



# Il salario minimo legale

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 244/2015

© Valerio Speciale 2015  
Facoltà di Economia – Università di Chieti-Pescara  
valeriospeziale@libero.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020  
csdle@lex.unict.it  
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



## **Il salario minimo legale**

**Valerio Speziale**  
**Università di Chieti-Pescara<sup>α</sup>**

1. Scenario: legge delega e contesto sovranazionale. ....	2
2. Il peso dell'art. 36 della Costituzione. ....	4
3. I «settori non regolati dai contratti collettivi». ....	8
4. La determinazione del compenso orario. ....	11
5. Spunti conclusivi. ....	14
Riferimenti bibliografici .....	15

---

<sup>α</sup> Il saggio è destinato alla pubblicazione sul volume degli Scritti in memoria del prof. Gianni Garofalo.

## 1. Scenario: legge delega e contesto sovranazionale.

L'idea di salario minimo legale può essere avvicinata a quella di un *diritto eguale* per situazioni e lavori diseguali. Come ci ha insegnato Gianni Garofalo<sup>1</sup>, bisogna prestare molta attenzione al fenomeno della eterogenesi dei fini in tema di eguaglianza e retribuzione. Strumenti giuridici ed economici, validi *ex se*, talvolta non ottengono gli obiettivi prefissati, anzi rischiano di marcare le distinzioni tra lavoratori e di consolidare le diseguali attitudini individuali e le capacità di rendimento. Il salario minimo<sup>2</sup>, per sua natura, consiste nell'applicazione di un'eguale misura, ma l'attività dei diversi lavoratori è misurabile con lo stesso metro retributivo solo se essi sono sottoposti ad un eguale punto di vista cioè soltanto se considerati secondo una classificazione determinata, tradizionalmente affidata al contratto collettivo nazionale di categoria e corretta, in via interpretativa, dalla giurisprudenza.

Il progetto legislativo del Governo Renzi, apprezzabile per lo sforzo di fornire una garanzia a settori non coperti da accordi collettivi, sembra ispirato ad uno stretto principio di proporzione tra il diritto dei prestatori ed il lavoro ma deve fare i conti con una cornice sociale ed economica sovranazionale molto articolata. Dal punto di vista tecnico, si può osservare che la lettera g) del comma 7 dell'art. 1, L. n. 183/2014 prevede la *«introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*.

L'Italia è uno dei pochi paesi europei a non avere una legge sul salario minimo, insieme a Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia<sup>3</sup>.

Nell'Unione Europea<sup>4</sup> il contesto giuridico ed economico è

---

<sup>1</sup> Sulle «ambiguità dell'eguaglianza», v. GAROFALO, 2004, 113 ss.; v. anche ID., 1981, 77 ss., intervento al Convegno Aidlass sui *«Problemi giuridici della retribuzione»*.

<sup>2</sup> Un disegno di legge (n. 895/1954) per l'introduzione del salario minimo è stato presentato da DI VITTORIO e altri ne sono stati avanzati nel corso della II legislatura. Sull'opportunità dell'istituzione nel nostro ordinamento di un salario minimo, v. TREU, 1979, 94-97; ROCCELLA, 1983, 231 ss.; ID., 1986, 19-96; ZOPPOLI, 1996, 357 ss.

<sup>3</sup> MAGNANI, 2014, 2; BOERI, LUCIFORA, 2014, 1. Su tali aspetti si veda soprattutto LEONARDI, 2014, 188 ss.

<sup>4</sup> SCHULTEN, 2014, 1 ss., ora in ID., 2014, 35 ss.

caratterizzato da fenomeni specifici, quali il decentramento della contrattazione collettiva a livello aziendale<sup>5</sup> e la riduzione dei salari garantiti dei contratti nazionali<sup>6</sup>. Inoltre, le indicazioni europee in materia sono ispirate ai principi di austerità retributiva<sup>7</sup>, auspicando il «congelamento o taglio ai salari minimi» e la «deindicizzazione degli stessi»<sup>8</sup>. Il tutto in un ambito nel quale la retribuzione è considerata un «fattore di competitività dei costi» e non come prefigura l'ILO un «fondamentale *labour standard*», tale da rafforzare «l'uguaglianza retributiva e favorire l'inclusione sociale»<sup>9</sup>. La mancanza di una legge sul salario minimo nel nostro paese è connessa alla funzione svolta dalla giurisprudenza, che sin dagli anni '50, con una interpretazione dell'art. 36 Cost. quale disposizione immediatamente precettiva, ha stabilito che la retribuzione sufficiente deve essere identificata con i minimi salariali previsti dai contratti collettivi nazionali dei vari settori produttivi<sup>10</sup>, creando, in questo modo, «un equivalente funzionale del salario minimo legale proprio di altri ordinamenti»<sup>11</sup>.

La stessa giurisprudenza, come è noto, ha previsto deroghe a questa regola, consentendo al giudice, con adeguata motivazione, di discostarsi dalle disposizioni dei CCNL in relazione a condizioni locali del mercato del lavoro e del costo della vita, alle retribuzioni praticate nella zona, alle dimensioni delle imprese o al suo carattere artigianale o «per conto terzi»<sup>12</sup>. E si è rilevato, anche in questo caso, come sia in corso, negli ultimi anni, «un 'trend ribassista'»<sup>13</sup>, legato all'opera «correttiva» della giurisprudenza. La mancanza di una legge sul salario minimo non ha però impedito la generale estensione dei livelli retributivi dei contratti collettivi nazionali. I minimi salariali, infatti, sono applicati all'80% dei lavoratori dipendenti, mentre il 20% di quelli esclusi costituisce una media, con «picchi di oltre il 40% in agricoltura, 30% delle costruzioni, oltre il 20% delle attività artistiche, di intrattenimento e nei servizi di

---

<sup>5</sup> KEUNE, 2011, 233 ss.; DEAKIN, 2013, spec. 558 ss.

<sup>6</sup> MAGNANI, 2014, 2 ss.; GUARRIELLO, 2014, 2; BAVARO, 2014a, 1 ss.

<sup>7</sup> KEUNE, VANDAELE, 2013, 88 ss.

<sup>8</sup> GUARRIELLO, 2014, 1, che sottolinea come queste regole non sono imposte soltanto ai paesi in evidente crisi finanziaria sottoposti alle regole enunciate dalla *Troika* nei *Memoranda of Understandings*, ma anche a tutti gli altri Stati «attraverso le CSRs utilizzate dalla Commissione nel quadro del semestre europeo».

<sup>9</sup> GUARRIELLO, 2014, 2.

<sup>10</sup> Su tale aspetto si rinvia, per tutti, a TREU, 1979, 77 ss. e, in tempi più recenti, a RICCI, 2012; LEONARDI, 2014, 190, 204-205; MAGNANI, 2014, 5 ss. (con ulteriori indicazioni bibliografiche), GUARRIELLO, 2014, 1; SANTONI, 2014, 111.

<sup>11</sup> LEONARDI, 2014, 205.

<sup>12</sup> Si vedano gli aa. citati nella nota 10.

<sup>13</sup> GUARRIELLO, 2014, 2. In tal senso anche LEONARDI, 2014, 208; RICCI, 2012.

hotel e ristorazione»<sup>14</sup>. Inoltre, anche per l'effetto della crisi è presente un 16% di lavoratori dipendenti qualificati come *working poors*<sup>15</sup>. Si è osservato che in Italia vi sono già alcune forme di salario minimo previste in forma diretta o indiretta, come nel caso del socio lavoratore (art. 3, comma 1, L. n. 141/2001)<sup>16</sup>, dell'equo compenso dei giornalisti (L. n. 233/2012)<sup>17</sup> o dei collaboratori a progetto (v. *infra*) e dei lavoratori in distacco<sup>18</sup>. Tuttavia in queste ipotesi non vi è la predeterminazione esatta di un compenso orario, come previsto da tutte le normative europee, ma solo il rinvio ai minimi salariali dei contratti collettivi per i lavoratori equiparabili dal punto di vista delle prestazioni svolte. In questo caso, dunque, il meccanismo è parzialmente diverso, perché richiede un giudizio di comparazione dell'attività lavorativa che lascia margini di discrezionalità, del tutto assenti nel caso in cui il compenso orario è predeterminato in cifra fissa dalla legge.

## 2. Il peso dell'art. 36 della Costituzione.

Le organizzazioni sindacali sono fortemente contrarie ad una legge sul salario minimo per varie ragioni tutte comprensibili. La normativa sul compenso orario molto difficilmente potrebbe recepire i minimi retributivi previsti dai contratti collettivi<sup>19</sup>. Questo recepimento, se effettuato con la determinazione della retribuzione e senza automatico rinvio ai contratti, non porrebbe comunque problemi di costituzionalità, sia perché, secondo la Corte, non esiste una riserva normativa in materia da parte delle OO.SS.<sup>20</sup>, sia perché non vi sarebbe un'estensione generalizzata dell'autonomia collettiva in violazione dell'art. 39 Cost., bensì

<sup>14</sup> GUARRIELLO, 2014, 3, con indicazione di ulteriori riferimenti bibliografici. Si vedano anche BOERI, LUCIFORA, 2014 1-2; LEONARDI, 2014, 195 ss., 205, 206.

<sup>15</sup> GUARRIELLO, 2014, 3, con riferimento ai lavoratori poco istruiti o scarsamente qualificati, ai giovani, alle donne, ai *part timers*, ai lavoratori a termine occupati in agricoltura e nei servizi, nel mezzogiorno o in piccole imprese. LEONARDI (2014, 195 ss.), tuttavia, individua i *working poors* in una percentuale del 12,4%. BOERI, LUCIFORA (2014, 2) rilevano come «circa il 13 per cento dei lavoratori risulta avere un salario orario lordo inferiore al minimo contrattuale e rilevante per il settore di appartenenza, con punte superiori al 30 per cento nelle costruzioni e in agricoltura».

<sup>16</sup> BELLAVISTA, 2014, 747.

<sup>17</sup> BELLAVISTA, 2014, 752.

<sup>18</sup> SANTONI, 2014, 112; MAGNANI, 2014, 8 ss.; GUARRIELLO, 2014, 2.

<sup>19</sup> Si rinvia all'analisi di LEONARDI, che rileva come i salari minimi legali si discostano in misura considerevole dalla media nazionale di quelli contrattuali. Tra l'altro, il nostro paese è quello dove il salario minimo orario, calcolato sulla media di quelli dei CCNL, è tra quelli più alti d'Europa (2014, 193-194). Sarebbe quindi assai difficile poterlo confermare per legge.

<sup>20</sup> Si vedano le sentenze della Corte cost. n. 106 del 1962, 120 del 1963, 60 e 101 del 1968. Si rinvia, sul punto, a TREU, 1979, 74; ZOPPOLI, 1994, 93 ss.; MAGNANI, 2014, 14, a cui si rimanda per ulteriori riferimenti bibliografici.

un'autonoma determinazione del salario da parte dello Stato, che utilizzerebbe i CCNL soltanto come parametro. Tuttavia, le retribuzioni previste dai contratti collettivi sono mediamente superiori a quelle che, nelle varie realtà europee, caratterizzano il compenso minimo<sup>21</sup>. Pertanto, con quasi certezza, i compensi orari sarebbero inferiori a quelli contrattuali, penalizzando i lavoratori. Infatti, a fronte di una disciplina legislativa come quella indicata ed al meccanismo di estensione ai sensi dell'art. 36 Cost. utilizzato dalla giurisprudenza, è plausibile ritenere che il nuovo "salario sufficiente" verrebbe identificato in quello legale, riducendo quindi le somme rivendicabili da coloro che non hanno l'applicazione diretta del CCNL<sup>22</sup>. Oltre a danneggiare i lavoratori, la normativa sul salario minimo avrebbe un forte effetto di depotenziamento della contrattazione collettiva. L'ampia utilizzazione dei CCNL – che riguardano, come si è visto, l'80% dei lavoratori – è conseguenza della estensione generalizzata dei minimi salariali da parte della giurisprudenza<sup>23</sup>. Oggi, infatti, le imprese applicano spontaneamente il contratto collettivo anche se non sono iscritte alle associazioni sindacali stipulanti in quanto la mancata adesione ai sindacati non incide sulla possibile estensione dei minimi salariali ai sensi dell'art. 36 della Costituzione. Tra l'altro, in molti casi (anche se non tutti), questa situazione spinge le imprese ad applicare l'intero contratto collettivo e non soltanto le retribuzioni. E questo spiega perché il grado di

---

<sup>21</sup> Il salario minimo, infatti, è fissato in «4,48 euro in Spagna, circa 7,50 euro nel Regno Unito (6.31 sterline) fino agli 8,5 euro della Germania ed i 9,35 euro della Francia» (BOERI, LUCIFORA, 2014, 2). Sul punto si veda anche MAGNANI, 2014, 17 e LEONARDI, 2014, 192 (con dati riferiti anche ad altri paesi europei). Il 16 gennaio 2014, il Governo britannico si è impegnato ad aumentare il salario minimo, che entro il 2015 deve passare da 6.31 a 7 sterline (8,5 euro) all'ora. Tuttavia, il dibattito europeo sulla questione delle retribuzioni minime era già stato riaperto a novembre 2013 dalla Cancelliera tedesca Angela Merkel, la quale aveva dichiarato l'istituzione in Germania di un salario minimo orario a partire dal 1° gennaio 2015. Il 4 luglio 2014, il *Bundestag* ha approvato a larga maggioranza l'introduzione della soglia oraria minima (detta «rafforzamento dell'autonomia tariffaria») ma sono previste eccezioni e soluzioni transitorie per alcuni settori. Attualmente 21 dei 28 Stati che compongono l'Unione europea prevedono un salario minimo nazionale. Sono: Belgio, Bulgaria, Croazia, Estonia, Francia, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Regno Unito, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Ungheria. Gli importi delle retribuzioni minime sono lordi, comprendono cioè le imposte sul reddito e i contributi di sicurezza sociale, e variano da paese a paese. Questi stipendi cambiano molto a seconda dello Stato: si passa da 220 euro in Romania a 1.462 in Irlanda, fino ai 1.502 in Belgio e ai 1.922 euro in Lussemburgo; si veda BUSILACCHI, LEONARDI, 2014, spec. 25 ss. e il rapporto di European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), a cura di AUMAYR-PINTAR, 2015.

<sup>22</sup> Ed è questa la conclusione a cui giungono, ad es., SANTONI, 2014, 111-112, e BAVARO, 2014a, 3.

<sup>23</sup> Per alcune considerazioni critiche, v. LISO, 1998, 218-221.

applicazione dei contratti è ben superiore alla quota di imprese e di lavoratori iscritti alle rispettive associazioni sindacali stipulanti i CCNL<sup>24</sup>. L'introduzione di un salario minimo inferiore a quello previsto dai contratti collettivi determinerebbe una "fuga" degli imprenditori dalle rispettive associazioni sindacali, al fine di evitare il vincolo delle retribuzioni più elevate imposte dalla applicazione diretta dei CCNL. Inoltre, verrebbe meno l'effetto di "trascinamento" che spinge le imprese ad applicare l'intero contratto collettivo e non solo i salari. Per evitare queste conseguenze, i sindacati «dovranno accettare di abbassare il salario minimo contrattuale nazionale, avvicinandolo sempre più al salario minimo legale»<sup>25</sup>. In questo modo, tra l'altro, si realizzerebbe quel complessivo effetto di riduzione generalizzata delle retribuzioni quale fattore di competitività auspicato dall'Unione Europea, in un contesto di forte penalizzazione dei lavoratori in considerazione dei salari già non molto elevati – rispetto agli altri paesi europei – attualmente garantiti dai contratti collettivi nazionali. Da questo punto di vista, dunque, la riforma potrebbe avere effetti di profonda alterazione dei rapporti tra ordinamento statale e sindacale<sup>26</sup>, ridurre fortemente il ruolo delle OO.SS. e determinare un ulteriore impoverimento dei redditi. Tuttavia, la soluzione adottata dalla legge delega non sembra prefigurare questa situazione. La normativa sul compenso orario va applicata *«nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*.

La disposizione è quindi assai chiara: essa non potrebbe incidere sui lavoratori a cui si applica il contratto collettivo, ma soltanto nei casi in cui i CCNL non sarebbero esistenti. Da questo punto di vista, la funzione dei minimi salariali dei contratti collettivi non cambierebbe. Essi continuerebbero, infatti, ad avere applicazione diretta per le imprese iscritte. Inoltre, anche in relazione alla funzione parametrica ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, nulla muterebbe. Se infatti il salario minimo legale non riguarda le categorie caratterizzate dalla presenza dei CCNL, è evidente che la giurisprudenza dovrebbe necessariamente continuare ad operare come sino ad oggi è accaduto. Non può infatti essere qualificato come salario "sufficiente" quello che non ha un'applicazione generalizzata a tutto il sistema produttivo, ma limitato soltanto alle situazioni in cui l'autonomia collettiva non è presente. Per tale ragione vi sarebbero due meccanismi di applicazione dell'art. 36

---

<sup>24</sup> Infatti, a fronte di una applicazione dei minimi salariali dei contratti collettivi pari all'80%, il tasso di sindacalizzazione nazionale è del 35% (LEONARDI, 2014, 191).

<sup>25</sup> BAVARO, 2014a, 3.

<sup>26</sup> BAVARO, 2014a, 2 ss.



Cost. Il primo opererebbe nei confronti dei lavoratori operanti in contesti produttivi nei quali vi è il contratto collettivo, non utilizzabile in via diretta per i limiti di efficacia soggettiva. Il secondo riguarderebbe invece i settori non regolati dall'autonomia collettiva e avrebbe come punto di riferimento il salario legale<sup>27</sup>. Questa situazione, tra l'altro, non determinerebbe neanche l'effetto di "fuga" dal contratto collettivo in precedenza descritto e le altre modificazioni essenziali nell'ordinamento intersindacale (compresa la rinegoziazione "a ribasso" dei minimi dei CCNL per adeguarli a quello definito per legge). Le imprese, in presenza di un sistema non modificato di applicazione parametrica dell'autonomia collettiva per la determinazione dei salari minimi, non avrebbero nessun interesse ad "uscire" dal sistema di relazioni industriali. Anche se operassero in tal modo, infatti, correrebbero il rischio di essere ugualmente soggette ai minimi retributivi previsti dai contratti ai sensi dell'art. 36<sup>28</sup>.

Vi sarebbe quindi un sistema "duale", caratterizzato in via prevalente dalla presenza dei contratti collettivi applicati in via diretta e parametrica in base alla norma costituzionale, ed un altro settore, minoritario, garantito dal salario minimo legale<sup>29</sup>. Va anche detto, peraltro, che i 440 contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi regolano i rapporti di lavoro nella quasi totalità delle attività produttive del nostro paese. Pertanto sarà difficile identificare i «settori non regolati dai contratti collettivi» a cui dovrebbe applicarsi il compenso orario legale. Il rischio, dunque, potrebbe essere quello di una concreta inapplicabilità della normativa di attuazione per carenza

---

<sup>27</sup> Si è sostenuto che «non si può pensare di avere due diverse soglie di limite minimo di sufficienza retributiva di rango costituzionale» (BAVARO, 2014a, 3). Non vedo in realtà ostacoli in tal senso. L'art. 36 delinea un parametro, quello della sufficienza, la cui definizione è rimessa alla legge ordinaria o alla interpretazione giurisprudenziale. Nulla vieterebbe, ad esempio, che la fonte primaria differenziasse la sufficienza del salario in relazione a diversi profili (ad es. in relazione ai settori produttivi) purché il trattamento differenziato fosse ragionevole alla luce del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Cost. Non si comprende dunque perché la legge stessa non potrebbe limitare il suo intervento legislativo solo a settori non regolati dai ccnl, lasciando alla giurisprudenza la possibilità di definire, in via interpretativa, una soglia più elevata di retribuzione sufficiente, giustificata dal ruolo e dal rilievo costituzionale (art. 39 Cost.) dell'autonomia collettiva.

<sup>28</sup> Non potrebbe dunque esservi il rischio descritto da BAVARO (2014a, 3): «dato il nostro sistema giuridico nel quale si può liberamente applicare o non applicare un contratto collettivo (appunto perché privo di efficacia giuridica vincolante per tutti), è facile prevedere che un numero sempre maggiore di imprese potrebbero trovare più conveniente non applicare il salario previsto dal contratto nazionale più rappresentativo e limitarsi ad applicare il salario minimo legale». Questa convenienza, alla luce della permanenza del meccanismo previsto dall'art. 36 della Costituzione descritto, non sussisterebbe realmente.

<sup>29</sup> Tra l'altro, se questo salario fosse vicino o addirittura superiore a quello previsto dai contratti collettivi "pirata", un ulteriore effetto positivo sarebbe costituito dal disincentivo alla diffusione di questi CCNL.

dell'oggetto da regolare. Comunque, se in effetti sarà possibile identificare queste particolari categorie di dipendenti in aree produttive prive dell'intervento dell'autonomia collettiva, il salario minimo potrebbe svolgere una funzione importante per i «lavoratori vulnerabili»<sup>30</sup>, riducendo i *working poors* e favorendo un processo di inclusione sociale<sup>31</sup>.

### 3. I «settori non regolati dai contratti collettivi».

La disposizione della legge delega, nella parte in cui non prevede un salario minimo legale per tutti i lavoratori ma solo per quelli operanti nei settori dove l'autonomia collettiva è assente, è stata criticata<sup>32</sup>. A fondamento di questa tesi si sottolineano le alte percentuali di lavoratori che percepiscono somme inferiori ai minimi contrattuali<sup>33</sup>, auspicando quindi una normativa di generale applicazione. In realtà questi autori non comprendono quali effetti destrutturanti, già descritti, potrebbe avere questa opzione. D'altra parte, nel sistema attuale, i lavoratori non pagati in base ai minimi dei CCNL avranno sempre la possibilità di rivolgersi al giudice per ottenere, ai sensi dell'art. 36 Cost. l'adeguamento salariale in base a quanto previsto dall'autonomia collettiva. Mentre, qualora vi fosse il salario minimo legale generalizzato a tutti i lavoratori, se essi non fossero pagati nonostante l'entità più ridotta del compenso – ipotesi possibile in considerazione della crisi economica e della impossibilità per molte imprese di sopportare anche costi salariali modesti – potrebbero rivendicare solo questa retribuzione inferiore e non quella del CCNL di riferimento. Per questa categoria di «lavoratori vulnerabili», quindi, non vi sarebbe alcun concreto vantaggio. L'assetto scaturente dalla introduzione di una normativa sul compenso orario minimo può certamente essere quello descritto in considerazione della interpretazione della disposizione contenuta nella legge delega<sup>34</sup>. Tuttavia le conseguenze sarebbero completamente differenti qualora si assumesse una interpretazione della disposizione che, di fatto, attribuisse al salario minimo legale il valore di parametro generale di determinazione della retribuzione in tutti i casi in cui non vi fosse l'applicazione diretta del contratto collettivo. In questo caso, infatti, se il compenso orario diventasse "l'unica" retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., si

---

<sup>30</sup> SANTONI, 2014, 112.

<sup>31</sup> Questi effetti si sono realizzati, ad esempio, in Gran Bretagna e Francia, con benefici estesi proprio a categorie "deboli" di lavoratori (*part timers*, giovani, immigrati) e scarsamente sindacalizzati (LEONARDI, 2014, 198 ss.).

<sup>32</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 1 ss.

<sup>33</sup> V. supra testo e nota 10.

<sup>34</sup> Sulla falsariga di una «purposive interpretation», in tal senso si veda DAVIDOV, 2009, 581 ss.

determinerebbero tutti gli effetti di depotenziamento della contrattazione collettiva e di alterazione del sistema di relazioni industriali già descritti in precedenza, oltre all'abbassamento generalizzato delle retribuzioni dei lavoratori. A mio giudizio questa possibilità è esclusa dalla formulazione letterale della disposizione contenuta nel comma 7, lettera g) dell'art. 1. Si parla infatti di una legislazione operante nei settori «*non regolati dai contratti collettivi*». Il termine utilizzato lascia chiaramente intendere che la normativa deve riguardare lavoratori per i quali non è previsto alcun contratto collettivo e non quelli ai quali il CCNL non si applica in via diretta per i noti limiti di efficacia soggettiva. Per avvalorare una diversa interpretazione, la legge avrebbe dovuto utilizzare parole differenti (come ad esempio «*in caso di mancata applicazione di contratti collettivi*» o altre analoghe). Tuttavia soltanto il decreto delegato potrà sgombrare ogni dubbio. E sarebbe opportuno che, proprio per evitare qualsiasi equivoco, la normativa specificasse come il parametro di riferimento per la retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 dove esistono i contratti collettivi continuerà ad essere costituito dal CCNL. Una simile disposizione, tra l'altro, non porrebbe alcun problema di costituzionalità per violazione dell'art. 39 Cost. Infatti, la legge non attribuirebbe ai contratti collettivi efficacia *erga omnes*, con il "recepimento materiale" costituito dalla generalizzazione, tramite fonte primaria o secondaria, dei contenuti di contratti collettivi come nel caso della L. n. 741/1959. In questo caso, in attuazione dell'art. 36 Cost., si limiterebbe a definire il parametro di individuazione della retribuzione sufficiente, dove i contratti collettivi non diventerebbero essi stessi "legge" né verrebbero recepiti in un atto normativo, ma costituirebbero soltanto un criterio di valutazione del principio di "giusta retribuzione" previsto dalla Costituzione. Se questa chiarezza del decreto delegato non vi fosse, l'eventuale effetto positivo della tutela di lavoratori marginali oggi non garantiti dalla contrattazione collettiva sarebbe totalmente annullato dalla destrutturazione del sistema di relazioni industriali e dalla riduzione delle retribuzioni già descritte. Verrebbe quindi confermata la linea di «austerità salariale»<sup>35</sup> perseguita dall'Unione Europea che, a mio giudizio, non potrà che peggiorare complessivamente gli *standards* retributivi, già non molto elevati, dei lavoratori italiani<sup>36</sup>.

Il livello del salario minimo orario, che, con riferimento ai paesi europei, oscilla tra i 4,48 Euro della Spagna ai 9,35 della Francia è molto importante. Se, in linea generale l'esistenza di una retribuzione per legge

<sup>35</sup> RICCI, 2011, 641; BAVARO, 2014b, 74.

<sup>36</sup> Infatti, «i nostri salari contrattuali scontano da tempo ormai una delle peggiori dinamiche del mondo industrializzato, con grave perdita – nel lungo periodo – sia del loro potere di acquisto che della quota complessiva del reddito nazionale» (LEONARDI, 2014, 206).

non determina effetti negativi per l'occupazione e ha conseguenze positive su salari e redditi<sup>37</sup>, l'entità del compenso orario è molto importante perché se è troppo elevato può avere ricadute negative sui livelli occupazionali, particolarmente per i giovani ed i lavoratori meno qualificati<sup>38</sup>, e, comunque, può scoraggiare l'applicazione dei minimi salariali previsti dai contratti collettivi<sup>39</sup>. Si è proposta una articolazione del salario minimo correlata alle aree geografiche, con riferimento al costo della vita<sup>40</sup>, con una tesi che richiama le "gabbie salariali" osteggiate dalle organizzazioni sindacali. A parte l'opportunità o meno di un simile intervento, che forse potrebbe avere effetti occupazionali positivi in aree economicamente depresse (ma la questione è controversa, a meno che l'entità della retribuzione non fosse individuata ad un livello assai ridotto), una simile proposta sembra essere assai discutibile in relazione al salario minimo legale. Se, come è facile immaginare, esso sarà meno elevato rispetto alle medie dei contratti collettivi e riferito ad aree produttive nelle quali vi sono lavoratori "marginali", l'entità del compenso si collocherà a livelli alquanto ridotti. Una riduzione ulteriore su base territoriale rischierebbe di rendere le retribuzioni del tutto irrisorie. D'altra parte, questa articolazione collegata al territorio sarebbe un «*unicum* nel panorama comparato» e renderebbe ancora più complessa la normativa, in relazione alla individuazione delle zone salariali<sup>41</sup>. Va anche detto, infine, che la differenziazione retributiva non è prevista nella legge delega e dedurla come criterio implicito è assai difficile, visto che la finalità della legge, in questo caso, è tutelare i lavoratori privi della applicazione, diretta ed indiretta, della contrattazione collettiva e non quella di una ulteriore articolazione su base territoriale della retribuzione minima legale<sup>42</sup>. Un discorso analogo può essere fatto per la differenziazione del salario in relazione all'età o ad altri requisiti soggettivi, escludendo, ad esempio, alcune categorie di lavoratori<sup>43</sup>. A parte i problemi connessi alla violazione dei principi in tema di

---

<sup>37</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 2 (a cui si rinvia per ulteriori indicazioni bibliografiche). Cfr. anche LEONARDI, 2014, 198.

<sup>38</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 2, con ulteriori indicazioni bibliografiche; ICHINO, 2014, 1, con citazione di altri studi in materia; GUARRIELLO, 2014, 3.

<sup>39</sup> E questo, ad esempio, il caso della Francia, dove il salario minimo legale (Smic) è di 1.380,07 euro al mese, con un livello che «induce molti datori di lavoro ad attestarsi esclusivamente su questo livello minimo, a scapito degli ulteriori incrementi previsti dalla contrattazione collettiva» (LEONARDI, 2014, 200).

<sup>40</sup> ICHINO, 2014, 2, che riprende una sua opinione già in precedenza espressa (ID., 2010, 744).

<sup>41</sup> MAGNANI, 2014, 16-17. In tal senso anche LEONARDI, 2014, 197.

<sup>42</sup> Dunque, in questo caso, il "silenzio" del legislatore delegante non potrebbe assumere il ruolo che ha assunto nel resto della L. n. 183/2014.

<sup>43</sup> MAGNANI, 2014, 17-18.

discriminazioni dirette ed indirette, a me sembra che, anche in questo caso, la delega non preveda nulla in merito e non consenta, per le ragioni già spiegate, questo tipo di operazioni, previste in altri paesi<sup>44</sup>.

#### 4. La determinazione del compenso orario.

Per quanto riguarda le modalità di determinazione e l'aggiornamento dell'entità del compenso orario, si propone di introdurre meccanismi di indicizzazione automatica<sup>45</sup> o, al contrario, di stabilire «*meccanismi gradualmente e non automatici di adeguamento alla crescita di produttività e di prezzi, attraverso una commissione indipendente*»<sup>46</sup>, come accade in Francia, Gran Bretagna e Germania<sup>47</sup>. Il secondo metodo dovrebbe essere teoricamente quello più adeguato, per evitare aumenti automatici che potrebbero avere effetti inflazionistici più evidenti per il noto meccanismo delle "aspettative", che spinge le imprese ad aumentare i prezzi poco prima dell'incremento salariale. Tuttavia, in questo caso la situazione potrebbe essere diversa. Innanzitutto, è molto difficile misurare la produttività<sup>48</sup> a livello nazionale, e, quindi, sarebbe assai complesso poter effettuare l'adattamento dei salari. Inoltre, in considerazione del fatto che le retribuzioni minime riguardano una quota limitata di lavoratori, l'effetto inflazionistico connesso all'aumento automatico del compenso orario sarebbe molto limitato. Dunque, anche un sistema di indicizzazione con cadenza periodica e basato su parametri oggettivi (ad esempio le variazioni dei prezzi accertate dall'Istat) potrebbe essere certamente adottato. In questo secondo caso la "Commissione indipendente" – se fosse istituita – avrebbe una funzione più ridotta di monitoraggio della situazione.

La legge delega, peraltro, non regola nessuno degli aspetti indicati (sistema di adeguamento del salario minimo e Commissione). Tuttavia, poiché si tratterebbe di istituti che sono direttamente finalizzati a garantire la *ratio* della normativa (aggiornare il compenso orario minimo che è diretto ad assicurare condizioni di vita dignitose a lavoratori marginali), il "silenzio" del legislatore delegante non dovrebbe impedire "al Governo di legiferare", perché si tratterebbe di norme che non sono «in contrasto con gli indirizzi generali della stessa legge delega»<sup>49</sup>.

---

<sup>44</sup> Ad esempio nel Regno Unito vi sono soglie minime diverse collegate all'età ed in Germania sono escluse alcune categorie di lavoratori. Cfr. MAGNANI, 2014, 17.

<sup>45</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 2; v., in passato, il meccanismo istituito dalla L. n. 38/1986, descritto da ALLEVA, 1987, 3 ss.

<sup>46</sup> GUARRIELLO, 2014, 4.

<sup>47</sup> MAGNANI, 2014, 19; BOERI, LUCIFORA, 2014, 2.

<sup>48</sup> BARBIERI, 2013, 273 ss.; CELLA, 2013, 285 ss.; DELL'ARINGA, 2013, 293 ss.

<sup>49</sup> Le parole citate nel testo sono quelle della Corte Costituzionale.

La determinazione del compenso orario legale verrà effettuata «*previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*». Non vi sarà dunque alcuna forma di negoziazione<sup>50</sup> o di concertazione<sup>51</sup>. Tra l'altro quest'ultima tecnica di regolazione è assai lontana dal Governo Renzi, che ha più volte manifestato lo scarso valore attribuito allo stesso dialogo con le organizzazioni sindacali, con incontri assai brevi finalizzati soltanto ad informarle delle attività dell'Esecutivo e senza possibilità di una effettiva interlocuzione o tanto meno riconoscendo la possibilità di una sfera d'influenza. La "*consultazione*" servirà soltanto a sondare quale sia l'opinione dei sindacati, ma la decisione sarà del tutto indipendente dalle opinioni da loro espresse.

Il salario minimo dovrà essere esteso «*fino al loro superamento*» anche «*ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*»<sup>52</sup>. Per quanto attiene al lavoro a progetto, dopo la riforma del 2012, il compenso deve essere determinato in base a parametri specifici (qualità e quantità del lavoro; natura della prestazione e del contratto; minimi previsti dalla contrattazione di settore eventualmente esistente), e comunque non può essere inferiore a quello previsto dai CCNL per i lavoratori subordinati equiparabili. Pur in presenza di una formulazione legislativa «contorta ed in parte contraddittoria»<sup>53</sup>, la finalità della legge è quella di evitare che il corrispettivo del collaboratore sia inferiore ai minimi inderogabili previsti da una (eventuale) contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi o, in mancanza, per i lavoratori subordinati<sup>54</sup>. La delega, anche in questo caso, riguarderà soltanto i settori non regolati dai contratti collettivi. Dunque, per il contratto a progetto (che peraltro dovrebbe essere abrogato) la disposizione implicherà una normativa di attuazione che modificherà in modo sostanziale l'art. 63, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003. In sostanza la norma attuativa introdurrà un compenso minimo che opererà in mancanza di una specifica contrattazione collettiva per i lavoratori a progetto<sup>55</sup>. Se essa non esiste,

---

<sup>50</sup> BAVARO, 2014a, 3.

<sup>51</sup> GUARRIELLO, 2014, 4.

<sup>52</sup> GAROFALO, 2008, 31 ss., favorevole a forme di protezione salariale minima per le categorie di prestatori di lavoro autonomo che si trovino in condizioni di debolezza economica.

<sup>53</sup> FERRARO, 2013, 134. Si veda anche PINTO, 2013, 223, che parla di «sintassi errata».

<sup>54</sup> Cfr. gli autori citati nella nota precedente.

<sup>55</sup> Pertanto, il salario minimo non si applicherà, ad esempio, per i collaboratori a progetto dei *call center* operanti in regime di *outbound* per i quali esiste il CCNL stipulato il 1° agosto 2013 tra Assotelecomunicazioni – ASSTEL, ASSOCONTACT e la SLC – CGIL, FISTEL CISL, UILCOM – UIL. Questo contratto collettivo, infatti, regola anche i trattamenti economici dei collaboratori (rinviando al minimo tabellare dei CCNL per i dipendenti del settore telecomunicazioni).

invece di determinare il corrispettivo orario alla luce dei CCNL dei lavoratori subordinati equiparabili, entrerà in vigore il compenso minimo legale, che, come per i dipendenti, sarà presumibilmente inferiore. Il risultato sarà, dunque, quello di una riduzione di tutele per i collaboratori a progetto, che oggi non possono avere corrispettivi inferiori a quelli dei lavoratori subordinati e che, domani, avranno invece la minore remunerazione prevista dalla legge. In questo caso, dunque, la norma non avrà una funzione di "inclusione sociale" e di estensione di garanzie economiche a lavoratori marginali, ma ridurrà le tutele oggi esistenti.

Per quanto riguarda gli altri contratti di collaborazione coordinata e continuativa – sempre che il Governo non intenda eliminare completamente questa forma di lavoro autonomo – la situazione è in parte diversa. In questi settori la contrattazione collettiva esiste soltanto per alcune categorie molto speciali (agenti e rappresentanti di commercio, medici convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale o con case di cura private, co.co.co. che operano presso cooperative o altri enti, o a favore di Organizzazioni Non Governative ecc.). In alcuni casi, come per gli Accordi Economici Collettivi degli agenti e rappresentanti, nulla viene stabilito per le remunerazioni<sup>56</sup>. In altri, al contrario, vengono fissate tariffe di vario genere, come nel caso del CCNL per la disciplina dei rapporti dei medici di medicina generale o per i pediatri convenzionati con Servizio Sanitario Nazionale o per i collaboratori delle Organizzazioni Non Governative (ONG). Quando la contrattazione collettiva di settore prevede i corrispettivi, il compenso orario minimo non si applicherà. In altri casi non potrà in concreto svolgere alcuna funzione, perché le remunerazioni vengono stabilite non su base oraria ma – come nel caso degli agenti di commercio – con percentuali provvigionali che cambiano a seconda dell'attività svolta e rispetto alle quali la predeterminazione di una somma in cifra fissa non è coerente con le pratiche commerciali esistenti. Il salario minimo potrà quindi essere operativo solo dove non esistono minimi contrattuali, svolgendo un'utile funzione di garanzia e purché non sia troppo elevato e tale da collocare fuori mercato le prestazioni svolte da questi collaboratori.

È stato opportunamente osservato che per i co.co.co. la mancanza di un orario di lavoro ben definito renderebbe il salario minimo legato all'ora facilmente aggirabile<sup>57</sup>. In queste ipotesi, pertanto, sarebbe opportuno stabilire minimi retributivi mensili la cui violazione

---

<sup>56</sup> Lo stesso può dirsi per i co.co.co. disciplinati dal CCNL sottoscritto l'8 aprile 1998 da varie organizzazioni sindacali (CNAI; UCICT; UNAPI; ANILF; ANTI; CISAL; SAPE) per lo svolgimento di prestazioni di lavoro parasubordinato presso aziende, cooperative od organismi in genere.

<sup>57</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 2; GUARRIELLO, 2014, 4.

determinerebbe la trasformazione di questi contratti in rapporti di lavoro subordinato<sup>58</sup>. A parte quest'ultimo aspetto, che non può essere realizzato perché completamente al di fuori della delega, la proposta è ragionevole proprio per l'assenza, in capo ai collaboratori autonomi, di tempi di lavoro esattamente predefiniti.

## 5. Spunti conclusivi.

La nuova normativa potrebbe essere inserita «*eventualmente anche in via sperimentale*». Si tratta di una previsione utile e da realizzare, in primo luogo perché la sperimentazione consentirebbe di valutare l'impatto della nuova normativa su una struttura così delicata come quella delle relazioni industriali e su un tema così "sensibile" come la fissazione dei minimi salariali. Inoltre si potrebbe verificare se, in realtà, la nuova disciplina non sia tale da determinare i (possibili) effetti destrutturanti del sistema già descritti, soprattutto in relazione al ruolo della giurisprudenza e della contrattazione collettiva. Il carattere sperimentale, inoltre, sarebbe a maggior ragione ancora più necessario qualora il Governo decidesse di non chiarire in modo esplicito che la nuova normativa sul compenso orario minimo non può costituire il salario sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione valido per tutti i lavoratori subordinati a cui non si applichi direttamente la contrattazione collettiva. In questo caso, infatti, i possibili effetti negativi della riforma potrebbero essere ancora più accentuati ed il monitoraggio sarebbe quindi particolarmente utile<sup>59</sup>.

Il salario minimo legale, per il suo contenuto, può diventare una medaglia a due facce<sup>60</sup>. Le misure di sostegno al lavoro non devono necessariamente assumere l'opaca consistenza del livellamento delle retribuzioni e dei compensi. L'eguale diritto non deve apparire un *cliché* ma va utilizzato per evitare l'aumento della povertà lavorativa, garantendo qualità e dignità dei posti di lavoro<sup>61</sup>. È auspicabile che il

---

<sup>58</sup> BOERI, LUCIFORA, 2014, 2.

<sup>59</sup> La sperimentalità viene fortemente propugnata da ICHINO, 2014, 2, pur se al diverso scopo di testare gli effetti di salari differenziati su base territoriale. Sul punto v. anche GUARRIELLO, 2014, 3.

<sup>60</sup> MARTINI, 2014, 11, secondo cui: «Da una parte, in un mercato del lavoro e in un sistema di imprese tendente sempre più alla polverizzazione, può risultare efficace in funzione *antidumping*, definendo cioè una soglia sotto la quale nessuno può scendere. [...] Dall'altra, è fin troppo evidente che una siffatta misura, soprattutto se pensata in versione generalizzata all'intero mondo del lavoro, non potrebbe che definire una soglia molto bassa, traducendosi in una misura di sistematico abbassamento dei livelli medi salariali».

<sup>61</sup> Così, COMMISSIONE EUROPEA, 2012, 11, la quale aggiunge che: «L'impatto del salario minimo tanto sulla domanda quanto sull'offerta può variare notevolmente da uno Stato membro all'altro, in funzione del livello stabilito, delle altre politiche del mercato del lavoro».



buon proposito di incentivare una legislazione sui minimi salariali non si traduca in una «mossa del cavallo»<sup>62</sup>, tale da compromettere i già delicati assetti raggiunti in sede di negoziazione collettiva e da 'spiazzare' i prestatori di lavoro subordinato ed autonomo.

Il rischio è quello ben descritto nelle pagine del *Metello* di Pratolini – tanto caro a Gianni<sup>63</sup> – dove la lotta dura per l'aumento del salario e per un miglioramento delle condizioni di lavoro si conclude sì con una vittoria dei lavoratori, ma parziale, striminzita, tanto da lasciare nel protagonista stesso un velo di amarezza per il duro prezzo pagato.

### Riferimenti bibliografici

- ALLEVA P. (1987). (voce) *Automatismi salariali*, *Digesto IV*, Sez. Comm., II, p. 3 ss.
- BUSILACCHI G., LEONARDI S. (2014). *Presentazione. Reddito minimo e salario minimo: le ragioni di attualità e interesse*, *QRS*, 4, p. 19 ss.
- AUMAYR-PINTAR C. (2015). *Statutory minimum wages in 2015, EurWORK topical update - Pay - Q4 2014*, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/eurwork-topical-update-pay-q4-2014-statutory-minimum-wages-in-2015>.
- BARBIERI M. (2013). *Un accordo senza respiro*, *DLRI*, 2, p. 273 ss.
- BAVARO V. (2014a). *Jobs Act – Il salario minimo e le relazioni industriali, Il diario del lavoro*, <http://ildiariodellavoro.it> (24 ottobre 2014), p. 1 ss.
- BAVARO V. (2014b). *Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina dell'austerità*, *QRS*, 4, p. 61 ss.
- BELLAVISTA A. (2014). *Il salario minimo legale*, *DRI*, 3, p. 741 ss.
- BOERI T., LUCIFORA C. (2014). *Salario minimo e legge delega*, *Lavoce.info*, 26 settembre 2014, <http://www.lavoceinfo.it>, p. 1 ss.
- CELLA G.P. (2013). *Produttività e relazioni industriali*, *DLRI*, 2, p. 285 ss.
- COMMISSIONE EUROPEA (2012). *Comunicazione della Commissione al*

---

e delle sue istituzioni. Deve essere possibile poter adeguare in misura sufficiente i minimi salariali, con il coinvolgimento delle parti sociali, per rispecchiare gli sviluppi economici globali. In tale contesto salari minimi differenziati, già d'applicazione in diversi Stati membri, possono essere un mezzo efficace per sostenere la domanda di manodopera». In senso favorevole, già MAGNANI, 2010, 791. Tra gli economisti, per una posizione più articolata che invoca investimenti nella formazione dei lavoratori, affinché il provvedimento non resti lettera morta e non realizzi un livellamento verso il basso, PIKETTY, 2013; *contra* HEYER, 2014.

<sup>62</sup> LASSANDARI, 2014, 49 ss.

<sup>63</sup> GAROFALO, 2007, 425 ss.

*Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Verso una ripresa fonte di occupazione.* Bruxelles, 18 aprile 2012, COM(2012) 173 final.

- DAVIDOV G., *A Purposive Interpretation of the National Minimum Wage Act*, *MLR*, v. 72, 4, p. 581 ss.
- DEAKIN S. (2013). *Labour Standards, Social Rights and the Market: «Inderogability» Reconsidered*, *DLRI*, 4, p. 549 ss.
- DELL'ARINGA (2013). *L'accordo sulla produttività: quali prospettive per competitività e salari?*, *DLRI*, 2, p. 293 ss.
- FERRARO G. (2013). *Il lavoro autonomo*. In: CINELLI M., FERRARO G., MAZZOTTA M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro, dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*, Torino: Giappichelli, p. 128 ss.
- GAROFALO M.G. (1981). Intervento. In: *Problemi giuridici della retribuzione. Atti delle giornate di studio di Riva del Garda, 19-20 aprile 1980*. Annuario di diritto del lavoro / Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, Milano: Giuffrè, p. 77 ss.
- GAROFALO M.G. (2004). *Le ambiguità dell'eguaglianza*. In: CHIECO P. (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Bari: Cacucci, p. 113 ss.
- GAROFALO M.G. (2007). *Sul Metello di Vasco Pratolini*, *DLM*, 2, p. 425 ss.
- GAROFALO M.G. (2008). *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, *DLRI*, 1, p. 21 ss.
- GUARRIELLO F. (2014). *Intervento nel Convegno Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, Seminari di Bertinoro – Dialoghi di Diritto del Lavoro tra cielo e mare – X edizione 23 – 24 ottobre 2014, p. 1 ss. (dattiloscritto).
- HEYER E. (2014). *Salaire minimal en Europe: quels pays le mettent en place et pourquoi?*, Intervista di CAMUS E., *Le Monde*, 21 febbraio 2014, [http://www.lemonde.fr/europe/article/2014/01/21/salaire-minimum-en-europe-quels-pays-le-mettent-en-place-et-pourquoi\\_4351831\\_3214.html#3ASOdq2LOUFJPvDW.99](http://www.lemonde.fr/europe/article/2014/01/21/salaire-minimum-en-europe-quels-pays-le-mettent-en-place-et-pourquoi_4351831_3214.html#3ASOdq2LOUFJPvDW.99).
- ICHINO P. (2010). *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 Cost.*, *RIDL*, 4, 1, p. 719 ss.
- ICHINO P. (2014). *Minimum wage: perché non piace ai sindacati*, <http://www.pietroichino.it>, 11 febbraio 2014, p. 1 ss.
- KEUNE, M.J. (2011). *Decentralising wage setting in times of crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries*, *European Labour Law Journal*, 2(1), p. 86

- ss.; tr. it. *Decentramento salariale: la regolamentazione e l'uso di clausole di deroga sui salari in sette paesi europei*. *DRI*, 2, p. 333 ss.
- KEUNE M.J., VANDAELE K. (2013). *Wage Regulation in the Private Sector: Moving Further Away from a Solidaristic Wage Policy*. In: ARROWSMITH, J., PULIGNANO, V. (Eds. ), *The Transformation of Employment Relations in Europe: Institutions and Outcomes in the Age of Globalisation*, New York: Routledge, p. 88 ss.
- LASSANDARI A. (2014). *Il reddito, il salario e la «mossa del cavallo»*, *RDSS*, 1, p. 49 ss.
- LEONARDI S. (2014). *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, *LD*, 1, p. 185 ss.
- LISO F. (1998). *Autonomia collettiva e occupazione*, *DLRI*, 2, p. 191 ss.
- MAGNANI M. (2010). *Il salario minimo legale*, *RIDL*, 4, 1, p. 769 ss.
- MAGNANI M. (2014). *Il primo biennio della legislatura. Contratti di lavoro. Salario minimo*, testo alleato agli Atti del Convegno Le politiche del lavoro del Governo Renzi, Seminari di Bertinoro – Dialoghi di Diritto del Lavoro tra cielo e mare – X edizione 23 – 24 ottobre 2014, <http://www.meetingsandcommunication.it/bertinoro>, p. 1 ss.
- MARTINI F. (2014). *Buone intenzioni o cattivi esiti? Tra salario minimo e rilancio della contrattazione*, *QRS*, 4, p. 7 ss.
- PIKETTY T. (2013). *Le Capital au XXI siècle*, Paris: Editions du Seuil, tr. it. ARECCO S., (a cura di) (2014) *Il Capitale nel XXI secolo*, Milano: Bompiani.
- PINTO V. (2013). *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*. In: CHIECO P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Bari: Cacucci, p. 199 ss.
- RICCI G. (2011). *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, *LD*, 4 p. 635 ss.
- RICCI G. (2012). *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Torino: Giappichelli.
- ROCCELLA M. (1983). *Il salario minimo legale*, *PD*, 1983, 2, p. 231 ss.
- ROCCELLA M. (1986). *I salari*, Bologna: Il Mulino, spec. Cap. I su *La dimensione minima del salario. Il salario minimo legale*, pp. 19-96.
- SANTONI F. (2014). *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*. In: CARINCI F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II. Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660*, *ADAPT Labour Studies e-Book Series*, n. 32/2014, p. 97 ss.
- SCHULTEN T. (2014). *Contours of a European Minimum Wage Policy*,

- Friedrich-Ebert-Stiftung | Dept. for Central and Eastern Europe, Berlin, p. 1 ss., <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>., ora in ID. (2014), *I contorni di una politica europea sul salario minimo*, *QRS*, 4, 35 ss.
- TREU T. (1979). *Sub art. 36*. In: BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione, Rapporti economici*, I, Bologna – Roma: Zanichelli – Il Foro Italiano, p. 72 ss.
- ZOPPOLI L. (1994). *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*. In: CARUSO B., ZOLI C., ZOPPOLI L. (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, I, Napoli: Jovene, p. 131 ss.
- ZOPPOLI L. (1996). *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, *DLRI*, p. 357 ss.