla dubbia rappresentatività delle organizzazioni sindacali che stipulano tali contratti pirata. Infine, saranno presentati esempi concreti delle implicazioni di tale pratica sul trattamento salariale dei lavoratori. Nel secondo capitolo, il focus si sposterà sui criteri utilizzati per determinare l'adeguatezza retributiva. Verrà, innanzitutto, esaminato il precetto costituzionale sancito dall'art. 36 Cost. e le sue implicazioni. Successivamente, sarà analizzata la prassi giurisprudenziale di presunzione relativa di adeguatezza dei minimi salariali stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Infine, nel terzo capitolo, verranno presentate due proposte di intervento per contrastare il fenomeno di dumping contrattuale. La prima proposta riguarda l'introduzione di un salario minimo di natura legale, mentre la seconda proposta prevede

l'estensione dell'efficacia della parte salariale dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

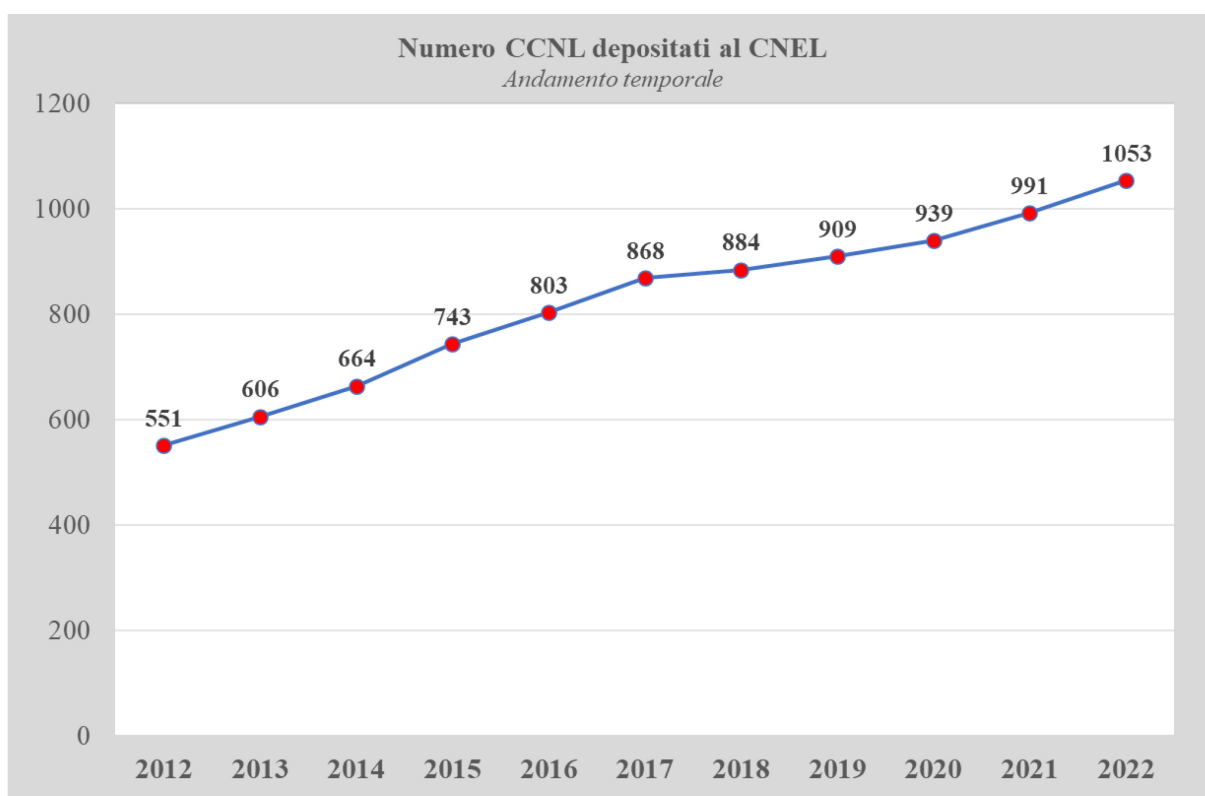
# CAPITOLO 1 – LA PROLIFERAZIONE E IL DUMPING CONTRATTUALE

---

## 1.1 La proliferazione dei contratti collettivi: l'accrescimento del numero dei CCNL e il ruolo dei sindacati

Alle organizzazioni sindacali, le quali godono di tutela e libertà ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione, è attribuita la funzione fondamentale, all'interno dell'ordinamento, di rappresentare le categorie dei lavoratori e tutelare i loro interessi all'interno dei luoghi di lavoro, specialmente mediante la stipulazione di contratti collettivi di lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, s.d.). Tali contratti rappresentano accordi aventi efficacia vincolante limitata esclusivamente ai lavoratori iscritti alle associazioni sindacali che li stipulano (nonostante l'art. 39 della Cost. prevedesse un'efficacia "*erga omnes*", ossia un'efficacia obbligatoria estesa a tutti i lavoratori appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, la quale però non ha mai trovato attuazione nell'ordinamento), e svolgono una doppia funzione: stabilire le condizioni normative e retributive che regolano il rapporto di lavoro subordinato e regolare le relazioni sindacali. L'organizzazione sindacale e la conseguente contrattazione collettiva, così come appena presentate, non sono soggette ad alcun limite quantitativo. Infatti, il predetto art. 39 della Costituzione non stabilisce alcun vincolo sul numero di sindacati e contratti collettivi che possono coesistere contemporaneamente all'interno dell'ordinamento. Da questa mancanza di vincoli deriva la garanzia del pluralismo sindacale, ovvero la possibilità, per chiunque ne avesse interesse, di costituire un'organizzazione sindacale, la quale risulta legittimata a "perseguire strategie di azione diverse e a individuare in modo diverso anche l'interesse collettivo da perseguire" (Proia, 2020a). Tale pluralismo sindacale ha dato origine, soprattutto nel corso degli ultimi anni, all'articolazione e alla continua nascita di organizzazioni di rappresentanza, sia di parte sindacale che di parte datoriale, la quale a sua volta ha portato alla frammentazione e frantumazione delle categorie contrattuali tradizionali e alla moltiplicazione degli ambiti di applicazione dei contratti attraverso un progressivo aumento del numero di contratti collettivi applicabili nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, generando un autentico fenomeno di "proliferazione" della contrattazione collettiva (Ciucciovino, 2020). L'entità di questo fenomeno ci viene fornita dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) il quale presiede l'"Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro", fonte ufficiale relativa alla contrattazione collettiva nazionale. In tale archivio, il CNEL raccoglie e categorizza i contratti di lavoro che le parti firmatarie (org. sindacali e org. datoriali) vi depositano. Contestualmente, il CNEL pubblica

periodicamente una serie di documenti, tra cui l'annuale "Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva" e il "Report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL". In quest'ultimo, sulla base dei dati presenti nel proprio archivio, il CNEL individua il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro depositati alla data di rassegna (che per l'ultimo report pubblicato risulta dicembre 2022), suddividendoli per settore di applicazione (metalmeccanica industria, tessili abbigliamento P.M.I., etc.) e distinguendo tra contratti ancora vigenti o scaduti. In particolare, il sedicesimo e più recente report pubblicato individua, per i 14 macrosettori di riferimento, 959 contratti collettivi per i lavoratori che operano nel settore privato. Quest'ultimi, se si tiene conto anche dei CCNL dei lavoratori operanti nel settore pubblico, dei CCNL per i lavoratori parasubordinati/collaboratori e degli accordi economici collettivi stipulati per alcune categorie di lavoratori autonomi, determinano un totale di 1.053 contratti collettivi depositati al CNEL.



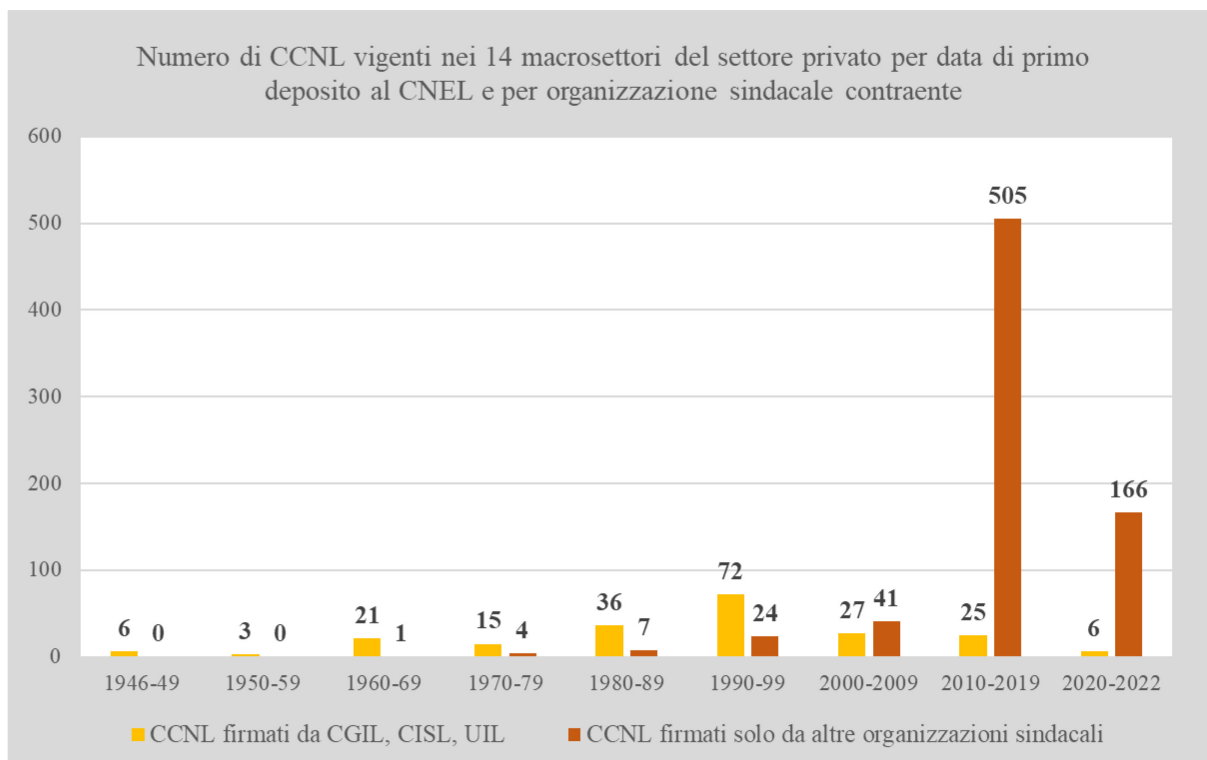
Fonte: Archivio CNEL (2012-2022)

Studiando nel dettaglio l'entità della fluttuazione del numero di CCNL nel corso degli ultimi anni, mediante un'analisi storica dei dati dell'archivio CNEL, è possibile riscontrare, nel periodo compreso tra il 2012 e il 2022, un incremento di 502 accordi collettivi, il quale rappresenta un aumento percentuale superiore al 91% in un periodo di soli dieci anni.

Ai fini di un'analisi completa del fenomeno di proliferazione, risulta altresì fondamentale delineare il ruolo chiave delle organizzazioni sindacali rappresentanti dei lavoratori, le quali, se

si considera un contratto valido per il settore privato, coordinano e gestiscono le trattative di stipulazione e rinnovo dei contratti con i datori di lavoro o le organizzazioni datoriali e, al termine di queste, procedono alla stipula e sottoscrizione (congiunta) del contratto stesso. In tal senso, uno studio condotto da Nicolò Giangrande (2023), ricercatore presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV), sullo stato della contrattazione collettiva nel settore privato in Italia nell'anno 2022, individua come la proliferazione contrattuale sia un fenomeno ascrivibile ai CCNL firmati esclusivamente da quelle organizzazioni sindacali definite nello studio come "altre organizzazioni sindacali" (definite di qui in avanti per praticità "organizzazioni sindacali minori"): queste "altre organizzazioni" si riferiscono alle organizzazioni sindacali confederali rappresentate al CNEL diverse da CGIL, CISL e UIL (CGIL, CISL e UIL verranno raggruppate da qui in avanti come "organizzazioni sindacali maggiori"), nonché alle organizzazioni sindacali che, pur non essendo rappresentate presso il CNEL, risultano comunque firmatarie di alcuni CCNL. Dallo studio emerge che, alla data del 31 dicembre 2022, sulla base dell'elaborazione dei dati provenienti dall'archivio CNEL, solamente 211 su un totale di 959 contratti per il settore privato depositati in archivio (pari al 22,0%) sono stati sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiori, mentre i rimanenti 748 (pari al 78,0%) sono stati firmati dalle organizzazioni sindacali minori. Inoltre, osservando su scala temporale i primi depositi dei singoli CCNL risulta evidente come la proliferazione contrattuale in Italia rappresenti un fenomeno che ha avuto inizio nel decennio compreso tra il 2000 e il 2009, soprattutto per il sempre crescente numero di contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali minori. Il fenomeno "esplode" nel periodo compreso tra il 2010 e il 2019, in cui, a fronte dei soli 25 contratti stipulati dai sindacati maggiori, vengono depositati dalle organizzazioni sindacali minori una quantità eccezionale di 505 CCNL. Il dato assume ancora maggiore rilevanza se si considera che, in soli dieci anni, il numero di nuovi CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali minori è quasi il doppio rispetto a quelli stipulati in totale nei sessantacinque anni precedenti (dal 1946 al 2009 ne sono stati stipulati 257). Dal 2020 ad oggi lo scenario rimane pressoché invariato: in questi ultimi tre anni, di fatto, risultano depositati al CNEL 172 nuovi CCNL, dei quali 166 a cura delle organizzazioni sindacali minori (Giangrande, 2023). A riprova, dunque, della responsabilità imputabile alle organizzazioni sindacali minori riguardo il fenomeno della proliferazione contrattuale, nell'arco degli ultimi tredici anni sono stati depositati presso il CNEL da parte suddetti sindacati un notevole numero di 671 contratti collettivi, i quali costituiscono la quasi totalità (95,58%) di tutti i nuovi CCNL depositati al CNEL nel medesimo periodo.





Fonte: Elaborazione FDV sui dati CNEL

## 1.2 I “contratti pirata” e la “dubbia rappresentatività” delle parti sociali

### 1.2.1 Il dumping contrattuale e i contratti pirata

Il predetto fenomeno di proliferazione dei contratti collettivi, frutto della piena libertà costituzionalmente garantita all’attività e all’organizzazione sindacale, nonostante l’impatto significativo in termini quantitativi, non costituisce di per sé un dato sufficiente per poter formulare un giudizio riguardo l’andamento qualitativo delle dinamiche negoziali e delle pratiche di contrattazione nel nostro paese. Dopotutto, il fatto che in Italia esistano (e che stiano aumentando in numero assai considerevole) così tanti contratti collettivi potrebbe essere considerato semplicemente “espressione dei principi di libertà sindacale e di autodeterminazione della categoria contrattuale” (Biagiotti, 2022). In aggiunta, è necessario considerare la libertà positiva derivante dalla facoltà, per il datore di lavoro, di decidere tra una vasta gamma di scelta il contratto collettivo che, a prescindere dal relativo settore di attività, ritiene più adeguato alle proprie esigenze (Rotondi, 2023). Questa pluralità di contratti non dovrebbe, in teoria, essere vista in modo negativo, poiché potrebbe promuovere una competizione positiva tra le fonti collettive, favorendo così una migliore qualità delle norme che regolamentano i rapporti di lavoro nei diversi contesti produttivi. In questo senso, quindi, l’esistenza di molteplici contratti potrebbe tradursi in un aumento delle tutele per i lavoratori (Verzaro, 2021).

Tuttavia, questo è uno scenario che raramente si osserva all'interno del mercato del lavoro. Al contrario, spesso si assiste ad un fenomeno opposto di "competizione al ribasso" (Grandi e Pettinelli, 2022) tra quei contratti collettivi che costituiscono reale ed effettiva espressione della libertà e rappresentatività sindacale di cui all'articolo 39 Cost., ai quali il legislatore delega la regolamentazione di una serie di materie in quanto sistemi istituzionalizzati di relazioni intersindacali dotati di un certo grado di stabilità e affidabilità (Pigliararmi, 2021), e tra tutti quei contratti collettivi che, stipulati da attori negoziali, sindacali e datoriali, dalla minore, incerta, quando non anche del tutto assente, rappresentatività sociale, si pongono in competizione con quelli stipulati dalle federazioni afferenti al sindacalismo confederale e alle maggiori organizzazioni dell'imprenditoria nazionale (Leonardi, 2022). Nella stragrande maggioranza dei casi, l'intento di quest'ultimi consiste nel limitare le tutele contrattuali dei lavoratori, sia dal punto di vista normativo che economico, riducendo così il costo del lavoro per quelle imprese che, noncuranti delle conseguenze relative alle condizioni di lavoro e della qualità dell'offerta, svolgono attività di concorrenza sleale, contrastando la concorrenza delle aziende più rispettose di regole e norme (Stoppani, 2022). Questo fenomeno di competizione al ribasso appena descritto viene comunemente definito, nella prassi, come "dumping contrattuale". In sintesi, il fenomeno del dumping contrattuale consiste nell'applicazione di contratti collettivi (i cosiddetti "contratti pirata") stipulati *ad-hoc* da organizzazioni sindacali e datoriali di dubbia rappresentatività che presentano un contenuto fortemente peggiorativo, sia dal punto di vista normativo che economico, rispetto ai contratti sottoscritti dagli attori comparativamente più rappresentativi (Treu, 2019). Nel quadro delle dinamiche di contrattazione collettiva all'interno del nostro paese, è possibile individuare un nesso tra il già menzionato fenomeno di proliferazione contrattuale e quello della contrattazione pirata. Invero, il vertiginoso aumento del numero di contratti collettivi vigenti è dovuto per la stragrande maggioranza, come confermato dai dati CNEL, ai contratti collettivi siglati da organizzazioni sindacali e datoriali minori (in termini di rappresentatività) e tra questi contratti rientrano anche i contratti collettivi pirata. Occorre tuttavia evidenziare nettamente la distinzione tra i contratti collettivi minori che risultano effettivamente espressione di interessi della collettività e tra i contratti collettivi pirata, sottolineando che in alcun modo tutti i contratti collettivi "minori" sono da considerarsi rappresentazione di pratiche di dumping, né si intende mettere in discussione la validità di tali contratti. Al contrario, i contratti collettivi minori stipulati da organizzazioni con reale rappresentatività, come già ribadito in precedenza, costituiscono piena manifestazione dei principi di libertà e pluralismo sindacale e di autodeterminazione della categoria contrattuale e sono perciò da considerarsi come contratti legittimi e validamente applicabili (Ciucciuvino, 2020).

Focalizzandosi sui fattori e sulle cause che hanno determinato l'origine e lo sviluppo del dumping contrattuale in Italia, gli elementi analizzabili sono molteplici e per ciascuno di essi risulta estremamente complesso qualsiasi tentativo di assegnare una specifica percentuale di responsabilità riguardo al ruolo svolto. Ciononostante, è innegabile come la concomitante situazione di crisi economica in cui l'Italia e la maggioranza delle imprese italiane si sono trovate a partire dal 2008 abbia rappresentato un "terreno fertile" (Riciputi, 2018) dove questo tipo di pratiche scorrette, volte al mero risparmio sul costo del lavoro, ai danni dei lavoratori, abbiano potuto svilupparsi (vedasi l'aumento vertiginoso del numero di CCNL a partire dal 2010). Oltre a ciò, le caratteristiche e le peculiarità del sistema contrattuale italiano hanno indubbiamente rappresentato un ulteriore elemento favorevole. Tra queste si annovera la mancanza di un vincolo legale all'applicazione del contratto o della linea contrattuale corrispondente all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore (Martone, 2019), la quale determina la possibilità, per il datore di lavoro, di poter scegliere e applicare il contratto collettivo che egli preferisce, perfino se non pertinente con l'attività effettivamente svolta dall'impresa (ferma, però, in quest'ultimo caso, come sancito dalle Sezioni Unite della Cassazione con sentenza n. 2665/1997, l'impossibilità di scelta da parte del datore di lavoro di un contratto collettivo che comporti "la lesione di diritti fondamentali del lavoratore", come ad esempio il precetto inderogabile dell'art 36 Cost. in fatto di retribuzione proporzionata e sufficiente (Proia, 2020a), escludendo la possibilità di applicazione del contratto collettivo non pertinente alla propria attività con l'unico scopo di ottenere trattamenti normativi ed economici peggiorativi per i propri dipendenti, eliminando, di fatto, per questa fattispecie in particolare, la possibilità di dumping). Nei casi di dumping, infatti, la legittima discrezionalità garantita al datore di lavoro circa la scelta del contratto collettivo da applicare diviene oggetto di abuso, di fatto trasformandosi da prerogativa del datore di lavoro a uno strumento finalizzato alla mera "ricerca dell'alternativa più conveniente rispetto ai trattamenti economici e normativi dei contratti storicamente più consolidati" (Ciucciovino, 2020).

### *1.2.2 L'incerta rappresentatività*

Nei paragrafi precedenti, esaminando le organizzazioni sindacali o datoriali firmatarie di contratti collettivi pirata, si è fatto più volte riferimento a una "dubbia" o "scarsa" rappresentatività, ovvero criteri abbastanza generici che non permettono chiaramente di delineare la questione della rappresentanza. Analogamente, non è mai stato riportato alcun criterio quantitativo che permettesse di identificare la dimensione, o l'assenza, di rappresentatività. Questo perché, allo stato attuale, all'interno dell'ordinamento non vige alcuna

legge che definisca l'ambito e i criteri per la determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali. A questo si aggiunge la mancata attuazione dell'unico elemento legislativo pertinente, ovvero l'articolo 39 della Costituzione (in particolare al comma 4, che recita: "[i sindacati] possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro ...") il quale, dalla sua introduzione, non ha mai trovato applicazione all'interno dell'ordinamento in quanto non è stata mai emanata la legge ordinaria di attuazione, nonostante alcuni tentativi ci siano stati nel corso degli anni. La principale difficoltà nell'attuazione di tale disposizione sarebbe rappresentata dalla necessità di sottoporre le organizzazioni sindacali ad un controllo governativo, necessità richiesta dal sistema costituzionale (art. 39 Cost., comma 2: "Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge"), a cui le stesse organizzazioni si sono più volte opposte, timorose di un eccessivo controllo da parte dello Stato riguardante sia la loro struttura interna che il numero e la consistenza dei loro iscritti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, s.d.).

In mancanza di criteri di legge specifici a riguardo, quindi, hanno supplito a tale mancanza criteri come "maggiore rappresentatività" (art. 19 L. 300/1970) o l'ormai prevalente "maggiore rappresentatività comparata" (art. 2, comma 25 legge n. 549/1995; art. 51 D.lgs. n. 81/2015), i quali però risultano comunque vaghi e privi di qualsiasi tipo di criterio o indice volto all'individuazione concreta della rappresentatività delle organizzazioni sindacali (Santoro, 2020). Questo "vuoto normativo" (Pigliararmi, 2023) nel corso degli anni è stato oggetto di ripetuti sforzi da parte degli attori giuridici appartenenti alla dottrina giuslavoristica finalizzati a colmarlo. La giurisprudenza, in particolare, ha tentato di stabilire alcuni criteri idonei a quantificare la rappresentatività sindacale, quali "la consistenza numerica degli iscritti, la presenza in un ampio ambito di settori produttivi, lo svolgimento di attività di negoziazione, contrattazione e autotutela con caratteri di effettività, continuità e sistematicità" (Santoro, 2020). Tuttavia, ciò non esclude che manchi una definizione legale della rappresentatività, né esonera il legislatore da una (ormai necessaria) definizione della soglia di misurazione, possibilmente basata, anche, sui criteri giurisprudenziali (Verzaro, 2021).

Le stesse organizzazioni sindacali e datoriali, specialmente quelle maggiori (CGIL, CISL, UIL, Confindustria), con una serie di accordi interconfederali hanno intrapreso azioni concrete al fine di colmare l'assenza dell'intervento legislativo (tentando, contestualmente, di contenere le situazioni di carattere patologico che da quest'ultima sono derivate, quali ad esempio il fenomeno del dumping contrattuale). Il primo di questi è il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 siglato da CGIL-CISL-UIL e Confindustria che si configura come attuativo dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Il predetto Protocollo introduce per il settore privato,

nell'ambito della "misurazione della rappresentatività e della titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale", un sistema di verifica della rappresentatività sindacale simile a quello già sperimentato nel pubblico impiego, basato su un criterio che tiene in considerazione sia il dato associativo che il dato elettorale (Lai, 2013).

Il Protocollo, in tal senso, stabilisce che "la certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così definita nell'intesa del 28/06/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti)" (Parte I, punto 5). Per la prima volta, quindi, è possibile identificare un parametro concreto che permetta di misurare l'effettiva rappresentanza e che vada a definire un limite alla possibilità, per le organizzazioni sottostanti un determinato grado di rappresentatività, di essere ammessi alla contrattazione collettiva nazionale, di fatto limitando la facoltà, per le organizzazioni fittizie con scarsa o nulla rappresentatività, di poter siglare contratti collettivi. Nella stessa direzione muove il Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 di CGIL, CISL, UIL e Confindustria, il quale recepisce e dà attuazione ai contenuti dell'Accordo del 28/06/2011 e del Protocollo del 31/05/2013, mantenendo intatto il predetto criterio del 5%, ponendosi l'obiettivo di "misurare la rappresentatività degli attori e garantire la piena attuazione degli accordi raggiunti" al fine di garantire "maggiore chiarezza e trasparenza nelle relazioni industriali contribuendo a migliorare il quadro di riferimento per tutti coloro che vogliono investire nel nostro Paese" (CISL, 2014).

Ultimo per tempo, ma sicuramente non per importanza, si annovera il cosiddetto "Patto per la fabbrica", accordo interconfederale del 9 marzo 2018 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria, essenziale nel processo di definizione dei criteri di certificazione della rappresentatività come misura di contrasto al dumping contrattuale. Difatti, in tal senso, diversamente dagli accordi precedenti, nei quali non è mai stato fatto un chiaro riferimento al fenomeno di proliferazione e dumping contrattuale, il Patto per la fabbrica si pone esplicitamente l'obiettivo di "contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare 'copertura formale' a situazioni di vero e proprio 'dumping contrattuale' che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori" (paragrafo 4, comma 6). Le parti sociali firmatarie del Patto, constatata l'impossibilità di arginare per via giurisprudenziale il problema della proliferazione e del dumping contrattuale, richiedono l'istituzione di "un modello di certificazione della rappresentanza" (paragrafo 4, comma 7) allo scopo di impedire alle organizzazioni che ne sono prive "di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di

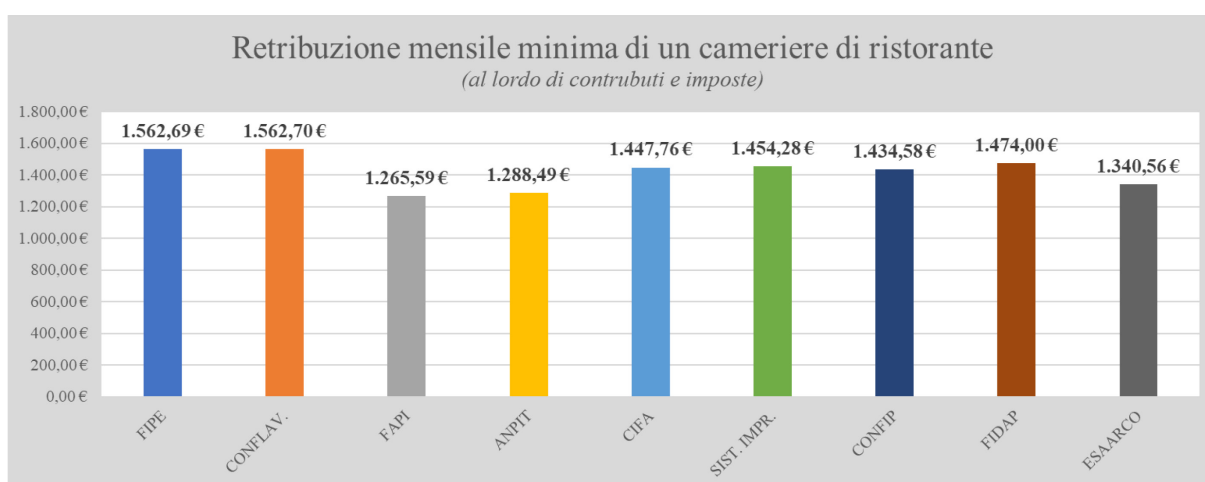
applicazione dei contratti collettivi di categoria” (paragrafo 4, comma 9, secondo punto). Allo stesso tempo, le parti sociali richiedono che questo modello di certificazione, a differenza di quanto previsto nell'accordo del 31/05/2013 e nel Testo Unico del 10/01/2014, non si limiti alla misurazione della rappresentatività delle sole organizzazioni sindacali, ma si estenda altresì alle organizzazioni datoriali. Ed è di rilievo il fatto che, per “effettuare una precisa ricognizione dei perimetri” (paragrafo 4, comma 8, punto *a*) di applicazione della contrattazione collettiva, le organizzazioni di rappresentanza si dichiarino disposte a condividere con il CNEL il potere di definire l'ambito di efficacia della contrattazione collettiva; il quale, invece, era stato ricondotto dalla dottrina e dalla giurisprudenza esclusivamente alla loro autodeterminazione (Martone, 2019).

Nonostante i significativi progressi ottenuti tramite l'attuazione di detti accordi nella definizione dei criteri di misurazione della rappresentatività, permane tuttora una rilevante problematica che consente la permanenza nel nostro ordinamento del fenomeno del dumping contrattuale e dei contratti pirata. I predetti accordi, essendo “semplici” accordi interconfederali, privi di natura legislativa, si applicano unicamente a coloro che volontariamente vi si assoggettino per "adesione o per ricezione autonoma" (Carinci, 2014). Chi, invece, rifiuti tale adesione o non vi aderisca, è libero di operare al di fuori dei criteri di rappresentanza stabiliti. Ad oggi, pertanto, la mancanza di una normativa che disciplini la materia, nonostante gli sforzi da parte di giurisprudenza e delle organizzazioni sindacali e datoriali, non permette di fornire una reale garanzia in merito alla reale rappresentatività di un'organizzazione rappresentativa, sia dal punto di vista maggioritario che comparativo (Verzaro, 2021).

### *1.2.3 Casi di dumping e gli effetti sul trattamento economico dei lavoratori*

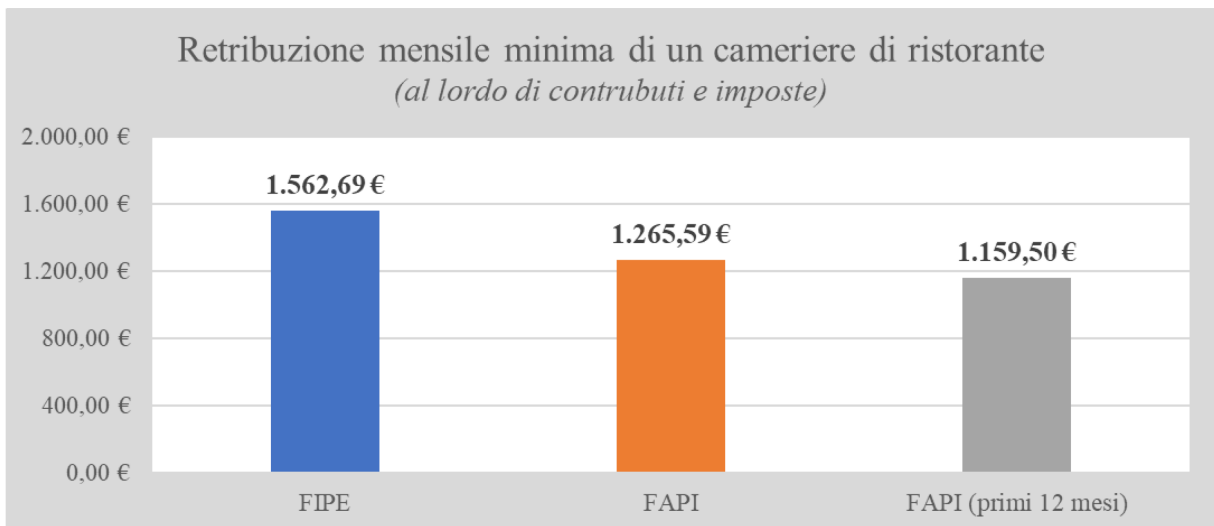
Il fenomeno del dumping contrattuale, purtroppo, non risulta limitato a specifici settori o ambiti produttivi. Al contrario, casi di dumping possono essere rilevati in tutti i settori, con una maggiore estensione nel settore del terziario e nei pubblici esercizi, ovvero settori contraddistinti da attività “labour intensive (ossia attività dove l'input prevalente è rappresentato dalla forza lavoro) dove le pressioni competitive sul costo del lavoro sono maggiori” (Stoppani, 2022). Risulta di estrema rilevanza, per una descrizione ottimale del fenomeno, l'analisi di alcuni casi di dumping e delineare quali siano le materiali conseguenze sul trattamento retributivo dei lavoratori coinvolti. Analizzando il settore dei pubblici esercizi, la Federazione Italia Pubblici Esercizi (FIPE), organizzazione leader sul piano nazionale

referente ai pubblici esercizi, in collaborazione con Adapt, ha realizzato e pubblicato, a marzo 2022 col nome di “Guida al dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi”, uno studio in cui, esaminando le cause e gli effetti concreti del dumping contrattuale nello specifico settore di afferenza, mette a confronto il CCNL di propria sottoscrizione con gli altri otto contratti collettivi afferenti ai pubblici esercizi che vengono utilizzati, in ragione della loro presenza nel database congiunto di CNEL e INPS, oltre al loro classico utilizzo, anche ai fini della determinazione della retribuzione imponibile per la determinazione dei contributi previdenziali. Dai dati che FIPE e Adapt riportano è possibile osservare una forbice, talvolta assai ampia, tra i diversi trattamenti economici minimi previsti dai contratti stessi. Si prenda, ad esempio, la retribuzione mensile lorda di un cameriere di ristorante (4° livello di inquadramento).



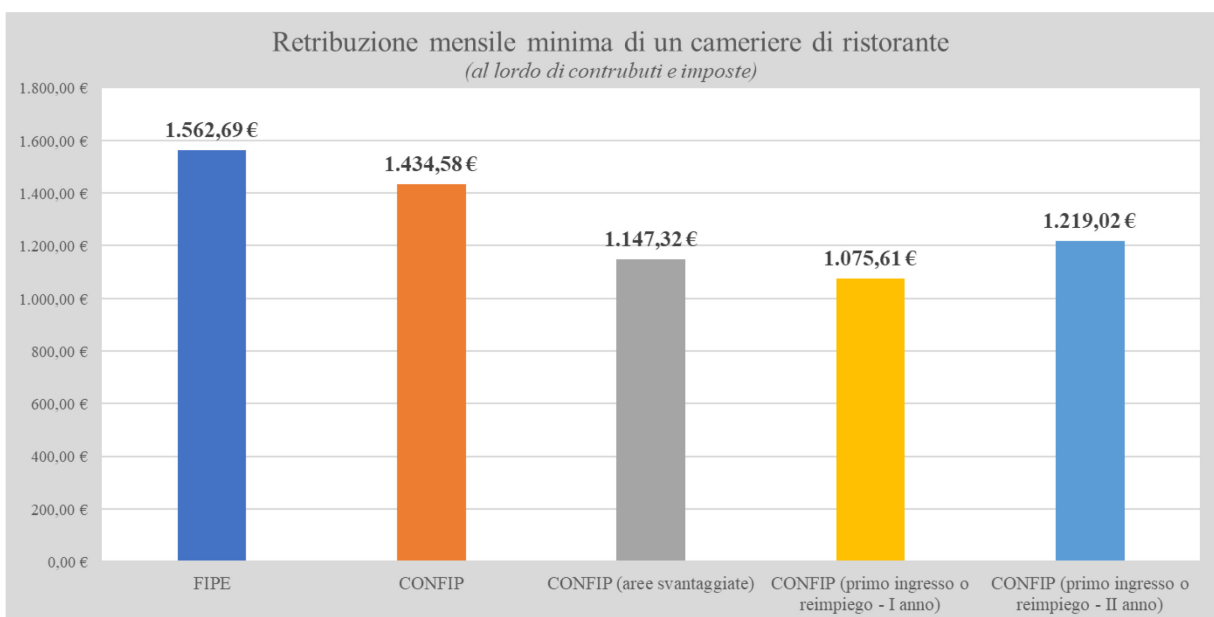
Fonte: Guida al Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi (Fipe e Adapt, 2022)

Dal grafico sovrastante si può evincere come la quasi totalità dei contratti esaminati presenti un trattamento economico minimo inferiore rispetto a quello proposto dal CCNL FIPE. Le differenze retributive mensili maggiori si riscontrano con i CCNL ANPIT, FAPI ed ESAARCO con rispettivamente 274,20€ (17,55%), 297,10€ (19,01%) e 222,13€ (14,21%) di risparmio retributivo mensile per le imprese che applicano suddetti contratti. In sostanza, la non applicazione da parte di un'impresa del CCNL FIPE comporta per i dipendenti, escludendo il CCNL CONFLAVORO, una diminuzione del salario minimo garantito da contratto tra il 5,68% (FIDAP) e il 19,01% (FAPI). Le differenze diventano ancora più considerevoli se, a fianco della retribuzione base che i diversi CCNL propongono, si tiene conto nel confronto anche delle specifiche clausole di ogni singolo contratto, come ad esempio la possibilità, per un datore di lavoro che applica il CCNL FAPI, di corrispondere al dipendente, limitatamente ai primi 12 mesi del contratto di lavoro, la retribuzione prevista dal livello di inquadramento immediatamente inferiore.



Fonte: Guida al Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi (Fipe e Adapt, 2022)

Ed ecco che la già elevata differenza retributiva tra i due sistemi contrattuali (297,10€) diventa ancora più marcata e sfavorevole nei confronti del dipendente assunto da meno di 12 mesi, raggiungendo quota 403,19€, ovvero una riduzione del 25,8% rispetto alla retribuzione garantita dal CCNL FIPE. Lo stesso discorso vale per altri contratti che, talvolta, presentano una serie ancora più numerosa di clausole con altrettanti regimi retributivi diversi, come nel caso del CCNL CONFIP che prevede, similmente al contratto FAPI, una clausola per il “primo ingresso o reimpiego”, a cui si aggiunge un regime retributivo speciale per le “aree svantaggiate”, ovvero applicabile “dalle aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), da tutte le aziende con sede produttiva in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge e da tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato” (FIPE, 2022).



Fonte: Guida al Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi (Fipe e Adapt, 2022)



Le disparità di trattamento economico tra i vari sistemi contrattuali, tuttavia, non si limitano esclusivamente all'istituto della "paga base", ma riguardano altresì altri elementi retributivi, quali le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e supplementare, la presenza o meno della quattordicesima mensilità, etc. La dimostrazione di come nei CCNL "minori" si ricorra alla "scomposizione dell'alveo delle ipotesi di lavoro straordinario, festivo e notturno al fine di retribuire in misura inferiore parte delle ore lavorate in tali circostanze" (FIPE, 2022) è riportata nella tabella seguente.

CCNL	Straord.	Notturno	Festivo	Straord. Notturno	Straord. Festivo	Festivo notturno	Straord. Notturno festivo
<b>FIPE</b>	30%	25%	20%	60%	30% (str.)	25% (nott.)	60% (str. nott.)
<b>CONFLAV.</b>	20%	20%	18%	48%	/	/	/
<b>FAPI</b>	15%	15%	10%	30%	30%	20%	50%
<b>ANPIT</b>	14%	11%	11%	22%	/	14%	/
<b>CIFA</b>	15%	15%	30%	35%	30%	/	50%
<b>SIST. IMPR.</b>	30%	25%	20%	60%	/	/	/
<b>CONFIP</b>	15%	15%	30%	35%	30%	/	50%
<b>FIDAP</b>	15%		20%	25%	20%	/	28%
<b>ESAARCO</b>	15%	15%	10%	30%	25%	15%	35%

*In verde sono evidenziate le maggiorazioni uguali o superiori rispetto a quelle previste dal CCNL FIPE, mentre in rosso quelle minori.*

*Fonte: Guida al Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi (Fipe e Adapt, 2022)*

Concludendo, è altresì necessario evidenziare che, malgrado i dati confermino la presenza di trattamenti economici fortemente svantaggiosi rispetto al contratto "leader" stipulato dalla FIPE, non è possibile considerare automaticamente i contratti minori presi in considerazione nello studio come contratti pirata, in quanto questi potrebbero, seppur in minima parte, rappresentare degli interessi collettivi effettivi e quindi essere una legittima espressione di libertà sindacale.

## CAPITOLO 2 – I CRITERI DI ADEGUATEZZA RETRIBUTIVA

---

### 2.1 La retribuzione costituzionalmente garantita: articolo 36 Cost.

Nell'ambito della valutazione dell'inadeguatezza dei minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi "pirata", risulta imprescindibile comprendere quale sia la concezione del criterio di adeguatezza della retribuzione e il modo in cui questo possa essere, nel concreto, quantificato. Il più significativo riferimento a una definizione di adeguatezza si può ritrovare nella Costituzione: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Così recita il primo comma dell'art. 36 Cost., il quale identifica il concetto di retribuzione, determinandone il fondamentale principio di valore, e al contempo tenta di sottrarre la determinazione del salario alle pure e semplici leggi del mercato attraverso il riferimento ai due principi di sufficienza e di proporzionalità, riconoscendoli come due profili di specialità della retribuzione rispetto alle prestazioni corrispettive dei rapporti di scambio, quello relativo alla determinazione del "*quantum*" della retribuzione e quello attinente al legame tra questa e la prestazione di lavoro che, a sua volta, è inseparabile dalla persona del lavoratore (Martone, 2019). Il concetto così assunto di retribuzione, come ribadito anche dalla Corte costituzionale, non risulta quindi "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" (v. sentenza n. 559/1987). La retribuzione deve, quindi, rispettare due principi fondamentali: innanzitutto, deve essere congrua, ossia "proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto, intesi quali coefficienti obiettivi che consentono la valutazione della durata e dell'intensità dell'impiego di energie psico-fisiche, così come del merito ascrivibile al lavoratore" (Perone, 1989; in Garbuio, 2022); in secondo luogo, la retribuzione deve "garantire al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato alle loro esigenze, ovvero oltre la mera sussistenza o al minimo vitale" (Tripodina, 2008; in Garbuio, 2022), permettendo così una "piena partecipazione ai diritti civili e politici a coloro che, attraverso il lavoro, contribuiscono al progresso sociale ed economico della comunità in cui vivono" (Ferrara, 2006; in Garbuio, 2022). Nonostante il rischio di risultare "ambigui o alternativi" (Pascucci, 2019), in quanto una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro potrebbe non sempre risultare sufficiente, i due principi risultano strettamente correlati e riuniti nell'unitarietà della nozione di retribuzione che emerge

dall'articolo stesso, in particolare dall'espressione "e in ogni caso", la quale lega il segmento normativo della proporzionalità a quello della sufficienza (Ponterio, 2019). Tale espressione è stata tradizionalmente interpretata con l'obiettivo di conferire alla sufficienza il ruolo di "correttivo" (Ponterio, 2019) della proporzionalità, 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 lavoratore di soddisfare in modo minimamente dignitoso le necessità essenziali" (Pascucci, 2019). Nella stessa direzione muovono diverse interpretazioni giurisprudenziali, come quella contenuta nella sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Milano n. 1977/2016. In questa sentenza è stato analizzato il caso di un dipendente che, a seguito dei vari datori di lavoro che si sono susseguiti nell'appalto per la gestione del servizio di reception e portineria, si è visto applicare, nonostante lo svolgimento delle medesime mansioni, una serie di contratti collettivi diversi che hanno portato a un decremento del suo trattamento salariale pari al 32% nell'arco di pochi anni. Il Tribunale ha ritenuto che, "per un lavoratore impiegato quasi a tempo pieno (93,57%) una paga oraria di euro 4,40 lordi [...] non [è] manifestamente sufficiente a fargli condurre un'esistenza libera e dignitosa e a far fronte alle ordinarie necessità della vita", sostenendo che il principio di sufficienza della retribuzione dettato dall'art. 36 Cost. "impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato" (Ponterio, 2019).

L'art. 36 Cost., "nato senza dubbio come norma programmatica" (Giugni, 1971), ovvero norma essenzialmente rivolta al legislatore volta a indicare "un fine che il Parlamento deve perseguire adottando norme ordinarie" (del Prato, 2021) (in tal senso, norme ordinarie che andassero ad attuare i principi propri dell'art. 36 Cost. non sono mai state emanate), agli inizi degli anni '50 è stato oggetto di "traduzione sostanziale" (Ricci, 2012) da parte della giurisprudenza (v. Cassazione n. 461/1952), che l'ha portato ad assumere, nel diritto vivente, un valore di precettività e immediata applicabilità ai rapporti contrattuali, come fonte del diritto del lavoratore all'applicazione dei minimi tabellari previsti dai contratti collettivi nazionali (Ichino, 2010). Tale interpretazione giurisprudenziale risulta espressione di una chiara "scelta politica di deliberata supplenza del giudiziario all'inerzia del legislativo", atta a colmare quello che allora appariva come il vuoto legislativo derivante dall'inattuazione, tuttora tale, dell'art. 39 Cost. (Giugni, 1971). Ed ecco che, nell'assenza di norme che determinassero la "giusta retribuzione" e nella mancata attuazione dell'art. 39 Cost., soprattutto per quanto riguarda la disposizione sull'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, l'art. 36 Cost. è stato il terreno di

molteplici interpretazioni giurisprudenziali che hanno reso effettiva la garanzia costituzionale, riconoscendo quale parametro di riferimento retributivo, attraverso il combinato disposto dell'art. 36 Cost. (proporzionalità e sufficienza) e dell'art. 2099, comma 2, c.c. (“in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali”) e sulla base di orientamenti ormai consolidati, i minimi tabellari stabiliti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (Imberti, 2019).

## **2.2 Il rinvio alla contrattazione collettiva e il “salario minimo costituzionale”**

### *2.2.1 Il rinvio ai minimi contrattuali secondo l'art. 36 Cost.*

Come anticipato precedentemente, a partire dagli anni '50, quando l'art. 36 Cost. venne definito nella “storica” sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 461/1952 “[di] carattere precettivo ed [...] di applicazione immediata e diretta”, la giurisprudenza, in luogo della mancanza di una legislazione sui salari minimi e della mancata attuazione del sistema previsto dall'art. 39 Cost. (Imberti, 2019), ha stabilito il diritto dei lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano o meno iscritti ai sindacati che stipulano i contratti collettivi di diritto privato, ad ottenere l'applicazione dei minimi retributivi previsti da quest'ultimi, delineando così il concetto del "salario minimo costituzionale" (Ricci, 2011), interpretando la "retribuzione equa" prevista dall'art. 36 Cost. secondo i trattamenti retributivi minimi stabiliti nei contratti collettivi nazionali di categoria (Ballistreri, 2013). Il suddetto orientamento giurisprudenziale di rinvio ai livelli minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, quale “parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione previsti dall'art. 36 Cost.” (Pigliararmi, 2019), ha trovato ulteriore conferma all'interno dell'ordinamento, anche dal punto di vista legislativo, dapprima con l'entrata in vigore della legge n. 142/2001 in materia di “revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore” e successivamente con la conversione in legge del D.L. n. 248/2007, recante “proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria”. La prima, all'articolo 3, comma 1, riconosce ai soci lavoratori di cooperativa “un trattamento economico complessivo proporzionato in rapporto alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore”, di fatto riconoscendo l'idoneità dei minimi

contrattuali ad esprimere concretamente il criterio di sufficienza previsto dalla Costituzione (“comunque non inferiore ai minimi ...”). La seconda, all’art. 7, comma 4, riprendendo direttamente i contenuti della summenzionata legge n. 142 (“ai sensi dell’articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142”), integra la nozione di rinvio ai minimi contrattuali, specificando che “in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria [il rinvio si applica esclusivamente per i] trattamenti economici [...] dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria”, introducendo, in questo caso, la nozione di maggiore rappresentatività comparata (che tuttavia non si traduce, come già affrontato precedentemente, in criteri concreti utili a stabilire l’effettiva rappresentatività) per distinguere tra i diversi contratti collettivi idonei a rappresentare i principi costituzionali di equa retribuzione. Quest’ultima norma ha, altresì, superato il vaglio di legittimità costituzionale quando, a seguito della sentenza della Corte costituzionale 26 marzo 2015, n. 51, è stata ritenuta infondata la questione di legittimità costituzionale in riferimento all’art. 39 Cost. sollevata dal Tribunale ordinario di Lucca con ordinanza del 24 gennaio 2014. Secondo il Tribunale di Lucca, la norma in questione, obbligando il giudice ad applicare un trattamento salariale almeno pari a quello previsto da alcuni di tali contratti senza prima valutare ex art. 36 Cost. il diverso contratto collettivo adottato dall’azienda per affiliazione sindacale, violerebbe il precetto costituzionale indicato, così come il relativo principio di libertà sindacale, incidendo coercitivamente sul dinamismo, talvolta conflittuale, della competizione tra sindacati, estendendo indebitamente l’efficacia dei contratti collettivi (anche se limitatamente alla parte economica), contravvenendo così a quanto stabilito dall’art. 39 Cost. La Corte costituzionale, dichiarando non fondata la predetta questione di legittimità costituzionale, sancisce che l’art. 7, comma 4, della legge n. 31/2008 non è volto all’estensione *erga omnes* di un contratto collettivo a detrimento di altri, ma alla determinazione legislativa, “attraverso un provvedimento legislativo di rinvio al contratto collettivo conforme all’orientamento della giurisprudenza di legittimità, della retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost”. Pertanto, “poiché nulla impedirebbe dal punto di vista della Costituzione che il legislatore fissasse un salario minimo legale rispondente al dettato dell’art. 36 Cost., non vi è ragione per la quale questa fissazione non possa avvenire attraverso il ‘parametro esterno’ del trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi (Borgogelli, 2016)”. A giudizio della Corte, infatti, il rinvio alla fonte collettiva operato dalla norma oggetto del giudizio possiede un duplice pregio, ovvero quello di recepire meglio di altre fonti l’andamento delle dinamiche retributive e, soprattutto, quello di contrastare forme di dumping contrattuale, in linea con l’attuale orientamento giurisprudenziale che considera rispettose dei parametri di cui all’art. 36 Cost. le retribuzioni

stabilite dai contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (Riciputi, 2018).

### *2.2.2 La maggiore rappresentatività come condizione necessaria ma non sufficiente*

Sulla base dei precedenti ragionamenti e sulla pronuncia della Corte costituzionale (e della Cassazione) presentata poc'anzi, si potrebbe supporre che il carattere di maggiore rappresentatività delle parti sociali stipulanti un certo contratto collettivo rappresenti condizione sufficiente affinché i minimi retributivi previsti da tale contratto siano da considerare in maniera “automatica” conformi al principio di proporzionalità e al principio di sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione. Tuttavia, contrariamente a quanto appena detto, non solo permane la questione, in assenza dei parametri di quantificazione e di un sistema di individuazione della rappresentatività sindacale, di determinare quali siano i sindacati realmente rappresentativi e quindi autorizzati a svolgere la funzione di autorità salariale (Magnani, 2022), ma, in virtù di alcune recenti sentenze, è da considerare il caso di taluni trattamenti retributivi che, nonostante siano previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative, risultino in concreto lesivi dei principi costituzionali di proporzionalità e/o di sufficienza (Rotondi, 2023). A tale conclusione giunge il Tribunale di Torino con la sentenza n. 1128 del 2 luglio 2019, nella quale il Giudice ha ritenuto che la retribuzione di 687 euro netti mensili prevista dal CCNL Vigilanza, sezione Servizi Fiduciari (non qualificabile, a detta del Giudice, come “contratto pirata”, in quanto “sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”) “non può reputarsi proporzionata, né sufficiente a far fronte alle ordinarie necessità di vita e dunque ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa”. Il Giudice argomenta la propria decisione sostenendo che la retribuzione prevista dal contratto in oggetto risulta “[assai] inferiore rispetto a quella prevista da tutti i CCNL simili ed usualmente applicati nello specifico settore” e contemporaneamente “ampiamente al di sotto del tasso-soglia di povertà assoluta” definito dall'ISTAT per un individuo senza parenti conviventi in età compresa tra i 18 e i 59 anni (pari, nell'anno 2015, ad 984,64 euro). In merito al primo punto, il Giudice sottolinea: “il fatto che i rappresentanti delle medesime organizzazioni sindacali, nell'ambito di vari altri contratti collettivi, abbiano stimato proporzionata alla stessa quantità e qualità della prestazione una retribuzione sensibilmente superiore [...] grava la retribuzione in questione della presunzione uguale e contraria che essa non sia invece proporzionata”. In virtù di quest'ultimo passaggio, l'esito finale della decisione riguarda l'individuazione, quale parametro retributivo per la determinazione della “giusta retribuzione”, di un contratto collettivo (Proprietari di fabbricati)

anch'esso stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma diverso da quello (sezione Servizi Fiduciari, CCNL Vigilanza) effettivamente applicato al rapporto lavoro in esame (Imberti, 2019). La decisione in questione risulta estremamente significativa e "potenzialmente dirompente" rispetto alla consolidata giurisprudenza in merito al concetto di "salario minimo costituzionale" (Ricci, 2011): il Giudice, infatti, portando alla disapplicazione di un CCNL pacificamente sottoscritto da sindacati comparativamente più rappresentativi, "supera" la "presunzione giurisprudenziale" di adeguatezza della retribuzione prevista da contratto collettivo all'art. 36 Cost., stabilendo che non è possibile escludere a priori che il trattamento salariale stabilita dalla contrattazione collettiva, seppur dotata di ogni crisma di rappresentatività, agisca nel rispetto del predetto precetto costituzionale. In estrema sintesi, l'applicazione dei parametri retributivi stabiliti da un CCNL firmato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative non risulta sufficiente per "essere in regola" coi principi dell'art. 36 Cost. (Imberti, 2019).

## **CAPITOLO 3 – L’ORMAI NECESSARIO INTERVENTO NORMATIVO**

---

### **3.1 Il salario minimo legale**

A fronte di tutte le precedenti riflessioni e le relative implicazioni, emerge come auspicabile, se non ormai addirittura necessario e “improcrastinabile” (Verzaro, 2021), un intervento di tipo normativo che riesca a porre fine (o tutt'al più riesca a limitarne la portata) al fenomeno del dumping contrattuale e alla stipulazione dei contratti pirata, e che contestualmente intervenga sulla più ampia “questione salariale” e sul problema dei “salari eccezionalmente bassi” (Treu, 2019) (secondo i dati Eurostat riferiti al 2021, il salario lordo annuo medio in Italia (29.440 euro) è ampiamente più basso di quello in Germania e Francia (rispettivamente 44.468 e 40.170) e anche della media dell'Eurozona (37.382)), dei quali lo stesso dumping contrattuale può essere considerato una delle numerose cause. Le proposte in tal senso sono molteplici e ognuna di queste presenta al suo interno determinati vantaggi e potenziali complicanze derivanti dall'applicazione delle stesse. In questo contesto, assume rilevanza fondamentale la direttiva europea n. 2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati, la quale contiene una serie di disposizioni che mirano a garantire, all'interno degli Stati membri dell'Unione, un livello adeguato dei salari minimi. La direttiva non ha l'obiettivo di fissare il livello dei salari, unificare i salari minimi nell'Unione Europea o creare un sistema standardizzato per la loro determinazione. Al contrario, a ciascuno Stato membro viene data la facoltà di scelta circa quali misure da adottare, rispettando così la competenza dei singoli Stati nella possibilità di stabilire il livello dei salari minimi attraverso la fissazione di un importo per legge, attraverso l'utilizzo dei salari stabiliti nei contratti collettivi o attraverso entrambi questi meccanismi. In particolare, la direttiva stabilisce un insieme di regole volte a promuovere la contrattazione collettiva per la determinazione dei salari, garantire l'adeguatezza dei salari minimi stabiliti per legge (dove presenti), e a facilitare l'accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimo, a prescindere che questi siano stabiliti per legge o contrattualmente. Le disposizioni incluse nella direttiva trovano, quindi, applicazione rispetto ai singoli Stati membri, e saranno successivamente oggetto di recepimento, tenendo conto del sistema di determinazione dei salari minimi presente in quel paese: infatti, come specificato nell'art. 1, nessuna disposizione può prescrivere l'obbligo di istituire un salario minimo legale dove tale salario è attualmente garantito unicamente tramite accordi collettivi, né può imporre l'obbligo di rendere questi accordi di applicazione universale. (Bonanomi, 2022).



Da diversi anni ormai, soprattutto in seguito alla crisi economica, alla “storica” introduzione nel 2015 del salario minimo legale in Germania e, per ultima, all’approvazione della predetta direttiva europea, anche nel nostro paese si è cominciato a discutere sulla possibilità dell’introduzione del salario minimo per legge, nonostante in Italia il sistema di determinazione dei salari sia basato su un’elevata copertura dei minimi contrattuali e che quindi, nell’ottica di recepimento della summenzionata direttiva, al fine di salvaguardare i salari sarebbe sufficiente promuovere il rafforzamento e l’agevolazione dell’esercizio della contrattazione collettiva. Ciononostante, il salario minimo legale potrebbe assicurare a tutti i lavoratori italiani un livello retributivo minimo inderogabile, persino per quelle categorie di lavoratori che “non rientrano nella nozione tradizionale di subordinazione e che subiscono gravi fenomeni di sfruttamento” e che sono, quindi, “meritevoli di tutele sul piano retributivo oltre che su quelli della sicurezza sul lavoro e sul welfare” (Ballistreri, 2022). Al contempo, l’introduzione del salario minimo legale “serve a combattere i bassi salari, comunque questi si formino, sia che vengano stabiliti da contratti collettivi pirata sia che si attuino con la violazione degli standard stabiliti anche da contratti collettivi rappresentativi” (Treu, 2022). Relativamente a quest’ultimo aspetto, nell’ambito di misura di contrasto al dumping contrattuale, il salario minimo legale costituirebbe un limite alla capacità delle organizzazioni di dubbia rappresentatività di fare ricorso a trattamenti retributivi altamente peggiorativi rispetto a quelli stabiliti dai contratti collettivi più applicati a livello nazionale, eliminando così la possibilità, per queste organizzazioni, di stipulare contratti collettivi pirata nocivi nei confronti dei diritti dei lavoratori. Nel 2014 il tema dell’introduzione del salario minimo è entrato nella legge n. 183/2014 (la legge delega del *Jobs Act*) in cui il Parlamento delegava il Governo a introdurre “[un] compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, [...] ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” (articolo 1, comma 7, lettera g). Il Governo, in quell’occasione, anche per l’opposizione dei sindacati, decise di non dare seguito alla delega, neanche in via sperimentale (Garnero, 2019). Da allora, la proposta è tornata più volte al centro del dibattito anche grazie a diverse proposte e disegni di legge che si sono susseguiti nel tempo, tra cui si annoverano, tra gli altri, il DDL n. 658 Catalfo *et al.* del 12 luglio 2018 su “Disposizioni per l’istituzione del salario minimo orario”, il DDL n. 947 Delrio *et al.* del 18 luglio 2018 su “Istituzione del salario orario minimo legale”, il DDL n. 1132 Nannicini *et al.* del 30 aprile 2019 su “Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale” (il quale obiettivo dichiarato nella relazione di

accompagnamento riguarda direttamente il contrasto al dumping contrattuale: “garantire una tutela retributiva universale attraverso strumenti che assicurino solidità alla disciplina contrattuale, in modo da contrastare il dumping contrattuale e qualsiasi forma di corsa al ribasso in materia salariale”), il DDL n. 2178 Catalfo *et al.* del 22 aprile 2021 su “Disposizioni in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva” e, ultima per tempo, la PDL n. 1275 Conte, Schlein *et al.* del 4 luglio 2023 su “Disposizioni per l’istituzione del salario minimo”.

Come già precedentemente menzionato, una delle principali questioni legate alla possibile introduzione nel nostro ordinamento dell’istituto del salario minimo legale è costituita dalla forte opposizione proveniente da alcune delle principali parti sociali, le quali temono che un salario minimo imposto per legge possa “pregiudicare il sistema della contrattazione collettiva” e “scatenare una corsa al ribasso dei salari” (Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, 2021). Tuttavia, negli ultimi anni alcune organizzazioni come CGIL, UIL, Confsal e Confindustria hanno aperto alla possibilità dell’introduzione del salario minimo, a patto che questa misura sia complementare alla funzione della contrattazione collettiva e non ne “[svuoti] l’azione contrattuale” (Treu, 2019), mentre altre sigle sindacali come CISL, UGL, Confartigianato e Confcommercio mantengono la loro posizione ampiamente contraria, sostenendo che “il salario minimo fissato per legge [...] è una proposta semplicistica che non solo non risolverebbe il problema del lavoro povero, ma lo aggraverebbe” (Granelli, 2023). Contraria anche la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, come espresso nel suo approfondimento “Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione” pubblicato il 13 luglio 2023 riguardo ai possibili effetti dell’introduzione del salario minimo. Nello specifico, la fondazione presenta le proprie perplessità elencando una serie di importanti controindicazioni che l’intervento del legislatore, seppur “presentando elementi di indiscusso valore”, potrebbe causare. In particolare, la fondazione ritiene che l’intervento del legislatore:

- innanzitutto, comporterebbe la perdita per la contrattazione collettiva della sua distintiva funzione di interprete e garante dei bisogni e delle necessità dei lavoratori rispetto ai diversi settori di appartenenza, al fine della determinazione sia dell’equa retribuzione sia delle adeguate tutele in riferimento a tutti gli altri istituti contrattuali;
- risulterebbe essere eccessivamente semplicistico e restrittivo rispetto alla completa tutela, sia economica che normativa, dei lavoratori;
- risulterebbe gravemente limitante se non comprendesse anche le “altre” tipologie di lavoratori, come i collaboratori domestici, che attualmente rappresentano una delle categorie più interessate dal fenomeno di povertà lavorativa;

- comporterebbe un rialzo del costo del lavoro a carico delle aziende “con effetto trascinamento” a tutti i livelli salariali superiori al minimo legale;
- rischierebbe di determinare un effetto negativo in quei settori/aziende non in grado di sostenere l’incremento salariale previsto.

Sotto questi punti di vista, l’introduzione del salario minimo legale rischierebbe di risultare una misura controproducente sotto il profilo occupazionale e di produrre una pericolosa alterazione dell’equilibrato funzionamento del sistema delle relazioni sindacali (Proia, 2020b). Un'altra questione, non meno importante della precedente, riguarda la definizione della retribuzione da assumere come soglia (ovvero se il salario minimo è da considerarsi solo sul salario base, sul salario base più le mensilità aggiuntive oppure sul salario base più le mensilità aggiuntive più il TFR) e la fissazione della soglia ragionevole. A seconda della definizione e del livello stabilito, infatti, il numero di lavoratori coperti può variare dal 30% al 6%, come illustrato nel grafico sottostante.

Incidenza di lavoratori sotto soglia, al variare dell’importo e della definizione <sup>26</sup>									
Tipo lavoratore	Sotto soglia 9 euro			Sotto soglia 8,50 euro			Sotto soglia 8 euro		
	Numero	in %	Diff. retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva
Dipendenti Privati	3.593.369	26,2%	6.377	2.760.117	20,01%	3.954	1.886.382	13,8%	2.281
Operai agricoli	369.194	35,1%	235	290.933	27,7%	150	195.715	18,6%	86
Lavoratori domestici	615.972	90,2%	1.757	566.475	83,0%	1.369	514.104	75,3%	1.005
<b>Totale</b>	<b>4.578.535</b>	<b>29,7%</b>	<b>8.369</b>	<b>3.617.525</b>	<b>23,4%</b>	<b>5.473</b>	<b>2.596.201</b>	<b>16,8%</b>	<b>3.373</b>
Tipo lavoratore	Soglia €9 comprensivi di 13ma			Soglia €8,50 comprensivi di 13ma			Soglia €8 comprensivi di 13ma		
	Numero	in %	Diff. r retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva
Dipendenti Privati	2.026.185	14,8%	2.784	1.402.993	10,2%	1.656	971.311	7,1%	932
Operai agricoli	262.411	24,9%	123	174.516	16,6%	71	107.922	10,3%	35
Lavoratori domestici	552.297	80,9%	1.226	498.024	73,0%	899	402.157	58,9%	605
<b>Totale</b>	<b>2.840.893</b>	<b>18,4%</b>	<b>4.133</b>	<b>2.075.533</b>	<b>13,4%</b>	<b>2.627</b>	<b>1.481.389</b>	<b>9,6%</b>	<b>1.572</b>
Tipo lavoratore	Sotto €9 compr. 13ma e TFR			Sotto €8,50 compr. 13ma e TFR			Sotto €8 compr. 13ma e TFR		
	Numero	in %	Diff. retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva	Numero	in %	Diff. retributiva
Dipendenti Privati	1.328.155	9,7%	1.513	941.198	6,9%	876	637.546	4,7%	488
Operai agricoli	167.520	15,9%	65	93.493	8,9%	33	50.245	4,8%	15
Lavoratori domestici	489.829	71,8%	849	391.360	57,3%	579	307.150	45,0%	357
<b>Totale</b>	<b>1.985.504</b>	<b>12,9%</b>	<b>2.427</b>	<b>1.426.051</b>	<b>9,2%</b>	<b>1.487</b>	<b>994.941</b>	<b>6,4%</b>	<b>860</b>

<sup>26</sup> Con la notazione “comprensivi di tredicesima” è da intendersi comprensivi di tredicesima o quattordicesima secondo la previsione contrattuale

Fonte: XIX rapporto annuale INPS di ottobre 2020

In ultimo luogo, se si volesse dare seguito all'iter legislativo per introdurre un salario minimo per legge, sarebbe necessario adeguarsi alle regole della direttiva in materia di salario minimo legale. In ogni caso nel dare attuazione alla direttiva sarà comunque necessario seguirne almeno i punti fondamentali, a cominciare dalla “attivazione di procedure formali di coinvolgimento delle parti sociali, che la Commissione ritiene essenziale per garantire che il salario minimo sia adeguato secondo la valutazione dei principali stakeholders”. Non sarebbe quindi sufficiente l’attuale formulazione di alcuni dei disegni di legge precedentemente elencati che si limitano a fissare una soglia minima di 9 euro (Treu, 2021).

### **3.2 L’efficacia *erga omnes* “salariale”**

#### *3.2.1 La definizione di rappresentatività sindacale e dei perimetri contrattuali*

Una via alternativa (che in realtà alternativa non è) per il contrasto al dumping contrattuale, spesso invocata dalle principali parti sociali soprattutto in virtù del ruolo preminente che garantirebbe ai sindacati e alla contrattazione collettiva quale "autorità salariale" (Martone, 2022), è quella della definizione di “meccanismi legali che prendano a riferimento i minimi salariali (nelle voci da definire in dettaglio) stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative” al fine di dare loro efficacia *erga omnes*, ovvero efficacia generale per tutti i lavoratori interessati (Treu, 2022). Un tale tipo di intervento permetterebbe di escludere a priori la possibilità che a un lavoratore vengano corrisposti trattamenti retributivi inferiori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale individuato come “leader” nel settore di riferimento. Tuttavia, una legge sindacale di tale portata può essere realizzata solo se preceduta da una precisa definizione delle categorie contrattuali e dalla regolamentazione per legge della rappresentatività delle organizzazioni sindacali. A condizione che si riesca ad elaborare un modello conforme con l'ormai risalente art. 39 Cost. (Zoppoli, 2020).

Dunque, il primo aspetto da dover considerare per poter procedere con un simile intervento sarebbe l’indispensabile definizione di criteri di misurazione della rappresentatività (sindacale e datoriale) che permettano di identificare quali sigle sindacali sono ammesse nella contrattazione collettiva e “quali [contratti possono] dare pienamente attuazione ai rimandi legislativi” (Pata, 2020). Tale definizione andrebbe accompagnata dalla contestuale “perimetrazione” (Alvino e Imberti, 2018) delle categorie contrattuali entro le quali effettuare la misurazione stessa della rappresentatività. Iniziative del genere non costituiscono una novità nel nostro ordinamento: come precedentemente spiegato, le principali parti sociali hanno già introdotto, prima col T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e poi con l’A.I. detto “patto

per la fabbrica” del 9 marzo 2018, modelli di misurazione della rappresentanza, sia da parte sindacale che da parte datoriale, come meccanismi autoregolatori contro la proliferazione e il dumping contrattuale. Meccanismi che, si ricorda, trovano applicazione solo per le associazioni che scelgono volontariamente di sottoporvisi (Carinci, 2014). Quindi, l’attuazione di tali meccanismi, se affidata esclusivamente all’autonomia negoziale, si tratterebbe di un passaggio che non riuscirebbe a risolvere il problema del dumping contrattuale derivante dall’azione di quelle rappresentanze sindacali, “chiaramente alternative a quelle tradizionali”, sicuramente sfavorevoli alla possibilità di entrare pienamente nel campo di applicazione dell’accordo del 2018. In fin dei conti, come concordano anche le parti sociali firmatarie del patto, i limiti della soluzione esclusivamente convenzionale sono evidenti ed è solo attraverso l’intervento legislativo – che dovrà comunque confrontarsi con l’art. 39 Cost. – che “la frammentazione del sistema contrattuale, ed ancora prima quello della rappresentanza, può trovare una sua reale ed effettiva composizione” (Marazza, 2018). Per questo motivo, al fine di estendere il campo di applicazione di tali criteri di misurazione, “[rendendo così] universale ed effettiva l’acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza”, le parti sociali, in un’ottica di “piena e leale collaborazione delle istituzioni” (paragrafo 4, comma 5), invocano l’intervento da parte del legislatore affinché tali meccanismi siano integrati in una normativa di portata generale, applicabile quindi a tutti gli organi di rappresentanza.

Ad ogni modo, la sola definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza non è ritenuta sufficiente. In tal senso, le sigle sindacali firmatarie dell’accordo del 2018 convengono che risulta altresì essenziale stabilire una definizione dei “perimetri” o “confini” delle categorie contrattuali entro le quali misurare la rappresentatività delle singole associazioni segnatarie (Treu, 2019). Proprio a tale fine, il patto prevede la "ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale" in modo che le parti sociali possano successivamente "[intervenire] sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale" (par. 4, comma 8, punto a). Nonostante la formulazione possa risultare poco chiara, l’idea di fondo è quella della progressiva definizione di macroaree contrattuali (cosiddetti "perimetri" della contrattazione) in cui effettuare la misurazione della rappresentatività sindacale delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, attraverso i predetti criteri di misurazione (da stabilire), al fine di determinare quali sindacati godono di maggiore o comparativa rappresentatività e, di conseguenza, quali sono i contratti collettivi da questi stipulati (Marazza, 2018).

In sostanza, quindi, CGIL, CISL e UIL, assieme alle associazioni datoriali nei diversi ambiti settoriali, ritengono che un intervento di legge in materia di misurazione della rappresentatività

sia possibile, ma che questo debba operare esclusivamente a sostegno delle norme condivise nei vari accordi interconfederali e non in alternativa a queste, nel rispetto del loro ruolo che ne uscirebbe rafforzato in quanto ad “autorevolezza e capacità di incidere nei processi di regolazione in materia di contrattazione e nel rapporto tra lavoro e impresa” (Bianco, 2020). Un intervento che rispetti tali caratteristiche potrebbe essere rappresentato da una legge ordinaria che vada semplicemente a recepire i sistemi e i criteri di misurazione contenuti nel T.U. del 2014 e nell’A.I. del 2018. Si ritiene altresì opportuno che la legge in questione chiarisca che nel caso in cui esistano due o più contratti collettivi nella stessa categoria di applicazione, va applicato quello stipulato dalle associazioni maggiormente rappresentative (secondo i predetti criteri del Testo Unico) e che, nel caso in cui già vigesse un contratto collettivo nazionale con efficacia generale per una determinata categoria e un nuovo contratto collettivo sia stipulato per una categoria più specifica all’interno di questa, è necessario che la valutazione della maggiore rappresentatività (in conformità con i criteri indicati nel Testo Unico) riguardi le imprese e i lavoratori appartenenti a questa sottocategoria specifica. L’applicazione di queste disposizioni consentirebbe alla negoziazione collettiva di definire in maniera specifica i confini della categoria o del settore per ogni singolo caso, a condizione che i firmatari dei contratti siano le associazioni maggiormente rappresentative, adeguatamente quantificate (Valente, 2021).

### *3.2.2 Il nodo dell’incostituzionalità*

Una volta introdotti all’interno dell’ordinamento, attraverso una legge ordinaria, i criteri di misurazione della rappresentatività applicabili a tutte le organizzazioni sindacali e datoriali, e una volta definiti i “perimetri” contrattuali all’interno dei quali misurare la suddetta rappresentatività, si avrebbero, quindi, (in linea teorica) i presupposti per poter estendere l’efficacia dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a tutte le categorie di lavoratori alle quali il contratto si riferisce. Tuttavia, il tentativo di introdurre “l’irraggiungibile totem” (Falcucci, 2022) dell’efficacia *erga omnes*, senza ulteriori accorgimenti, rischierebbe comunque di risultare in contrasto con il precetto costituzionale contenuto nell’art. 39 Cost. e per questo motivo non realizzabile. Pertanto, nell’improbabile possibilità di una riforma di tipo costituzionale che vada a sostituire o modificare le disposizioni contenute all’interno dell’articolo 39 Cost. o di una normativa che vada ad attuare le stesse, le confederazioni sindacali maggiori, per evitare di ricadere nell’“impasse” di incostituzionalità, hanno proposto, diversamente dalle precedenti richieste di *erga omnes*, di estendere per legge non “l’efficacia dell’intero contenuto dei contratti collettivi”,

ma di “operare solo sui livelli salariali di base fissati dai contratti di categoria, prendendoli a riferimento come garanzia salariale minima per le varie categorie e qualifiche di lavoratori”. Tale operazione potrebbe essere giustificata come attuazione dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione stabiliti dall’art. 36 Cost., prevenendo così possibili obiezioni ex art. 39 Cost. (Treu, 2019). È evidente che tale proposta è assai diversa dalla “tipica” legislazione sui salari minimi che si riscontra nella maggior parte dei paesi europei. Il salario minimo legale, difatti, è generalmente stabilito in un’unica misura uniforme per tutti i settori e qualifiche e può, solamente in taluni casi, presentare variazioni per territorio o per categorie di lavoratori (come nel caso della misura ridotta per i giovani e per gli apprendisti). Viceversa, l’estensione *erga omnes* della sola componente economica dei contratti collettivi nazionali determinerebbe salari minimi diversificati per settori e per categorie/qualifiche diverse. La differenza tra questi due approcci è evidente non solo dal punto di vista normativo, ma anche per quanto riguarda le implicazioni economiche sulle dinamiche salariali e sugli equilibri all’interno della struttura contrattuale (Treu, 2019).

Una simile tecnica di estensione limitata alla parte retributiva dei contratti è già stata impiegata in passato dal legislatore, come nel summenzionato caso delle cooperative col D.L. 248/2007 (il quale, si ricorda, è stato ritenuto costituzionalmente legittimo dalla Corte Cost.) oppure in ambito di contribuzione previdenziale, dove il D.L. 338/1989, all’art. 1, prevede che la contribuzione previdenziale è dovuta sulla base delle retribuzioni previste dai contratti collettivi e che, nel caso di coesistenza di più CCNL, il contratto da prendere come riferimento è quello stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Sarebbe quindi sufficiente, secondo parte degli interpreti, al fine di evitare qualsiasi rischio di incostituzionalità, che il legislatore intervenisse specificamente a sostegno dei contratti collettivi “leader” attraverso una tecnica anche sostanzialmente analoga a quella già utilizzata in questi ultimi due casi (Proia, 2020b).

## RIFLESSIONI CONCLUSIVE

---

Alla luce della trattazione, il fenomeno del dumping contrattuale rappresenta una problematica di notevole complessità e che ingloba al suo interno diverse questioni, ognuna delle quali richiede particolare attenzione. Tra queste, la più significativa è indubbiamente la questione della rappresentatività sindacale. La dubbia rappresentatività delle organizzazioni che siglano contratti pirata certifica l'illegittimità di tali accordi e la loro incapacità di tutelare gli interessi dei lavoratori. Risulta, pertanto, imperativo affrontare questo tema tramite riforme legislative e normative che assicurino una rappresentanza sindacale effettiva e che promuovano la contrattazione collettiva legittima. In tal senso, la proposta di natura sindacale di introdurre per legge di criteri di misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale, nonché sulla definizione dei perimetri e delle categorie contrattuali, costituisce sicuramente una plausibile via di intervento.

Particolarmente interessante è la proposta relativa all'introduzione del salario minimo legale; misura che avvicinerebbe il sistema italiano a quello delle altre economie europee (tra 27 stati membri dell'UE, infatti, 21 di questi già prevedono nel loro ordinamento il salario minimo legale). La decisione di implementare una di queste due misure non escluderebbe l'altra; al contrario, la loro coesistenza potrebbe essere giustificata alla stregua della nostra normativa costituzionale, "riconoscendo alla legislazione sui minimi la funzione di specificare il principio di sufficienza e alla contrattazione collettiva quella di attuare il principio della proporzionalità del salario alla qualità e quantità del lavoro". (Treu, 2019)

In conclusione, indipendentemente dal tipo di intervento che il legislatore scelga di adottare, la situazione richiede un'azione immediata e non più procrastinabile al fine di contrastare il dumping contrattuale e preservare l'integrità del sistema contrattuale e salvaguardare la tutela dei diritti dei lavoratori.



## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

---

ALVINO, I. e IMBERTI, L., 2018. Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale. *Labour&Law Issues [online]*, vol. 4, no. 2. Disponibile su <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/8787/8531>> [05/07/2023].

BALLISTRERI, M., 2013. La nuova contrattazione collettiva e il salario minimo legale in Italia. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales [online]*, 25/2013. Disponibile su <[https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/1382/1/0212-7237\\_25\\_193.pdf](https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/1382/1/0212-7237_25_193.pdf)> [13/08/2023].

BALLISTRERI, G. 2022. Brevi note sul salario minimo per l'Europa sociale. *LavoroDirittiEuropa [online]*, 2/2022. Disponibile su <<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/ballistreri.pdf>> [13/08/2023].

BIAGIOTTI, M., 2022. Dispersione contrattuale e rischio dumping: alcune considerazioni. *Lavoro@Confronto [online]*, n. 49. Disponibile su <<https://www.lavoroconfronto.it/archivio/numero-49/dispersione-contrattuale-e-rischio-dumping-alcune-considerazioni>> [11/06/2023].

BIANCO, G., 2020. "Tavola rotonda". *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale [online]*, 5/2020. Disponibile su <<https://www.futura-editrice.it/wp-content/uploads/2020/04/Quaderno-RGL-5-2020-La-questione-salariale.pdf>> [13/08/2023].

BONANOMI, G., 2022. Suggerimenti (non richiesti) per il recepimento della direttiva europea sui salari minimi adeguati. *Federalismi.it. Rivista di diritto pubblico italiano, comparato, europeo [online]*, n. 30. Disponibile su <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=48014>> [13/08/2023].

BORGOGELLI, F., 2016. Appalti pubblici e dumping salariale: un caso di subordinazione dell'autonomia collettiva? *Lavoro e diritto [online]*, fascicolo 4, autunno 2016. Disponibile su <<https://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/86168>> [12/06/2023].

CARINCI, F., 2014. Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III Stat. lav. al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014). *ADAPT LABOUR STUDIES E-*

BOOK SERIES, n.26,” *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*” [online].

Disponibile su

<[https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod\\_resource/content/7/ebook\\_vol\\_26.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/17802/mod_resource/content/7/ebook_vol_26.pdf)> [12/07/2023].

CIUCCIOVINO, S., 2020. Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali. *Lavoro e diritto* [online], fascicolo 2, primavera 2020. Disponibile su <<https://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/96835>> [13/06/2023].

CISL, 2014. *Testo Unico Rappresentanza* [online]. Disponibile su <<https://www.cisl.it/notizie/notizie-contrattazione/notizie-contrattazione-rappresentanza/testo-unico-rappresentanza/>> [26/07/2023].

CONFINDUSTRIA, 2023. *Audizione parlamentare nell’ambito dell’esame delle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo* [online]. Disponibile su <[https://www.confindustria.it/wcm/connect/86044aba-d7c8-41bb-9f5d-2d612698e008/Audizione+giusta+retribuzione+e+salario+minimo+18.04.23.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-86044aba-d7c8-41bb-9f5d-2d612698e008-ouvL6eK](https://www.confindustria.it/wcm/connect/86044aba-d7c8-41bb-9f5d-2d612698e008/Audizione+giusta+retribuzione+e+salario+minimo+18.04.23.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-86044aba-d7c8-41bb-9f5d-2d612698e008-ouvL6eK)> [22/08/2023].

CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO, 2022. *XXIV Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva* [online]. Disponibile su <<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Eventi/ArtMID/703/ArticleID/2567/XXIV-Rapporto-del-CNEL-sul-Mercato-del-lavoro-e-la-contrattazione-collettiva>> [04/06/2023].

DEL PRATO, E., 2021. *Le basi del diritto civile*. 4ª edizione. Giappichelli.

FALCUCCI, G., 2022. La situazione sui contratti collettivi e la tutela dei lavoratori. *Il Sole 24 Ore* [online]. Disponibile su <<https://www.ilsole24ore.com/art/la-situazione-contratti-collettivi-e-tutela-lavoratori-AEfOgZFB>> [16/08/2023].

FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI, a cura di., 2022. *Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi* [online]. Disponibile su <[https://www.fipe.it/wp-content/uploads/2022/05/Guida\\_dumping\\_PE-web.pdf](https://www.fipe.it/wp-content/uploads/2022/05/Guida_dumping_PE-web.pdf)> [07/06/2023].

FERRARA, G., 2006. Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana. In: GARBUIO, C., 2022. L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative. *Labour&Law Issues [online]*, vol. 8, no. 1. Disponibile su <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/15098>> [12/07/2023].

GARNERO, A., 2019. Un salario minimo per legge in Italia? Una proposta per il dibattito. *Diritto delle Relazioni Industriali [online]*, 3/2019. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [15/08/2023].

GIANGRANDE, N., 2023. *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022 [online]*. Disponibile su <<https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/La%20contrattazione%20collettiva%20e%20il%20ruolo%20dei%20sindacati%20confederali%20e%20i%20lavoratori%20interessati%20nel%202022.pdf>> [22/06/2023].

GIUGNI, G., 1971. Prefazione a DE CRISTOFARO, M., 1971. *La giusta retribuzione: l'articolo 36 comma I della Costituzione nella giurisprudenza delle corti di merito*. Il mulino.

GRANDI, G. e PETTINELLI, R., 2022. Dumping negoziale: passino i contratti pirata, ma non il sindacato giallo. *Giurisprudenza italiana [online]*, n. 1. Disponibile su banca dati Wolters Kluwer [11/06/2023].

GRANELLI, M. 2023. In: LAVORO – Confartigianato: “No al salario minimo per legge. Valorizzare, invece, la contrattazione collettiva. *Comunicati stampa Confartigianato [online]*. Disponibile su <<https://www.confartigianato.it/2023/07/lavoro-confartigianato-no-al-salario-minimo-per-legge-valorizzare-invece-la-contrattazione-collettiva/>> [14/08/2023].

GRUPPO DI LAVORO “INTERVENTI E LE MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ LAVORATIVA” istituito con Decreto Ministeriale n. 126 del 2021, 2021. *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia [online]*. Disponibile su <<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Relazione-del-Gruppo-di-lavoro-sugli-Interventi-e-misure-di-contrasto-alla-poverta-lavorativa-in-Italia.pdf>> [06/08/2023].

ICHINO, P., 2010. La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione. *Rivista italiana di diritto del lavoro [online]*, 3/2010. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [26/07/2023].

IMBERTI, L., 2019. Art. 36 Costituzione: in assenza di interventi legislativi chi è l'autorità salariale? *LavoroDirittiEuropa [online]*, 3/2019. Disponibile su <[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articolo\\_imberti.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/articolo_imberti.pdf)> [26/07/2023].

INPS, 2020. *XIX Rapporto annuale [online]*. Disponibile su <<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xix-rapporto-annuale.html>> [11/08/2023].

LAI, M., 2013. L'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 e la giurisprudenza costituzionale sull'art. 19, Stat. Lav. *Bollettino Adapt dell'8 agosto 2013 [online]*. Disponibile su <[https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/22634lai\\_2013\\_28.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/22634lai_2013_28.pdf)> [11/07/2023].

LEONARDI, S., a cura di., 2022. *Il Dumping Contrattuale nel Terziario. Indagine comparativa sui Contratti Nazionali nei settori commercio, turismo e servizi [online]*. Disponibile su <<https://www.ilmagazinefilcams.it/site/wp-content/uploads/2022/01/Sintesi-Rapporto-FDV-comparazione-contrattuale.pdf>> [03/06/2023].

MAGNANI, M., 2022. Le politiche di contrasto al lavoro povero e il salario minimo legale. *LavoroDirittiEuropa [online]*, 2/2022. Disponibile su <[https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Le\\_politiche\\_di\\_contrasto\\_al\\_lavoro\\_povero\\_e\\_il\\_salario\\_minimo\\_legale\\_22\\_giugno\\_2022\\_1.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Le_politiche_di_contrasto_al_lavoro_povero_e_il_salario_minimo_legale_22_giugno_2022_1.pdf)> [14/08/2023].

MARAZZA, M., 2018. Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori). *Labour&Law Issues [online]*, vol. 4, no. 2. Disponibile su <<https://labourlaw.unibo.it/issue/view/747>> [03/07/2023].

MARESCA, A. 2010. Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro [online]*, 1. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [03/07/2023].

MARTONE, M., 2018. Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva. In: Associazione italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, 2018. *XIX Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro*. Palermo, 17/05/2018-19/05/2018.

MARTONE, M., 2022. L'emergenza retributiva tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale. *LavoroDirittiEuropa [online]*, 2/2022. Disponibile su <<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/martone.pdf>> [11/08/2023].

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, s.d. *Le OO.SS. nell'attuale struttura dell'ordinamento [online]*. Disponibile su <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/tutela-diritti-sindacali/pagine/le-oo-ss-nell-attuale-struttura-dell-ordinamento> [05/06/2023].

PASCUCCI, P., 2019. La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali [online]*, 1. Disponibile su <https://www.torrossa.com/it/resources/an/4478792> [05/07/2023].

PATA, I., 2020. “Tavola rotonda”. *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale [online]*, 5/2020. Disponibile su <<https://www.futura-editrice.it/wp-content/uploads/2020/04/Quaderno-RGL-5-2020-La-questione-salariale.pdf>> [13/08/2023].

PERONE, G., 1989. Retribuzione. In: GARBUIO, C., 2022. L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative. *Labour&Law Issues [online]*, vol. 8, no. 1. Disponibile su <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/15098>> [12/07/2023].

PIGLIALARMI, G., 2019. Gli orientamenti giurisprudenziali in materia di rappresentatività sindacale. Criteri interpretativi e casistiche. *Bollettino Adapt di ottobre 2019 [online]*. Disponibile su <<https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/10/Gli-orientamenti-giurisprudenziali-in-materia-di-rappresentativit%C3%A0-sindacale.-Criteri-interpretativi-e-casistiche.pdf>> [15/07/2023].

PIGLIALARMI, G., 2021. Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal. *Diritto delle Relazioni Industriali [online]*, 3/2021. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [20/06/2023].

PIGLIALARMI, G., 2023. La scelta del contratto collettivo tra libertà sindacale e vincoli normativi: brevi spunti dal caso rider. *Bollettino Adapt del 13 febbraio 2023 [online]*, n. 6. Disponibile su <https://www.bollettinoadapt.it/la-scelta-del-contratto-collettivo-tra-liberta-sindacale-e-vincoli-normativi-brevi-spunti-dal-caso-rider/> [20/06/2023].

PONTERIO, C., 2019. Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale. *Questione Giustizia [online]*, 4/2019. Disponibile su [https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/il-lavoro-per-un-esistenza-libera-e-dignitosa-art-36-cost-e-salario-minimo-legale\\_703.php](https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/il-lavoro-per-un-esistenza-libera-e-dignitosa-art-36-cost-e-salario-minimo-legale_703.php) [20/07/2023].

PROIA, G., 2020a. Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento. *Massimario di giurisprudenza del lavoro [online]*, 4/2020. Disponibile su [https://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index\\_html?ida=158&idn=15&idi=-1&idu=-1](https://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index_html?ida=158&idn=15&idi=-1&idu=-1) [23/06/2023].

PROIA, G. 2020b. Salario minimo legale: problemi e prospettive. *Diritto delle Relazioni Industriali [online]*, 1/2020. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [03/08/2023].

RICIPUTI, C., 2018. Lotta ai “contratti pirata”: la posizione dell’Ispettorato nazionale del lavoro. *Cooperative e enti non profit [online]*, 5/2018. Disponibile su banca dati Wolters Kluwer [14/06/2023].

RICCI, G., 2011. La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo. *Lavoro e diritto [online]*, fascicolo 4, autunno 2011. Disponibile su <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/35948> [20/07/2023].

RICCI, G., 2012. Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica. *WP CSDLE "Massimo D'Antona" [online]*, 163/2012. Disponibile su [https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20121119-014804\\_ricci\\_163-2012itpdf.pdf](https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20121119-014804_ricci_163-2012itpdf.pdf) [20/07/2023].

ROTONDI, F., 2023. Dal Ccnl leader al Ccnl più applicato. *Guida alle paghe [online]*, 3/2023. Disponibile su banca dati OneLavoro – Wolters Kluwer [08/06/2023].

SANTORO, C., 2020. La contrattazione collettiva. Integrazione tra legge e contratto. Seconda parte. *Lavoro@Confronto [online]*, n. 39/40. Disponibile su <<https://www.lavoroconfronto.it/archivio/numero-39-40/la-contrattazione-collettiva>> [19/06/2023].

STOPPANI, L., 2022. Presentazione a: FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI, a cura di., 2022. *Dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi [online]*. Disponibile su <[https://www.fipe.it/wp-content/uploads/2022/05/Guida\\_dumping\\_PE-web.pdf](https://www.fipe.it/wp-content/uploads/2022/05/Guida_dumping_PE-web.pdf)> [07/06/2023].

TOMASETTI, P., 2014. Arginare la piaga dei contratti pirata. *Bollettino Adapt del 16 giugno 2014 [online]*, n. 24. Disponibile su <<https://www.bollettinoadapt.it/arginare-la-piaga-dei-contratti-pirata/>> [12/06/2023].

TREU, T., 2019. La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva. *WP CSDLE "Massimo D'Antona" [online]*, 386/2019. Disponibile su <[https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2019-1\\_Treu.pdf](https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2019-1_Treu.pdf)> [02/06/2023].

TREU, T., 2021. La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea. *Diritto delle Relazioni Industriali [online]*, 1/2021. Disponibile su banca dati Dejure – Giuffrè editore [17/08/2023].

TREU, T., 2022. Salario minimo: Estensione selettiva dei minimi contrattuali. *WP CSDLE "MASSIMO D'ANTONA" [online]*, 456/2022. Disponibile su <[https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/Treu\\_456\\_2022it.pdf](https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/Treu_456_2022it.pdf)> [17/08/2023].

TRIPODINA, C., 2008. Articolo 36, in Commentario breve alla Costituzione. *In: GARBUIO, C., 2022. L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative. Labour&Law Issues [online]*, vol. 8, no. 1. Disponibile su <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/15098>> [12/07/2023].

VALENTE, L., 2021. Il feticcio dell'art. 39, comma 4, della Costituzione e le sue conseguenze sul sistema delle relazioni sindacali. *LavoroDirittiEuropa [online]*, 3/2021. Disponibile su <<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/749-il-feticcio-dell-art-39->

comma-4-della-costituzione-e-le-sue-conseguenze-sul-sistema-delle-relazioni-sindacali>  
[13/07/2023].

VERZARO, M., 2021. Brevi considerazioni su autonomia collettiva e tutele del lavoro: perché l'intervento del legislatore è improcrastinabile. *LavoroDirittiEuropa [online]*, 4/2021. Disponibile su <<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/contrattazione-collettiva-europea/892-brevi-considerazioni-su-autonomia-collettiva-e-tutele-del-lavoro-perche-l-intervento-del-legislatore-e-improcrastinabile>> [23/06/2023].

ZOPPOLI, L., 2020. L'intervento del legislatore sulla questione salariale: opportunità e modalità. *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale [online]*, 5/2020. Disponibile su <<https://www.futura-editrice.it/wp-content/uploads/2020/04/Quaderno-RGL-5-2020-La-questione-salariale.pdf>> [13/08/2023].



## RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI

---

Art. 19 L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 2, comma 25 L. 28 dicembre 1995, n. 549.

L. 3 aprile 2001, n. 142.

Dl. 31 dicembre 2007, n. 248.

L. 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 51 Dlgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

## RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

---

Cassazione, 21 febbraio 1952, n. 461.

Cost. 18 dicembre 1987, n. 559.

Cassazione, 20 marzo 1997, n. 2665.

Cost. 26 marzo 2015, n. 51.

Trib. Milano, 30 giugno 2016, n. 1977.

Trib. Torino, 2 luglio 2019, n. 1128.