

Università degli Studi di Verona
Dottorato in Scienze Giuridiche Europee ed Internazionali
Ciclo XV – A. A. 2024/2025
Materia: Diritto del Lavoro – GIUR-04/A

Dottorando: Elia Masotto

**LA GIUSTA RETRIBUZIONE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO,
L'APPORTO DELL'UNIONE EUROPEA E IL CONFRONTO CON IL
SISTEMA SPAGNOLO**

1. Abstract

La presente ricerca si propone di approfondire le caratteristiche e i limiti del sistema retributivo italiano, valutando possibili traiettorie di riforma.

Le fonti del diritto evidenziano come la retribuzione non possa essere ridotta a una mera contropartita economica all'interno del rapporto contrattuale di lavoro, ma debba piuttosto essere tale da garantire al lavoratore e alla sua famiglia una vita dignitosa. Da questo punto di vista si pensi al diritto internazionale, primariamente all'art. 23, § 3, della Dichiarazione universale dei diritti umani; al diritto dell'Unione europea, che affronta indirettamente la questione attraverso l'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, relativo a condizioni di lavoro giuste ed equi, e in modo esplicito nella Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati (che l'Italia è tenuta a recepire); nonché all'ordinamento interno, in particolare all'art. 36 Cost.

In merito al piano di osservazione nazionale, al contratto collettivo è riconosciuto il ruolo di autorità salariale ed è dunque deputato a definire cosa si intenda per giusta retribuzione, adattandola alle specificità dei diversi settori produttivi. Tuttavia, la mancata attuazione dell'art. 39, seconda parte, Cost., preclude un'estensione *erga omnes* della fonte negoziale, per questo caratterizzata da un'efficacia soggettiva limitata. In un siffatto contesto, si è assistito a una proliferazione incontrollata dei contratti collettivi nel corso del tempo,

innescando una concorrenza al ribasso che vulnera il diritto a una remunerazione equa e sfocia, nei casi limite, a ipotesi di sfruttamento lavorativo.

Si aggiunga che alcune sentenze della Cassazione dell’ottobre 2023 hanno sollevato dubbi circa la capacità del contratto collettivo, anche se *leader*, quindi stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di dare attuazione in modo adeguato ai principi di proporzionalità e sufficienza stabiliti nella Costituzione. In particolare, qualora il livello retributivo stabilito dal contratto collettivo *leader* risulti insufficiente, la Suprema Corte ha invitato i giudici a ricorrere anche a parametri statistici, come il livello di povertà assoluta, per fondare la loro decisione. Ciononostante, la stessa Cassazione riconosce il valore relativo di tali strumenti, che seppure permettono di individuare una soglia minima invalicabile, non sono esaustivi *ex se* per determinare di un tenore di vita dignitoso, conformemente a quanto evidenziato dalla richiamata Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati.

Nel contesto del dibattito normativo attuale, risulta opportuno riflettere sulle possibili soluzioni da adottare al fine di garantire una giusta retribuzione ai lavoratori. Tra queste, si considera l’introduzione di un salario minimo legale, che potrebbe essere diversificato per categoria merceologica o intercategoriale. La sua determinazione potrebbe venire demandata al legislatore, a un accordo interconfederale tra le parti sociali, ovvero indicizzata a dati tecnici. In alternativa, si potrebbe prevedere l’applicazione per tutti i dipendenti di un trattamento economico non inferiore a quello individuato dal contratto collettivo c.d. *leader*, come è stato fatto per i lavoratori impiegati in appalti pubblici e, più recentemente, privati. Per valutare l’efficacia delle riforme in discussione, desta interesse proporre un’analisi comparata con il sistema spagnolo, che pur condividendo un’impostazione simile al modello italiano, ha adottato soluzioni legislative differenti. Al pari dell’Italia, in Spagna il contratto collettivo settoriale stabilisce le condizioni normative e retributive per i lavoratori, tuttavia esso gode di efficacia *erga omnes*. Inoltre, è garantito un salario minimo interprofessionale legale, fissato per il 2024 a 1140 euro lordi mensili.

Si consideri poi che, come evidenziato dalla Direttiva 2022/2041 sui salari minimi, il tema dell’adeguatezza dei salari si lega a doppio nodo con quello della parità retributiva di genere per lavoro di pari valore, data la sovrarappresentazione di donne nei settori a bassa retribuzione. Anche su questo versante, la Spagna si pone come un privilegiato termine di comparazione, avendo introdotto a livello governativo, con l’*Orden PCM* n. 1047 del 2022, uno specifico strumento di valutazione del valore del lavoro nella prospettiva di genere. Tale sistema di *job evaluation* è finalizzato a impedire la configurazione di discriminazioni

retributive tra lavoratori e lavoratrici, contribuendo al tempo stesso a un innalzamento dei salari nei settori *low paid* e *female-dominated*, ed è significativo valutarne il confronto con il ruolo ricoperto, anche nel contesto spagnolo, dalla contrattazione collettiva di settore nella fissazione delle remunerazioni.

In definitiva, raffrontare questi due sistemi retributivi offre spunti rilevanti per ripensare il quadro normativo italiano, con l'obiettivo di garantire una tutela efficace del diritto a una retribuzione dignitosa e adeguata, in linea con le disposizioni europee e le esigenze del mercato del lavoro contemporaneo.

2. Descrizione del progetto

Ai sensi dell'art. 2094 c.c., la retribuzione è il corrispettivo dell'obbligazione di lavoro che il prestatore si obbliga ad eseguire alle dipendenze e sotto la direzione del datore. La remunerazione del lavoratore, tuttavia, non può essere ridotta a mera contro-prestazione, legata al solo quantum economico ad essa sotteso. Sin dai primi decenni del secolo scorso, infatti, ne emerge il valore sociale. Si pensi al Trattato di Versailles del 1919, che all'art. 427 fa riferimento al «pagamento ai lavoratori d'un salario che loro assicuri un livello di vita conveniente, quale lo si comprenda nei loro tempi e nei loro paesi». Oppure all'atto istitutivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro dello stesso anno e alle numerose convenzioni e raccomandazioni accorse nel tempo, come la ILO C131, con cui gli Stati si impegnano «a stabilire un sistema di salari minimi che protegga tutti i gruppi di lavoratori dipendenti le cui condizioni di impiego siano tali da rendere opportuna la loro protezione», rispettando i «bisogni del lavoratori e delle loro famiglie, tenuto conto del livello generale dei salari nel paese, del costo della vita, delle prestazioni di sicurezza sociale e dei livelli di vita comparati degli altri gruppi sociali». Ancora, alla Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948, che proclama all'art. 23, § 3, il diritto di ogni individuo che lavora «ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a sé stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana». Seppur indirettamente, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'art. 31, prevede che «ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose», tra le quali è possibile ricondurre un equo trattamento economico. Non da ultima, la Costituzione italiana all'art. 36, comma 1, stabilisce che «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».

Dalla lettura degli artt. 36 e 39 Cost. è possibile dedurre quali siano le autorità salariali che in Italia sono legittime a definire la giusta retribuzione: la legge e il contratto collettivo. Tuttavia, in riferimento a quanto fatto dal legislatore in materia retributiva, difetta ad oggi un intervento d'ampio respiro, seppur il dibattito sia incessantemente alimentato. Di converso, la contrattazione collettiva soffre l'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost, da cui discende l'efficacia soggettiva limitata che la caratterizza.

Si aggiunga che le nuove sfide poste dall'economia globale hanno contribuito a rendere il quadro italiano particolarmente complesso e il sistema sindacale di fatto che per decenni ha dimostrato una grande capacità di auto-regolazione, creando una sorta di equilibrio alchemico, sta vacillando. Sono emerse sigle sindacali alternative, alcune di dubbia rappresentatività; proliferano i contratti collettivi e, talora, gli stessi sindacati comparativamente più rappresentativi stipulano accordi al ribasso; le mansioni hanno sempre più una delimitazione variegata e si frantumano i perimetri negoziali; proliferano contatti atipici e flessibili; si lamentano ritardi nei rinnovi delle pattuizioni collettive; infine aumenta la disparità di retribuzione a parità di lavoro. Emerge, dunque, un mondo fatto da lavoratori poveri nonostante il lavoro. Nonostante il loro lavoro possa essere ricondotto sotto l'ombrelllo della contrattazione collettiva delle associazioni comparativamente più rappresentative, a volte le retribuzioni possono essere inferiori alla soglia di povertà o agli aiuti economici di sostegno alla non occupazione.

Si registra una certa viscosità della povertà lavorativa, da intendersi come la difficoltà di chi si trova in una tale situazione di superare le ristrettezze economiche in cui versa, spesso con bassa qualificazione professionale. La letteratura ha evidenziato come i rischi di restare boccati in occupazioni precarie a bassi salari per i singoli si combinano ed esasperano nelle nuove famiglie, acuendo la loro fragilità economica e sociale. In conclusione, si giunge ad una svalutazione non sono della retribuzione, ma anche della dignità al lavoro e, quindi, della persona.

Il presente progetto di ricerca, dopo aver analizzato compiutamente i limiti del sistema retributivo, vuole ragionare sui possibili progetti di riforma che, nel tempo, si sono moltiplicati. Da un lato si riconoscono misure dirette, quali detrazioni, abbattimento del cuneo fiscale, o il tanto discusso salario minimo; dall'altro misure indirette, come le politiche di conciliazione vita-lavoro. Altresì, in dottrina sono sostenuti autorevoli progetti di attuazione o di modifica dell'art. 39 Cost., al fine di garantire l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi. Parimenti, la proposta di un minimo legale è accompagnata da numerose possibili configurazioni: vi è chi lo impronterebbe come intercategoriale e valevole per tutti

i lavoratori, chi ritiene che debba essere individuato da una commissione tecnica istituita al Ministero del Lavoro, chi ancora propizia un accordo interconfederale che di anno in anno lo calcoli e che sia reso cogente mediante un atto avente forza di legge, infine c'è chi volge lo sguardo a dati tecnici e statistici affinché lo possano indicizzare nel corso del tempo.

Al di là delle potenzialità che una riforma piuttosto che un'altra può presentare, l'intervento del legislatore appare sempre più non procrastinabile, per riaffermare la dignità del trattamento retributivo riconosciuto al lavoratore, in linea con l'art. 36 Cost.

Il fatto che l'attività lavorativa richieda un giusto compenso, quale presupposto di libertà e di dignità che va oltre il mero sostentamento del lavoratore e della sua famiglia, fa sì che la questione retributiva si intrecci con quella dello sfruttamento lavorativo: la retribuzione, infatti, ne è un imprescindibile parametro. Si ricordi che nell'ordinamento nazionale esiste solo una norma del codice penale, l'art. 603 *bis*, la quale non fornisce una definizione di sfruttamento, ma ricorre ad alcuni indici da cui è possibile avere prova della sua sussistenza. Tra essi rientra «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo paleamente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato». Ciononostante, la tutela penalistica non è immediata, dovendosi confrontare con il tempo del processo e passando dalla costituzione di parte civile del lavoratore. C'è la necessità di contrastare il fenomeno dello sfruttamento oltre l'*extrema ratio* del diritto penale, arrivando ad una sua categorizzazione da parte del diritto del lavoro.

Il recente dibattito dottrinale sul tema si sta dimostrando particolarmente fecondo.

3. Stato dell'arte

Nell'aporia di una legge organica, la giurisprudenza è stata chiamata ad interpretare un ruolo suppletivo. Attraverso molteplici interventi correttivi, contribuisce a far scollare la retribuzione del lavoratore dipendente dall'inadeguatezza che la caratterizza, attraverso i canoni di sufficienza e proporzionalità espressi dall'art. 36 Cost. Sei sentenze di Cassazione dell'ottobre 2023 hanno polarizzato una grande attenzione mediatica. Esse hanno messo *sub iudice* il meccanismo di rinvio automatico al contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative quale parametro per l'adeguatezza salariale. Tuttavia, contemporaneamente, introducono ulteriore ambivalenza e incertezza in un contesto caotico desideroso di chiarezza sistematica.

Si parla di contratto collettivo parametro, giacché nonostante la precettività, la formulazione dell'art. 36 Cost. nulla dice in merito a come la giusta retribuzione debba essere calcolata. Per riempire il dettato costituzionale di contenuto, il *focus* si sposta sugli strumenti suscettibili di divenire metro di raffronto nel giudizio.

Se il contratto collettivo costituisce lo strumento con naturale vocazione in tal senso, tra i contratti collettivi quello che dovrebbe fungere da parametro dovrebbe essere (e anzi deve esserlo negli ambiti in cui il legislatore espressamente lo prevede) quello stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Nemmeno il contratto collettivo c.d. leader può dirsi indenne dal giudizio di non conformità all'art. 36 Cost. a opera del giudice, perché, altrimenti, un'eccessiva concorrenza al ribasso tra CCNL senza l'argine della Costituzione presterebbe il fianco a fenomeni di *dumping* sociale.

Dovendo sindacare la conformità alla norma costituzionale del contratto collettivo, il giudice necessita di ulteriori mezzi per la decisione ex art. 36 Cost. Le rilevazioni statistiche, in quanto oggettive e intellegibili, si candidano a essere un valido strumento ai fini del giudizio. Tuttavia, quelli che risultano immediatamente fruibili sono i dati relativi a mezzi di sostegno, come NASPI e CIG, ovvero indici afferenti a situazioni disagiate, ad esempio quello relativo alla soglia di povertà assoluta. Strumenti, questi, che se presi singolarmente sono insufficienti e solo indirettamente possono essere in grado di fornire spunti sul costo della vita e su quella che dovrebbe essere la remunerazione cui fa riferimento la Costituzione. Coerentemente a quanto indicato dal legislatore dell'Unione europea tramite la Direttiva 2022/2041, relativa alla fissazione di salari minimi adeguati, la Cassazione ritiene che la retribuzione che dovrebbe essere riconosciuta ai lavoratori ai sensi dell'art. 36 Cost. non possa equivalere alle indennità pensate per soggetti che non fanno parte, provvisoriamente o stabilmente, della forza-lavoro. Diviene necessaria un'interpolazione dei parametri, nel loro insieme, per rileggerli verso l'alto.

La deroga giudiziale alla remunerazione fissata nel CCNL impone, tuttavia, di confrontarsi con una serie di rilievi sollevati da una parte della dottrina. Si tratta, in primo luogo, di singoli interventi che non sono sistematici: il giudice opera laddove ci sia l'iniziativa del dipendente sotto-pagato, il quale, proprio in ragione della difficoltà finanziaria in cui versa, non è detto che sia economicamente capace di sostenere il costo di un processo. Egli in più, ragionevolmente, teme che convenendo il proprio datore di lavoro vedrebbe venire meno il sostentamento (seppur modesto) con cui vive. Ciò apre a sperequazioni sia interne all'azienda, tra dipendenti che agiscono o meno, sia tra imprese obbligate dal magistrato ad

aumentare le retribuzioni e datori di lavoro nei confronti dei quali i lavoratori rimangono inerti. Aumentando le disuguaglianze, lo sviluppo non può che inciampare, fermo restando che l'esplosione del contenzioso può tradursi nella perdita del posto di lavoro per molti.

Secondariamente, nonostante i parametri precedentemente richiamati, parrebbe incomprimibile un certo soggettivismo decisionale. Un'eccessiva discrezionalità giudiziaria genera attrito con le esigenze di certezza del diritto.

Allo stesso tempo, per il datore di lavoro viene meno la possibilità di predeterminare le retribuzioni dei propri dipendenti. L'imprenditore che applica il trattamento economico previsto dal contratto collettivo cd. *leader*, ora, non può dirsi indenne da un possibile giudizio ex art. 36 Cost. La prevedibilità è fondamentale per le aziende: essa permette la programmazione delle attività e facilita gli investimenti. La soluzione del riferimento al CCNL stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative aveva il pregio innegabile di coniugare il controllo giudiziale con il riferimento a un parametro facilmente conoscibile, di cui si poteva prevedere la dinamica, che è quella delle relazioni industriali in un settore.

Come evidenziato da una parte della dottrina, la valutazione del giudice, disancorata dal minimo tabellare del contratto collettivo comparativamente più rappresentativo, può riferirsi al passato senza alcun limite temporale e anche per i rapporti di lavoro cessati negli ultimi cinque anni. Questo significa che il giudizio di insufficienza della retribuzione può multiplicarsi per molte annualità, creando un debito improvviso per l'impresa, minandone la stabilità economica e la sopravvivenza, soprattutto per quelle realtà operanti in settori *labour intensive*, dove il costo del lavoro è rilevante.

Tornando alla summenzionata Direttiva 2022/2041, inizialmente l'avvento di questo provvedimento è stato circondato da una narrazione di irrilevanza. L'Italia, visto che pareva soddisfare il requisito per cui la copertura della contrattazione collettiva debba essere almeno l'80%, non sembrava subire particolari ripercussioni, perché non è chiamata ad introdurre un minimo retributivo ex lege. Ciononostante, ne è stato fatto un attento utilizzo nelle aule di giustizia, dove ne è stata colta la pregnanza valoriale. La Suprema Corte fa più volte riferimento al considerando 28 della Direttiva 2022/2041, ai sensi del quale nella determinazione del livello dei salari non si dovrebbe tener conto solamente delle «necessità materiali, quali cibo, vestiario e alloggio», ma anche «della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali». Si aggiunga che l'obbligo previsto dalla Direttiva di garantire l'adeguatezza dei salari involge tutti gli Stati, anche quelli privi di un minimo legale. Allo stesso modo, l'art. 4 incoraggia una contrattazione collettiva capace di incidere

concretamente nella determinazione delle retribuzioni, in modo costruttivo e mettendo le parti sociali su un piano di parità. Inoltre sorgono dei dubbi in merito all'effettiva diffusione della contrattazione collettiva in Italia. L'osservatorio dell'OCSE stima una copertura che sfiora il 100%. Questi dati, tuttavia, si riferiscono ai procedimenti giudiziari in cui è stato invocato l'art. 36 Cost., per cui la statistica si evince dai contratti collettivi applicati ai lavoratori coinvolti in queste cause. Facendo riferimento alle sole ipotesi patologiche dei ricorsi nelle aule di giustizia, vacilla l'attendibilità della misurazione. Il CNEL, d'altro canto, riferisce una copertura pari al 98% sulla base delle comunicazioni UNIEMENS da parte delle imprese. In questi dati, tuttavia, parrebbero essere ricompresi anche i contratti cd. pirata o comunque stipulati da associazioni datoriali e sindacali di dubbia rappresentatività. In aggiunta, si escluderebbero dal computo i lavoratori parasubordinati. Rimangono, dunque, delle perplessità in merito alle modalità di misurazione, quindi sull'effettiva diffusione della contrattazione collettiva nel Paese.

A livello interno, recenti interventi legislativi aprono a inediti squilibri. Una proposta di legge in materia retributiva (n. 1275), nonché un decreto legge (n. 19 del 2024) in tema di appalti privati poi modificato in sede di conversione, per l'individuazione del contratto cd. leader sostituiscono il criterio della maggiore rappresentatività comparata con il riferimento al contratto collettivo maggiormente applicato, senza che venga definito un metodo per individuare la maggiore applicazione.

In tema di appalti, da un lato il codice dei contratti pubblici, d. lgs. n. 36 del 2023, rafforza il meccanismo del rinvio al contratto leader secondo il criterio della maggiore rappresentatività comparata. Infatti, ai sensi dell'art. 11, comma 1, «Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente». Dall'altro, come anticipato, in un primo momento il d. l. n. 19 del 2024, in attuazione del PNRR, era intervenuto sulla filiera degli appalti privati, prevedendo l'obbligo di assicurare al personale «impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto... un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto». Successivamente, la l. n. 56 del 2024 di conversione del

citato decreto legge modifica la previsione: «al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

Anzitutto, con quest'ultima disposizione ritorna il criterio della maggiore rappresentatività comparata, riferendosi al contratto cd. leader per come è stato inteso fino ad adesso. Un'ulteriore modifica accorsa con la legge di conversione, necessaria per ripristinare il giusto bilanciamento nella catena di subappaltatura, riguarda il fatto che i contratti collettivi da cui evincere il trattamento economico e normativo minimo sono individuati in ragione dell'attività oggetto non solo dell'appalto, ma anche del subappalto. In questo modo qualsivoglia livello di esternalizzazione sarà chiamato a seguire le medesime regole. Il mancato riferimento all'attività oggetto del subappalto nel d. l. n. 19 del 2024 presentava la paradossale situazione per la quale, ad esempio, in un appalto per la costruzione di un immobile, l'eventuale subappaltatore per la realizzazione dell'impiantistica, che applica legittimamente il CCNL del proprio settore metalmeccanico-artigianato, avrebbe dovuto corrispondere il trattamento economico previsto dal contratto del settore edile laddove superiore rispetto a quello adottato.

Ciononostante, rimangono alcune perplessità per l'utilizzo dei termini «settore» e «zona», presenti sia nella disciplina degli appalti pubblici che privati. In relazione al settore, le parti successive ad ambedue le norme si riferiscono all'attività oggetto di appalto, pertanto permetterebbe di delineare l'ambito di applicazione del contratto collettivo. Per quanto riguarda la zona, essa parrebbe suggerire una mera attinenza territoriale, quindi il confine amministrativo di comuni, province o regioni. Tuttavia, mancando un'esplicita definizione da parte del legislatore che fissi il perimetro geografico di riferimento, questo criterio di individuazione del contratto collettivo da applicare diviene suscettibile di diverse interpretazioni, depotenziandone l'efficacia. Si ricordi che il riferimento al settore e quello alla zona sono posti sul medesimo piano, per cui dovranno essere considerati congiuntamente, non in autonomia l'uno dall'altro.

La disposizione non si esprime in termini di obbligo di applicazione del CCNL, al fine di allontanare i rischi di incostituzionalità con l'art. 39 Cost. Perciò, un datore di lavoro, appaltatore o subappaltatore, può continuare ad applicare un contratto collettivo, diverso da quello stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più

rappresentative, nel momento in cui esso disponga un trattamento economico e normativo almeno equipollente ovvero migliorativo per i dipendenti.

Riveste dunque particolare importanza il confronto tra il CCNL scelto dal datore di lavoro e il contratto cd. leader per poterne determinare l'equivalenza. In materia di appalti pubblici, l'art. 11 del d. lgs. n. 36 del 2023 dispone che «gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente». L'ANAC, nella relazione illustrativa al Bando tipo n. 1/2023, ha evidenziato come debba essere realizzato il controllo dell'equivalenza delle tutele fra i CCNL applicabili: quest'impostazione potrebbe rivelarsi utile anche nell'ambito degli appalti e subappalti privati.

Anzitutto, il primo aspetto di analisi è il trattamento economico, facendo riferimento alla retribuzione globale annua, da intendersi come somma della remunerazione lorda annuale, composta sia da elementi fissi che variabili se quest'ultimi sono considerati parte del trattamento economico complessivo come definito dal CCNL stesso. Invece, viene esclusa dalla comparazione la retribuzione accessoria e variabile, della quale si verifica esclusivamente l'esistenza. A titolo esemplificativo, rientrano tredicesima, quattordicesima e ulteriori indennità che possono essere previste in ragione dell'appalto, mentre esulano dal confronto gli scatti di anzianità.

In secondo luogo, dovrà essere verificata l'equipollenza di tutele normative. Sulla scorta della circolare dell'INL n. 2/2020, l'ANAC condiziona l'equivalenza al raffronto di 12 istituti: lavoro supplementare, straordinario, disciplina compensativa delle ex festività soppresse, periodo di prova, di preavviso, di comporto per malattia e infortunio, malattia e infortunio, maternità, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza complementare e sanità integrativa. La stazione appaltante può ritenere sussistente l'equivalenza delle tutele normative in caso di scostamenti marginali e limitati a non più di due voci.

Sarà opportuno valutare se il ripensamento del legislatore, che passa dal criterio del contratto maggiormente applicato nel d. l. n. 19 del 2024 a quello dei CCNL comparativamente più rappresentativi nella l. n. 56 del 2024, inciderà sulla proposta di legge n. 1275 precedentemente citata, la quale, a seguito degli emendamenti intercorsi ad opera dei partiti di maggioranza, è rubricata «deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione». L'art. 1 dispone che l'Esecutivo debba rafforzare la contrattazione collettiva e stabilire «criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai

contratti collettivi di lavoro maggiormente applicati». Vi è da dire che, se questa formulazione sarà mantenuta, potrebbero sorgere ulteriori dubbi interpretativi, giacché non necessariamente la maggiore applicazione si sovrappone alla rappresentatività degli agenti sottoscriventi il CCNL e diverrebbe necessario individuare nuovi parametri di implementazione, con possibili ripercussioni sugli equilibri di forza tra organizzazioni sindacali e datoriali. È ragionevole presumere che si possa optare per un allineamento con la disciplina degli appalti pubblici e privati poc’anzi analizzata e di conseguenza con la maggiore rappresentatività comparata.

Complessivamente, in linea con quanto è contenuto nei diversi trattati internazionali richiamati in apertura e con l’art. 36 Cost., il legislatore sembrerebbe tentare di affrancare il costo del lavoro da una lettura in termini squisitamente economici, non essendo riconducibile a un mero elemento di concorrenza tra le imprese in un contesto di appalto o, in generale, di libero mercato. In ragione di questo, è necessario introdurre delle regole uniformi, prestando maggiore attenzione ai fenomeni di dumping salariale, a maggior ragione in un contesto di economia globale.

L’Unione europea si occupa della materia non solo attraverso la più volte citata Direttiva 2022/2041, ma anche con la Direttiva 2024/1760 in ambito di *due diligence*, «relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859». Intorno a questo concetto, infatti, si stanno condensando importanti cambiamenti di paradigmi regolativi, con potenziali risvolti positivi per i diritti dei lavoratori, in particolare per coloro i quali sono coinvolti nelle catene globali del valore nonché di subappalto. Essi, infatti, sono maggiormente suscettibili a fenomeni di compressioni del salario, che allontanano la loro retribuzione da un *fair wage*.

Le trasformazioni dei contesti produttivi nell’era della globalizzazione hanno comportato molteplici sfide sul piano economico, sociale e giuridico. Grandi gruppi industriali hanno assunto un ruolo di vero e proprio perno nel sistema di relazioni politiche globali, per cui diviene necessario riflettere sulle responsabilità all’interno di strutture complesse e apparentemente acefale, nel senso che spesse volte il dipendente non ha piena coscienza di quella che è l’effettiva strutturazione dell’impresa per cui opera, quindi di coloro i quali dettano le condizioni economiche del proprio rapporto di lavoro. Si trovano imprese *leader* che esercitano il proprio potere su una costellazione di aziende che si snodano lungo la *supply chain* e che potrebbero deviare dal rapporto *holding*-controllata, risultando su un piano formale giuridicamente indipendenti. Diverse sono le situazioni in cui si possono amplificare i rischi per i prestatori di lavoro: si pensi alle attività prestate in Paesi a rischio,

anche in condizioni di distacco transfrontaliero, ovvero a quelle ad alta intensità di manodopera spesse volte sotto retribuita con un diffuso impiego di appalti e subappalti o con agenzie di somministrazione, ma anche al lavoro di categorie più vulnerabili, quali donne, migranti o bambini.

La *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* richiederà alle imprese di creare una struttura organizzativa che prevenga, mitighi o riduca al minimo gli impatti sui diritti umani e sull'ambiente che potrebbero generarsi nelle attività che svolgono e nella catena del valore a cui partecipano, accompagnandole nella transizione verso un'economia sostenibile. In particolare, sono previsti specifici doveri di informazione e coinvolgimenti di un ampio ventaglio di *stakeholders*, tra i quali ci sono i lavoratori e le loro rappresentanze, affinché la governance societaria adotti scelte strategiche il più possibile partecipate e negoziate.

Nello specifico, è rilevante osservare come nel Considerando n. 3 venga precisato che «la presente direttiva contribuirà al pilastro europeo dei diritti sociali, che promuove diritti che garantiscono condizioni di lavoro eque. Si inserisce nelle politiche e nelle strategie dell'UE relative alla promozione del lavoro dignitoso in tutto il mondo, anche nelle catene globali del valore». Parimenti, l'allegato alla Direttiva, nell'elencare «diritti e divieti che figurano negli accordi internazionali sui diritti umani», fa riferimento, al punto 6, al «diritto di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, tra cui un equo salario e un salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa...in linea con gli articoli 7 e 11 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali». Questi richiami normativi avallano la lettura della retribuzione quale mezzo di affermazione sociale per il lavoratore e la sua famiglia, che non può prestare il fianco a sistematiche decurtazioni al di sotto di una certa soglia dignitosa per convenienze di mercato.

4. Metodologia e obiettivi

Il progetto di ricerca si pone l'obiettivo di indagare i limiti del sistema retributivo italiano, nel delicato equilibrio tra legislazione nazionale, sistema sindacale e intervento giudiziale. Peculiare attenzione sarà posta all'ordinamento europeo, valutando l'impatto per l'Italia della Direttiva 2022/2041 in tema di salari minimi adeguati, nelle more della legge delega in materia retributiva e di relazioni industriali, quindi dei consequenziali provvedimenti che adotterà il Governo. Per poter cogliere appieno le potenzialità intrinseche ai vari progetti di riforma che si sono moltiplicati negli anni (su tutti, quelli per l'introduzione del salario minimo legale), appare opportuno volgere lo sguardo, in chiave comparatistica, ad un

sistema che presenti un impianto legislativo e sindacale simile a quello italiano, nonostante alcune significative differenze, quale l'ordinamento spagnolo. Infatti, è allo stesso modo riconosciuta l'importanza e la centralità del contratto collettivo settoriale, chiamato a fissare condizioni normative e trattamenti economici per i lavoratori. Tuttavia, se in Italia la contrattazione collettiva salariale a livello settoriale non è vincolata ad alcun minimo legale, in Spagna interviene incrementando il livello retributivo stabilito dalla legge con il cd. salario minimo interprofessionale. Inoltre, nello Stato iberico si segnala una maggior diffusione rispetto all'Italia della contrattazione collettiva di secondo livello regionale/provinciale per settore, dunque il CCNL sembra avere una minor funzione baricentrica, con scostamenti anche significativi tra le diverse *Comunidades Autonomas*.

È opportuno evidenziare che, per quanto concerne i più alti livelli nella gerarchia delle fonti, l'art. 35 della Costituzione spagnola del 1978 presenta molti punti di contatto con l'art. 36 della Costituzione italiana: «tutti gli spagnoli hanno il dovere di lavorare e il diritto al lavoro e a una remunerazione sufficiente per soddisfare le necessità loro e della loro famiglia, senza che in nessun caso possa farsi discriminazione per ragioni di sesso». Ulteriore parallelismo è tra l'art. 3, comma 2, della Carta italiana con l'art. 40 spagnolo, il quale sancisce che «i pubblici poteri promuoveranno le condizioni favorevoli per il progresso sociale ed economico e per una più equa distribuzione del reddito regionale e personale, nel quadro di una politica di stabilità economica. In modo speciale realizzeranno una politica orientata al pieno impiego».

In ambito legislativo, la retribuzione è disciplinata dall'*Estatuto de los Trabajadores*. In questa sede le differenze tra i due sistemi possono dirsi senz'altro più marcate. In particolare, all'art. 27 è regolato il salario minimo interprofessionale, fissato annualmente dal Governo previa consultazione con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali maggiormente rappresentative, il cui importo è parametrato sulla base dell'andamento dell'indice dei prezzi al consumo, della produttività media nazionale raggiunta, dell'incremento delle quote di reddito nazionale da lavoro e alla luce della congiuntura economica generale. La contrattazione collettiva, in ogni suo livello, nel fissare il trattamento economico dei lavoratori non potrà scendere sotto il livello stabilito *ex lege*.

Peculiarità del sistema spagnolo è che l'estensione dell'efficacia di un contratto collettivo è automatica nel momento in cui le parti firmatarie convengono in tal senso. Laddove l'accordo manchi, il Ministero del Lavoro può comunque attribuire un'efficacia erga omnes su richiesta anche di una sola parte firmataria. La *ley* n. 11 del 1985 riconosce poi la rappresentatività a livello nazionale per quei sindacati che abbiano ottenuto almeno il 10%

di delegati eletti tra i membri dei Comitati aziendali e dei corrispondenti organismi nella pubblica amministrazione, nonché alle federazioni aderenti a queste stesse organizzazioni. Con l'obiettivo di avvicinare il salario minimo interprofessionale al 60% del salario medio della popolazione lavoratrice, in conformità con le raccomandazioni del Consiglio d'Europa, e per ridurre povertà e disuguaglianza salariale all'insegna di una crescita economica sostenuta e inclusiva, negli ultimi anni è stato avviato un processo di riforma del lavoro di ampio respiro. In primo luogo, è stato sensibilmente aumentato il *quantum* del salario minimo interprofessionale, fissato per il 2024 a 1134 euro lordi per 14 mensilità. Inoltre, la riforma del 2022, frutto di un lungo e paziente dialogo tra governo, associazioni degli imprenditori e sindacati, si pone in controtendenza alle politiche di austerità che hanno segnato lo scorso decennio in conseguenza dalla crisi economico-finanziaria del 2008. In particolare, nel progetto del legislatore iberico molte misure adottate sono volte a ristabilire la centralità della contrattazione collettiva e a ridurre la temporalità (data l'alta percentuale di lavoratori a tempo determinato). Le ricadute concrete di questa scelta potranno essere apprezzate nel report che il Governo spagnolo effettuerà nel gennaio del 2025.

Il confronto con l'ordinamento spagnolo può giovare in un ulteriore campo di indagine, relativo ai meccanismi di valutazione del lavoro. La citata Direttiva europea 2022/2041, al Considerando n. 10, precisa che «data la sovrarappresentazione delle donne nei lavori a bassa retribuzione, il miglioramento dell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce alla parità di genere, a colmare il divario retributivo e pensionistico di genere, a far uscire le donne e le loro famiglie dalla povertà, così come alla crescita economica sostenibile nell'Unione». Infatti, seppur non siano tematiche pienamente sovrapponibili, esistono dei punti di contatto: insiste un rapporto bidirezionale tra la segregazione femminile in attività lavorative a bassa remunerazione, quindi più in generale tra l'uguaglianza uomodonna, e la questione retributiva. Tale bidirezionalità si traduce in un rapporto sinergico tra i rispettivi strumenti di intervento. Se, infatti, come evidenziato nella Direttiva n. 2041, il miglioramento dell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce ad alzare i salari in settori *low-paid* e *female-dominated*, proprio l'implementazione, all'interno di tali settori, di metodi di valutazione del lavoro atti a impedire sotto-valutazioni stereotipate delle mansioni contribuisce a evitare una sottoremunerazione di detti lavori.

In particolare, l'art. 157 TFUE stabilisce il «principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Se risulta tendenzialmente agevole evidenziare l'esistenza di un trattamento discriminatorio tra dipendenti che svolgono lo stesso lavoro, la prova della discriminazione

retributiva patita da una lavoratrice diviene particolarmente difficoltosa nel momento in cui è impiegata in un lavoro che è svolto quasi in via esclusiva da donne, perché spesse volte manca un lavoratore di sesso opposto adibito al medesimo impiego del quale confrontare la remunerazione: si pensi, ad esempio, ad alcune mansioni sanitarie ovvero all'insegnamento. È possibile riscontrare che i contratti collettivi legati a questi ruoli o ad altri sempre *female-dominated* prevedono tendenzialmente livelli retributivi più bassi rispetto a quelli che caratterizzano mansioni tipicamente maschili, in particolare nei livelli inferiori.

Seppur afferiscano a lavori di per sé differenti, alcune mansioni potrebbero essere caratterizzate da sforzi, competenze, conoscenze, abilità trasversali e condizioni di lavoro simili, dunque «di pari valore» e richiedono, in ragione di questo, lo stesso trattamento retributivo. La sovrarappresentazione di donne in settori a bassa retribuzione è, dunque, dovuta anche alla loro sotto-valutazione. La Direttiva europea 2023/970, «volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione», all'art. 4 invita gli Stati membri ad adottare «strumenti o metodologie di analisi» che permettano «ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso».

Meccanismi di valutazione analitica delle mansioni lavorative, ascrivibili a tecniche di *job evaluation*, consentono di (ri)valutare il valore del lavoro secondo criteri oggettivi e neutri da un punto di vista del genere, dal momento che isolano per ogni posizione lavorativa i fattori che la caratterizzano in termini di competenze, responsabilità, sforzi, condizioni ambientali ovvero organizzative, ricostruendone successivamente il valore all'interno dell'azienda a partire dalla somma dei punteggi che vengono attribuiti ad ognuno dei fattori indicati. In questo modo, è possibile eradicare le discriminazioni di genere, anche indirette, che si possono annidare nel sistema retributivo di un'impresa. Di conseguenza, potrebbero aumentare i trattamenti economici delle lavoratrici vittime di tali discriminazioni, soprattutto di quelle impiegate in attività che non richiedono alta specializzazione e a cui viene corrisposta una retribuzione che viola il precetto dell'art. 36 Cost, facendo della job evaluation uno strumento utile anche in termini di adeguatezza salariale.

La Spagna, sulla base del *Real Decreto* n. 902 del 2020, reso esecutivo dall'*Orden PCM* n. 1047 del 2022, ha pubblicato nell'aprile 2022 l'*Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo*, contenente una procedura che le aziende possono seguire al fine di conformarsi alla normativa iberica in materia di pari opportunità. Sono presi in esame diversi fattori di

valutazione: natura delle funzioni o dei compiti, titoli di studio richiesti, requisiti professionali e formazione, condizioni di lavoro e fattori strettamente legati alle prestazioni. A sua volta, ogni fattore è dettagliato in sotto-fattori che possono essere ulteriormente specificati. A titolo esemplificativo, il fattore «natura delle funzioni o dei compiti» è suddiviso in: polivalenza o definizione estesa dell’obbligazione di lavoro, sforzo fisico, sforzo mentale, sforzo emotivo, responsabilità di organizzazione, coordinamento e supervisione, responsabilità funzionali, autonomia e ulteriori fattori. Lo sforzo fisico si compone a sua volta di: posizione continua e postura forzata, ripetitività dei movimenti, sforzo visivo, sforzo uditivo e altri tipi di sforzo fisico. I sotto-fattori dello sforzo fisico appena elencati, dovranno essere poi declinati secondo il livello di intensità (debole, moderata o forte) e di frequenza (di volta in volta, normalmente, sempre o quasi sempre). Si tratta di un approccio particolarmente invasivo nell’organizzazione aziendale, ma che al tempo stesso, grazie a questa sua inflessibilità e capillarità, permette di sterilizzare il rischio di discriminazione e di valutare in modo oggettivo il valore del lavoro, con un conseguente effetto positivo sull’adeguatezza salariale.

In ragione del fatto che la Direttiva 2023/970 dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il giugno del 2026, sarà rilevante osservare come l’Italia si approcerà alla definizione del lavoro di pari valore, andando ad adottare una soluzione in linea, ovvero divergente, da quella spagnola e in quali termini potrà contribuire alla questione della retribuzione dignitosa.

5. Risultati attesi

La ricerca si svilupperà in un periodo storico in cui sarà particolarmente attivo il laboratorio normativo in materia di retribuzione e di relazioni industriali. Diverrà possibile valutare come l’Italia avrà dato corso alla Direttiva UE sui salari minimi e, al tempo stesso, analizzare lo sviluppo del contenzioso che già si sta formando a seguito delle sentenze dell’ottobre 2023 della Corte di Cassazione. Per quanto concerne il dibattito sull’introduzione di un minimo legale in Italia, che non si arresterà nei prossimi anni, sarà opportuno valutare in un’ottica comparativa l’andamento del mercato del lavoro e delle relazioni industriali in Spagna, Paese che presenta un’economia non dissimile da quella italiana ma che, al tempo stesso, ha adottato soluzioni legislative antitetiche rispetto a quelle nazionali. In questo modo, la ricerca proporrà degli spunti di riflessione in merito agli strumenti normativi che concorrono all’attuazione dell’art. 36 Cost. e che meglio di altri possano valorizzare la dignità del lavoro.

6. Bibliografia

- P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, 2023.
- Atti del convegno *Il salario minimo in Italia. Vincoli europei e prospettive di riforma*, Università di Siena, 6 maggio 2024.
- P. BARBIERI, *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*, in *Lavoro e Diritto*, 2019, n. 1, p. 5 ss.
- S. BELLOMO, *Giusta retribuzione e contratto collettivo tra Costituzione e diritto europeo*, in *Ambiente Diritto*, 2024, n. 1.
- M. BORZAGA e F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lavoro e Diritto*, 2023, n. 3, p. 495 ss.
- V. BRINO, *Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?*, in *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, 2023, n. 3, p. 707 ss.
- L. CALAFÀ, *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lavoro e Diritto*, 2021, n. 2, p. 193 ss.
- L. CALAFÀ, *La dignità e il lavoro ai «margini»*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 1.
- L. CALAFÀ, *Salario minimo legale: Spagna, Italia e Unione europea*, in *Il Mulino*, 20 marzo 2023.
- G. CENTAMORE, *La giusta retribuzione nell'art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, n. 2, p. 274 ss.
- J. CRUZ VILLALON, *Una reforma estructural con futuro*, in *El País*, 29 dicembre 2021.
- M. D'ONGHIA e S. LAFORGIA, *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in *Lavoro e Diritto*, 2021, n. 2, p. 233 ss.
- M. D'ORIANO, *La Cassazione sul salario minimo costituzionale: squarcia il velo sul lavoro "povero"*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2023, n. 11, p. 1042 ss.
- R. DE LUCA TAMAO, *Le retribuzioni insufficienti: l'intervento legislativo, la via giudiziale, la sede contrattual-collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2023, n. 3, p. 71 ss.
- M. DELFINO, *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, Edizione Scientifica, 2016.
- C. DELL'ARINGA, C. LUCIFORA e T. TREU (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino, 2017.
- M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, in *federalismi.it*, 2024, n. 3, p. 233 ss.

- G. GIUGNI, *Aspetti istituzionali della giungla retributiva*, Guida, 1979.
- D. GOTTARDI e M. PERUZZI (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva. Risultati del progetto europeo “Close the Deal, Fill the Gap”*, Giappichelli, 2017.
- E. GRAGNOLI, intervento al convegno *La retribuzione adeguata e il salario minimo legale*, Labour Law Community, Bologna, 3 maggio 2024.
- E. GRAGNOLI, *La recente giurisprudenza di legittimità e la dissociazione fra sufficienza e proporzionalità della retribuzione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 2.
- P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell’articolo 36 della Costituzione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, n. 1, p. 719 ss.
- P. ICHINO, intervento al convegno *La retribuzione adeguata e il salario minimo legale*, Labour Law Community, Bologna, 3 maggio 2024.
- P. LAMBERTUCCI, *Il c.d. salario minimo: brevi considerazioni sull’assetto delle fonti di disciplina della retribuzione tra legge e contrattazione collettiva*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2023, n. 1, p. 19 ss.
- A. LASSANDARI, *La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell’equa retribuzione*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2023, n. 4, p. 531 ss.
- V. LECCESE, *Lavoro, sfruttamento e tutele nella filiera agroalimentare: un itinerario*, in *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2018, n. 2, p. 243 ss.
- P. LO CASCIO, *La riforma del lavoro in Spagna*, in *Il Mulino*, 17 marzo 2022.
- A. LO FARO, *L’iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo*, in *Lavoro e Diritto*, 2020, n. 3, p. 549 ss.
- M. MARAZZA, *Dalla “autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”*.IT, 2014. n. 209.
- D. MARTIRE, *Retribuzione e dover essere costituzionale alla luce della recente giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in *Ambiente Diritto*, 2024, n. 1.
- E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, 2017.
- P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, in *La retribuzione, atti del XIX Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro*, Aidlass, 2018.
- O. RAZZOLINI, *Il salario minimo adeguato verso l’approdo europeo: quale impatto per l’Italia?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 2.
- G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Giappichelli, 2012.

- M. ROCCELLA, *I salari*, Il Mulino, 1986.
- E. ROJO TORRECILLA, *L'applicazione della (futura?) direttiva europea sui salari minimi in Spagna. Riflessioni generali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, n. 2, p. 346 ss.
- U. ROMAGNOLI, *Quando il sindacato non è più agente del cambiamento*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI e M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Edizione Scientifica, 2014, p. 179 ss.
- R. SANTUCCI, *Il salario minimo legale: l'auspicio che la montagna desideri partorire e non sia un topolino*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 2.
- S. SCARPONI, *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, in *WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT*, 2016, n. 295.
- L. SERRANI, *Incremento del Salario Minimo Interprofessionale e impatto sul lavoro: il caso spagnolo*, in *Bollettino ADAPT*, 2022, n. 23.
- L. SERRANI, *Spagna: una riforma complessiva del lavoro per recuperare i diritti e combattere la precarietà*, in *Bollettino ADAPT*, 2022, n. 1.
- C. SPINELLI, *Condizioni di lavoro nelle catene di fornitura: strumenti per una governance globale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2023, n. 4, p. 1068 ss.
- M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, n. 3, p. 791 ss.
- P. TOMASSETTI, *I sistemi di relazioni industriali in Francia, Germania, Italia e Spagna*, in *ADAPT* (a cura di), *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, ADAPT University Press, 2014.
- T. TREU, *La proposta sul salario minio e la nuova politica della Commissione europea*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, n. 1, p. 1 ss.
- T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, n. 286.
- L. VALENTE, *Il fetuccio dell'art.39, comma 4, della Costituzione e le sue conseguenze sul sistema delle relazioni sindacali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n. 3.
- A. VALLEBONA, *Salario minimo legale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, n. 3, p. 579 ss.