

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DI PISA

NUOVA SERIE - *Atti di Convegno*

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO

a cura di
Pasqualino Albi



G. Giappichelli Editore

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DI PISA

NUOVA SERIE – *Atti di convegno*

11

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO

a cura di
Pasqualino Albi



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2023 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-0211-6

ISBN/EAN 979-12-211-5203-6 (ebook - pdf)

Comitato scientifico:

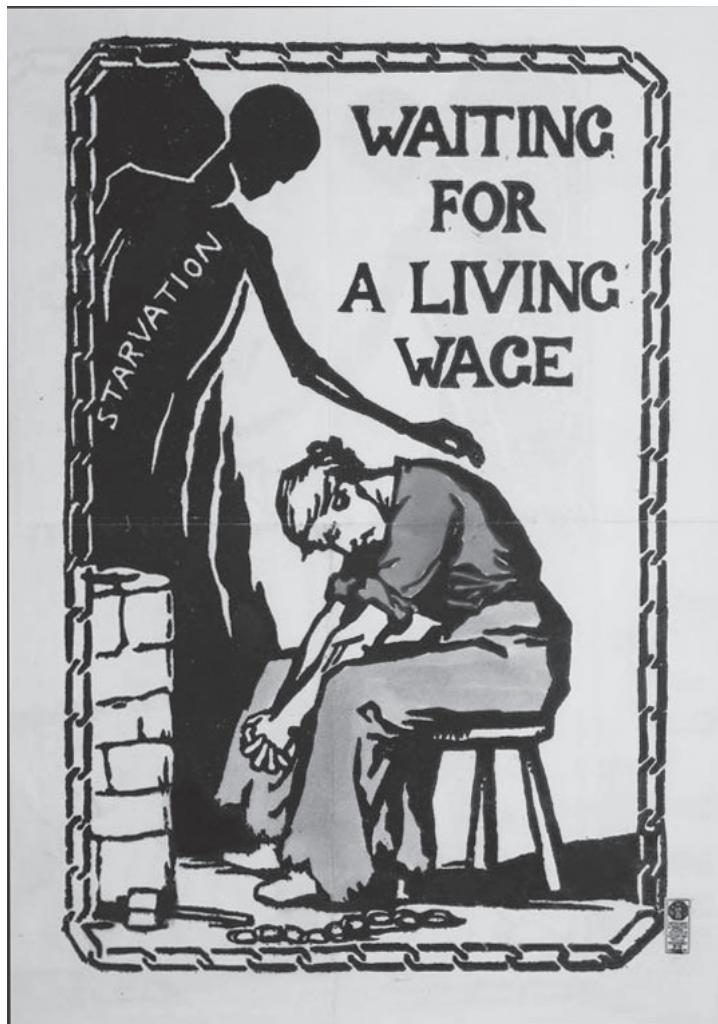
F. Barachini, A.M. Calamia, E. Catelani, F. Giardina, T. Greco, E. Malfatti,
E. Marzaduri, O. Mazzotta, S. Menchini, E. Navarretta, A. Petrucci, R. Tarchi

Responsabile scientifico:

F. Dal Canto

Il presente volume si colloca nel progetto PRIN Prot. 2020CJL288 INSPIRE - Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being.

Pubblicato nel mese di luglio 2023



"Waiting for a Living Wage", poster, produced by the Suffrage Atelier and designed by Catherine Courtauld in 1913.

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio tutti i colleghi e gli amici che hanno preso parte al convegno svoltosi a Pisa il 3/4 febbraio 2023: sono giornate di studi che rimarranno impresse nella nostra memoria e i cui frutti mettiamo doverosamente a disposizione della collettività.

Un ringraziamento particolare va a Caterina Pareo e Francesca Grasso per il loro fondamentale contributo messo a disposizione per realizzare questa iniziativa.

INDICE

PASQUALINO ALBI

INTRODUZIONE

SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO:
LE RAGIONI DI UN CONFRONTO

XV

Sezione I

LA SUFFICIENZA RETRIBUTIVA
FRA CONTRATTO COLLETTIVO
E RUOLO DEL GIUDICE

MARINA BROLLO

PRIN “*INSPIRE*” E SALARIO BASSO

3

FRANCESCO DI NOIA

LA VIA NEGOZIALE PER IL (GIUSTO) SALARIO:
IERI, OGGI... E DOMANI?

9

CARLA PONTERIO

IL RUOLO DELLA GIURISPRUDENZA
NELL'ATTUAZIONE DELL'ART. 36 COST.

41

ELISABETTA TARQUINI

LA GIURISPRUDENZA DI FRONTE ALLA CRISI
DEL CONTRATTO COLLETTIVO COME PARAMETRO
DELLA RETRIBUZIONE PROPORZIONATA E SUFFICIENTE:
NUOVI PERCORSI DI APPLICAZIONE DIRETTA
DELL'ART. 36 COST.

55

VINCENZO BAVARO

IL GIUSTO SALARIO E LA GIURISPRUDENZA ITALIANA.
NOTE CRITICHE

61

pag.

PAOLA SARACINI

DISCUTENDO DI SUFFICIENZA RETRIBUTIVA
TRA CONTRATTO COLLETTIVO E RUOLO DEL GIUDICE

83

Sezione II

LA DIRETTIVA SALARI
NELLA TRAMA DELLE FONTI:
QUALE RECEPIMENTO?

SIMONE D'ASCOLA

GENESI (POLITICA) E CONTENUTO (GIURIDICO)
DELLA DIRETTIVA SUI SALARI
NEL QUADRO DELLA "NUOVA" EUROPA SOCIALE

95

RAFFAELE GALARDI

LA DIRETTIVA SALARI COME OPPORTUNITÀ

115

MICAELA VITALETTI

IL SALARIO MINIMO ADEGUATO
E L'IMPATTO DELLA DIRETTIVA
SULL'ORDINAMENTO ITALIANO

127

SILVIA BORELLI

LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI
NELL'AMBITO DELLA
GOVERNANCE ECONOMICA EUROPEA

141

GIOVANNI ORLANDINI

GLI OBBLIGHI DI PROMOZIONE
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
NELLA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI,
TRA INTERPRETAZIONE TELEOLOGICA
E USO DELLE FONTI INTERNAZIONALI

157

pag.

Sezione III
IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

NICOLA MARONGIU LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA: LE OPPORTUNITÀ DA COGLIERE NELLA FASE DI RECEPIMENTO	175
GIULIO ROMANI FAR CRESCERE LA DEMOCRAZIA PER DIFENDERE IL LAVORO E I SALARI	181
IRENE PATA IL RUOLO SEMPRE ATTUALE DI AUTORITÀ SALARIALE DEL CCNL	195
PIERANGELO ALBINI SALARIO MINIMO E SALARIO GIUSTO NELLA PROSPETTIVA DI CONFINDUSTRIA	203
PAOLA GIULIANI SALARIO MINIMO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	217
VALERIA RONZITTI DIRETTIVA SUL SALARIO MINIMO: IL BILANCIO DI <i>SGI EUROPE</i>	237
MICHELE FAIOLI OSSERVAZIONI SUL POTERE DEL CNEL DI CODIFICARE I CCNL PER I FINI DI CERTEZZA PUBBLICA. CONTRO LA RETORICA DELLA TUTELA DEL PLURALISMO CONTRATTUALE	247

	<i>pag.</i>
PAOLO PASCUCCI LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI... E L'ITALIA	259
FRANCESCA GRASSO IL <i>DUMPING</i> SALARIALE NEGLI APPALTI PUBBLICI E PRIVATI. LE TECNICHE DI CONTRASTO TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	271
CATERINA PAREO IL GIUSTO COMPENSO NEL LAVORO ATTRAVERSO PIATTAFORME DIGITALI	291
Sezione IV ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE	
MADIA D'ONGHIA ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE: ALCUNI SPUNTI INTRODUTTIVI	307
PIERA LOI PRINCIPIO DI ADEGUATEZZA SALARIALE E RECIPROCIÀ NON DI MERCATO NELLA CITTADINANZA SOCIALE	313
MICHELE RAITANO LAVORATORI POVERI E IMPLICAZIONI DI <i>POLICY</i> : IL CASO ITALIANO	323
RICCARDO SALOMONE ADEGUATEZZA SALARIALE E INCLUSIONE SOCIALE NELLA PROSPETTIVA DELLE POLITICHE DEL MERCATO DEL LAVORO	335

pag.

INTERVENTI

MICHELE MARIANI

IL SALARIO MINIMO LEGALE:
MOLTI DUBBI, E I VANTAGGI?

349

ANTONINO SGROI

SICUREZZA SOCIALE E SALARIO MINIMO ADEGUATO:
BREVI CONSIDERAZIONI A MARGINE
DELLA DIRETTIVA (UE) 2022/2041

357

Appendice

LE PROPOSTE DI LEGGE
IN MATERIA DI SALARIO MINIMO

Disegno di legge n. 310/2018 d'iniziativa dei senatori Laus e altri, comunicato alla presidenza il 3 maggio 2018, recante disposizioni per l'*"Istituzione del salario minimo orario"*

Proposta di legge n. 862/2018 d'iniziativa del deputato Pastorino, presentata il 3 luglio 2018, recante *"Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di collaborazioni organizzate dal committente, nonché disposizioni concernenti il lavoro digitale, il salario minimo orario e l'equo compenso per i lavoratori autonomi"*

Disegno di legge n. 658/2018 d'iniziativa dei senatori Catalfo e altri, comunicato alla presidenza il 12 luglio 2018, recante *"Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario"*

Proposta di legge n. 1542/2019 d'iniziativa del deputato Rizzetto, presentata il 28 gennaio 2019, recante disposizioni per l'*"Istituzione del salario minimo orario nazionale"*

Disegno di legge n. 1132/2019 d'iniziativa dei senatori Nannicini e altri, comunicato alla presidenza l'11 marzo 2019, recante *"Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale"*

Disegno di legge n. 1259/2019 d'iniziativa del senatore Laforgia, comunicato alla presidenza il 30 aprile 2019, recante disposizioni in materia di *"Salario minimo e validità erga omnes dei contratti collettivi nazionali di lavoro"*

Disegno di legge n. 2187/2021 d'iniziativa dei senatori Catalfo e altri, comunicato alla presidenza il 22 aprile 2021, recante *"Disposizioni in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva"*

Disegno di legge n. 2510/2022 d'iniziativa della senatrice Fattori, comunicato alla presidenza il 4 febbraio 2022, recante *"Norme per l'introduzione del salario minimo legale"*

Proposta di legge n. 141/2022 d'iniziativa dei deputati Fratoianni e Mari, presentata il 13 ottobre 2022, recante disposizioni per la *"Istituzione del salario minimo legale"*

Proposta di legge n. 210/2022 d'iniziativa dei deputati Serracchiani e altri, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato"*

Proposta di legge n. 216/2022 d'iniziativa del deputato Laus, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale"*

Proposta di legge n. 306/2022 d'iniziativa dei deputati Conte e altri, presentata il 13 ottobre 2022, recante *"Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva"*

Proposta di legge n. 432/2022 d'iniziativa del deputato Orlando, presentata il 24 ottobre 2022, recante *"Disposizioni concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori"*

Proposta di legge n. 1275/2023 d'iniziativa dei Deputati Conte e altri, presentata il 4 luglio 2023 recante *"Disposizioni per l'istituzione del salario minimo"*.

MICHELE MARIANI

IL SALARIO MINIMO LEGALE: MOLTI DUBBI, E I VANTAGGI?

SOMMARIO: 1. Il salario minimo legale nel contesto giuridico italiano. – 2. L'impatto economico del salario minimo legale; alcuni spunti. – 3. Alternative *de iure condendo* al salario minimo legale.

1. *Il salario minimo legale nel contesto giuridico italiano*

La direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022 invita gli Stati ad adottare un intervento sulle fonti, proponendo un modello perfino scontato, nel diritto del lavoro: la legge fissa un minimo inderogabile di trattamento, salvo deroghe *in melius* da parte della contrattazione collettiva. Sul piano formale, si tratterebbe dunque di uno schema tradizionale, che non dovrebbe suscitare particolari critiche, o anche soltanto perplessità.

Semmai, non riesco bene a comprendere quali spazi effettivi avrebbe questo intervento nel nostro Paese, perché al di là della notevole copertura della contrattazione collettiva – condizione, com'è noto, menzionata dalla direttiva, per escludere la necessità dell'intervento legislativo – noi abbiamo l'art. 36 Cost.

Infatti, posto che il salario minimo, come definito dalla direttiva europea, coincide sostanzialmente con la retribuzione sufficiente dell'art. 36 Cost., secondo la nostra giurisprudenza formatasi su quest'ultima norma, delle due l'una: o il salario effettivamente pagato è pari o superiore ai valori che i giudici considerano "retribuzione sufficiente", e allora *nulla quaestio*, o è inferiore, e in questo caso *già oggi* essi possono adeguarlo a quei valori, come dimostrano anche alcuni casi piuttosto recenti, sui quali tornerò più avanti.

Intendo dire, dunque, che già oggi la giurisprudenza non ha bisogno di una legge sul salario minimo per elevare le retribuzioni a livelli (considerati) adeguati, al fine potendo applicare, come ha fatto, l'art. 36 Cost., che costituisce ovviamente una regola *erga omnes*.

Forse la legge gioverebbe alla certezza del diritto – o meglio, alla *prevedibilità* della decisione giudiziaria, ammesso che non lo si consideri un

valore *demodè*, come invece sembrerebbe – ma solo nella misura in cui la giurisprudenza ordinaria si attenesse, rispetto a valori salariali fissati dal legislatore, a un volontario *self restraint*, per così dire; perchè, in linea di principio, non c'è dubbio che qualunque giudice, nel tempo, potrebbe ritenere insufficiente, e quindi in contrasto con l'art. 36 Cost., anche un salario minimo fissato per legge, e come tale sostituire ad esso un importo superiore, e comunque diverso e imprevedibile.

Tutt'al più, nel caso di un salario minimo fissato dalla legge, un eventuale incremento di esso, per (ritenuto) contrasto con l'art. 36 Cost., richiederebbe con ogni probabilità un intervento della Corte Costituzionale, dato che mi pare difficile immaginare l'interpretazione costituzionalmente orientata *di un importo*: se quell'importo è ritenuto insufficiente, a mente dell'art. 36 Cost., difficilmente potrà essere adeguato, cioè *cambiato*, in via interpretativa, dai giudici di merito. Di qui la necessaria rimessione, da parte di costoro, alla Corte Costituzionale, la quale, nel caso di accoglimento della questione, produrrà *una sola decisione*, scongiurandosi così una pluralità di decisioni dei diversi giudici di merito, attualmente possibili – e concretamente verificatesi, peraltro – rispetto a salari fissati per contratto collettivo, e non per legge.

Concludendo su questo punto, il guadagno dall'introduzione, nel nostro Paese, di un salario minimo fissato per legge, *sul piano formale* non mi pare andrebbe oltre un vantaggio piuttosto limitato, in termini di certezza del diritto.

Complessivamente, dunque, a mio avviso si tratterebbe di un intervento oggettivamente non prioritario; di conseguenza, mi sono parse eccessive, quanto meno nei toni, alcune prese di posizione *pro* o *contro* questo possibile intervento, nell'ambito delle quali, peraltro, noto qualche evoluzione.

Ricordo, a questo proposito, che soprattutto una parte del mondo sindacale fu fieramente ostile all'introduzione di un salario minimo legale – peraltro limitato ai settori non coperti dalla contrattazione collettiva – proposta dalla legge delega n. 183/2014 (art. 1, comma 7, lett. g)), il c.d. *Jobs Act*, paventando che si trattasse del primo passo per svuotare il livello nazionale della contrattazione, surrogandolo appunto con la legge, e aprendo così spazi finora inusitati alla contrattazione aziendale¹. Mentre registro oggi che quello stesso mondo accoglie con un certo favore una proposta analoga, proveniente però dal Parlamento e dal Consiglio europei².

¹ Cfr., per una ricapitolazione degli argomenti contro il salario minimo legale, al tempo del c.d. *Jobs Act*, V. BAVARO, *JOBS ACT Il salario minimo legale e le relazioni industriali*, in *Il diario del lavoro*, 22 ottobre 2014, e anche V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 244/2015.

² V. ad es. *Salario minimo, Landini: serve legge, anche sulla rappresentanza. Direttiva europea fatto molto importante*, in *Conquiste del lavoro* 11 dicembre 2022.

2. L'impatto economico del salario minimo legale; alcuni spunti

Fin qui ho provato a ragionare sul piano formale, ma sul piano pratico cosa cambierebbe, a seconda che il salario minimo fosse fissato per legge, anziché – o meglio: *oltre che* – per contratto collettivo nazionale? Non mi avventuro in considerazioni da economista³, ovviamente, ma mi limito a qualche osservazione che non va molto oltre il buon senso.

Premetto che, quando parlo genericamente di contratti collettivi nazionali, intendo quelli stipulati da sindacati rappresentativi, considerando la contrattazione c.d. *pirata* una patologia del sistema, sulla quale proverò a dire qualcosa nel prosieguo.

Ebbene, gli oneri economici di un contratto collettivo nazionale, a cominciare dalle retribuzioni tabellari, dovrebbero essere *naturalmente* compatibili con le possibilità economiche delle aziende del settore: dato che trattano, dal lato datoriale, organizzazioni che si propongono di rappresentare tutte le aziende di quella certa categoria, esse accetteranno di firmare, in linea di principio, un contratto che ritengano “sopportabile”, sul piano economico, *da tutte* quelle aziende. Anzi, tendenzialmente un contratto collettivo nazionale dovrebbe allinearsi sulle possibilità economiche dell'impresa *marginale*, cioè quella che produce col margine minore di tutte, perché, altrimenti, un contratto più oneroso le potrebbe mettere in grave difficoltà, e in questo caso l'organizzazione datoriale firmataria ne avrebbe tradito il mandato.

Dopo di che, naturalmente i contenuti di un contratto collettivo nazionale dipendono anche dai rapporti di forza tra le contrapposte organizzazioni trattanti, nel momento storico dato, ma certamente le possibilità economiche delle aziende costituiscono una condizione essenziale; il che spiega, in gran parte, le differenze della retribuzione attribuita a dipendenti che svolgono mansioni analoghe, ma in categorie diverse.

La determinazione del salario minimo per legge, viceversa, tende a prescindere dalle compatibilità economiche delle aziende che dovrebbero pagare quel salario, se non altro perché esso viene normalmente declinato come salario *unico*, e non distinto categoria per categoria, sicché lo stesso concetto di compatibilità economica, riferito ad aziende del tutto eterogenee, finisce per risultare evanescente e poco significativo.

In generale, però, non mi pare che vi sia sufficiente attenzione, da parte dei giuristi, per i meccanismi coi quali verrebbe determinato il salario mini-

³ Per qualche indicazione, comunque, v. INAPP, *L'introduzione del salario minimo legale in Italia Una stima dei costi e dei beneficiari – Nota per il Presidente della XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati*.

mo per legge, e che viceversa mi sembrano essenziali per una valutazione consapevole dello strumento, in rapporto ai risultati attesi. Questa disattenzione (disinteresse?) traspare anche, se non sbaglio, da alcune decisioni giudiziarie dei Tribunali di Milano⁴ e di Torino⁵ che hanno invalidato le tabelle salariali di contratti collettivi – stipulati, peraltro, da sindacati rappresentativi – giudicate insufficienti, *i.e.* illegittime, a mente dell'art. 36 Cost.; ebbene, quelle sentenze hanno determinato la retribuzione (ritenuta) sufficiente, e quindi rispettosa dell'art. 36 Cost., secondo criteri *diversi l'una dall'altra*. Ciascuna sentenza ha dato conto del criterio adottato, ma non ha spiegato *perché* è stato adottato *proprio quello*, anziché un altro, producendo, con ciò, motivazioni più apparenti che reali, e sentenze condivisibili, magari, nella *pars destruens*, laddove cioè giudicano manifestamente insufficienti certe retribuzioni tabellari, ma che nella parte in cui determinano, in positivo, la retribuzione adeguata assomigliano, a ben vedere, più a giudizi d'equità, che a decisioni secondo diritto, come tali, tra l'altro, suscettibili di controllo effettivo, nei gradi successivi.

Nel caso specifico si tratta di un difetto non lieve, a mio avviso, perché queste decisioni assumono *naturalmente* una portata collettiva: esse, cioè, nel determinare la retribuzione sufficiente per il ricorrente, indirettamente la definiscono per tutti i dipendenti inquadrati a quello stesso livello, di quello stesso Ccnl, dunque una *ratio decidendi* esplicita in ogni sua parte si raccomanderebbe in modo particolare.

Sempre ragionando a partire dall'osservazione di poco fa, che cioè la determinazione per legge del salario minimo tende a prescindere, diversamente da quella per contratto collettivo, dalle compatibilità economiche di quel certo settore produttivo, è pacifico che l'introduzione del salario minimo per legge comporterebbe un innalzamento del costo del lavoro, anche perché, altrimenti, si tratterebbe di una misura praticamente irrilevante, dunque sarebbe del tutto inutile discuterne; il problema è *quanto* si innalzerebbe il costo del lavoro, e quali ne sarebbero le conseguenze.

Al riguardo, alcuni economisti si sono esercitati in stime, sulla cui attendibilità non ho alcuna competenza a giudicare⁶; mi pare però ragionevolmente prevedibile un incremento del costo del lavoro (anche) indiretto, per così dire, cioè una sorta di “moltiplicatore” innescato dall'eventuale

⁴ Trib. Milano, sez. Lavoro, 30 giugno 2016 e Trib. Milano, sez. Lavoro, 25 febbraio 2020.

⁵ Trib. Torino, sez. Lavoro, 9 agosto 2019.

⁶ V. in generale, per l'impostazione del problema, O. BRUTTEL, A. BAUMANN, M. DÜTSCH, *The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channel*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2018; e ancora BRUTTEL, *The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence*, in *Journal for Labour Market Research*, 2019.

introduzione del salario minimo per legge. Esso sarebbe ovviamente destinato a incidere, elevandole, sulle retribuzioni tabellari corrispondenti ai livelli di inquadramento più bassi di alcune categorie merceologiche, con un incremento del costo del lavoro “diretto”, costituito dalla differenza tra il salario minimo e quello tabellare, oltre agli oneri riflessi (retribuzione indiretta, oneri contributivi etc.).

Ma l'innalzamento delle retribuzioni dei livelli più bassi le avvicinerebbe a quelle dei livelli immediatamente superiori, alterando le scale parametriche volute dalle parti contraenti, sicchè è ragionevole prevedere, in tempi relativamente brevi, una traslazione verso l'alto *di tutte* le retribuzioni tabellari delle categorie sulle quali il salario minimo incidesse effettivamente; questo è un esempio di quello che ho chiamato, poco fa, il possibile (probabile) effetto “moltiplicatore” dell'introduzione del salario minimo, cioè un incremento del costo del lavoro ulteriore rispetto a quello prodotto *direttamente* dalla misura.

Credo sia impossibile stimare con sufficiente precisione questo complessivo incremento di costi, che interesserebbe soprattutto le imprese medio-piccole, quelle cioè con le retribuzioni tradizionalmente più basse, e men che meno l'impatto effettivo di esso: ad esempio, questi maggiori costi potrebbero essere ribaltati sui prezzi dei prodotti, con conseguente perdita di competitività, magari compensata in parte dal maggior potere di acquisto indotto dagli incrementi salariali, qualora il mercato di sbocco di quelle aziende sia prevalentemente nazionale, oppure neutralizzati con una diminuzione degli occupati (e/o delle ore di lavoro effettivo), in modo da compensarne il maggior costo unitario.

Sono previsioni difficili, se non impossibili. Registro che alcuni giuristi, peraltro, le considerano sostanzialmente irrilevanti, di fronte a misure come quella qui discussa: lo stesso concetto di “compatibilità economiche” sarebbe in qualche modo fuori luogo, di fronte a diritti fondamentali di rango costituzionale, come quello alla retribuzione sufficiente.

In linea di principio si può essere d'accordo, con l'avvertenza, però, che qui si tratta di un diritto fondamentale *degli occupati*, e se un intervento su questo diritto (o su diritti consimili) finisse per scaricarsi pesantemente *sull'occupazione*, cioè sul presupposto pratico e giuridico per l'esistenza stessa di questo diritto – un diritto degli occupati presuppone l'occupazione ... – troverei difficile derubricare l'eventualità a questione di mero fatto, come tale giuridicamente irrilevante. Insomma, anche senza addentrarsi nella questione interminabile dei rapporti tra diritto ed economia, l'eterogenesi dei fini non può essere liquidata come un accidente per definizione trascurabile, rispetto al *dover essere* giuridico.

3. *Alternative de iure condendo al salario minimo legale*

Gli argomenti *de iure condendo*, come quello sul quale siamo sollecitati, concedono una certa libertà ai commentatori, certamente maggiore di quella consentita rispetto a norme vigenti; approfitto quindi di questa libertà, e concludo parlando di una misura che, sempre *de iure condendo*, mi sembrerebbe più “mirata” rispetto alle finalità perseguite con l’introduzione del salario minimo legale, e probabilmente con meno risvolti incerti.

Premetto che, in Italia almeno, i casi di c.d. *working poors* – tanti o pochi che siano – sembrano prevalentemente rintracciabili nelle filiere degli appalti e subappalti, di solito per le mansioni meno qualificate: in queste filiere, sovente la ragione essenziale dell’appalto o del subappalto è proprio l’applicazione, da parte dell’appaltatore o del subappaltatore, di un contratto collettivo meno oneroso, che gli consente di praticare un costo del lavoro inferiore, e quindi, in attività tipicamente *labour intensive*, l’aggiudicazione dell’appalto e, per il committente o per il primo appaltatore, un minor costo del prodotto finale, con un conseguente vantaggio competitivo, oppure un maggior utile, o, più spesso, entrambe le cose insieme. Non a caso, è proprio in settori caratterizzati da un frequente ricorso all’appalto e al subappalto che si sono diffusi i c.d. *contratti pirata*, nonché i c.d. *contratti monstre*, cioè con un campo di applicazione amplissimo; questi ultimi, peraltro, sovente sottoscritti (anche) da sindacati rappresentativi, e sui quali – e anche questo non è un caso – si sono esercitate le sentenze milanesi e torinesi menzionate in precedenza.

Detto altrimenti: contesti come quelli descritti sommariamente, caratterizzati da frequenti appalti e subappalti, *alimentano* una contrattazione collettiva al ribasso, pirata o anche da parte dei sindacati rappresentativi, nel senso che ne creano lo spazio e la ragion d’essere economica; e, all’incontro, l’esistenza di una contrattazione collettiva al ribasso crea la convenienza economica per il ricorso massiccio all’appalto, e soprattutto al subappalto, proprio per lucrare su questo minor costo del lavoro⁷.

Non si svela nessun segreto, del resto, osservando che dietro la competizione all’ultimo sangue, per esempio, tra i colossi della logistica o della grande distribuzione – competizione della quale spesso ci avvantaggiamo, come consumatori o utenti, con una discreta dose di cinismo, più o meno consapevole – c’è dietro, in gran parte, proprio questa contrattazione collettiva al ribasso.

⁷ Per qualche riferimento cfr. O. RAZZOLINI, *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea*, in *Lav. dir. eur.*, 2021, n. 2.

Per correggere questa deriva, la misura più appropriata potrebbe essere l'introduzione di un principio di parità di trattamento negli appalti, tra dipendenti del committente e dipendenti dell'appaltatore e dei subappaltatori; si tratterebbe, in realtà, di una *reintroduzione*, dato che questo principio si trovava nella legge n. 1369/1960, solo che in quella legge era formulato in termini assoluti e generali, mentre dovrebbe essere precisato e calibrato meglio.

Si tratterebbe, però, di una misura meno "invasiva" – e probabilmente anche meno *divisiva* – dell'introduzione del salario minimo, con tutto il carico ideologico che ormai si porta dietro, ma forse più mirata e con minori effetti collaterali difficilmente misurabili e quindi imprevedibili.