



Numero 1 / 2025

Pasqualino ALBI

Povert  lavorativa e adeguatezza retributiva

Povertà lavorativa e adeguatezza retributiva

Pasqualino ALBI

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro, Dipartimento di Giurisprudenza, Università di Pisa ed Avvocato Giuslavorista

Abstract

L'articolo affronta il tema della povertà lavorativa e dell'adeguatezza retributiva nel contesto italiano, analizzandone criticamente le cause strutturali e proponendo possibili soluzioni. Viene evidenziata l'inertza del legislatore nell'attuazione della Costituzione, in particolare riguardo all'art. 39, e si discutono le implicazioni della frammentazione contrattuale e dei contratti collettivi che prevedono trattamenti retributivi mediocri o, addirittura, infimi. L'autore analizza l'evoluzione giurisprudenziale sull'adeguatezza retributiva e il ruolo dei contratti collettivi come "autorità salariali", sottolineando la necessità di un intervento normativo per rafforzare la giustizia retributiva. Un focus specifico è dedicato alla direttiva UE sul salario minimo, considerata un'opportunità per affrontare fenomeni di dumping salariale e promuovere la coesione sociale e che, tuttavia, rischia di essere travolta all'esito di un giudizio pendente davanti alla Corte di Giustizia. L'autore evidenzia le differenze concettuali tra il salario minimo legale e la retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost. Come soluzione, si propone una legge che codifichi i criteri di una retribuzione giusta, facendo riferimento ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. L'articolo si conclude auspicando una rinnovata interazione tra parti sociali e legislatori per superare i nodi critici che ostacolano l'accesso a una retribuzione equa, fondamentale per una crescita inclusiva e sostenibile.

Abstract

The article addresses the issue of in-work poverty and fair wages in the Italian context, critically analyzing structural causes and proposing possible solutions. It highlights the legislator's inertia in implementing the Constitution, particularly with regard to Article 39, and discusses the implications of contractual fragmentation and collective agreements that provide for mediocre or even minimal wage levels. The author examines the evolution of case law on fair wages and the role of collective agreements as "wage authorities," emphasizing the need for legislative intervention to strengthen wage justice. A specific focus is dedicated to the EU directive on minimum wages, seen as an opportunity to tackle wage dumping and promote social cohesion, yet at risk of being overturned following a pending ruling by the Court of Justice. The author underscores the conceptual differences between statutory minimum wage and fair and sufficient remuneration as defined by Article 36 of the Constitution. As a solution, the article proposes a law codifying the criteria for fair remuneration, referring to collective agreements negotiated by the most representative trade unions. The article concludes by calling for a renewed interaction between social partners and legislators to overcome critical obstacles hindering access.

SOMMARIO: 1. Grandi assenze: l'inerzia del legislatore italiano e i nodi irrisolti del diritto del lavoro. – 2. Magnifiche presenze: giurisprudenza e autonomia collettiva. – 3. Ascesa e (possibile) declino della direttiva sul salario minimo. – 4. Una legge sulla retribuzione giusta come condizione necessaria ma non sufficiente.

1. Grandi assenze: l'inerzia del legislatore italiano e i nodi irrisolti del diritto del lavoro.

Il bel volume di cui discutiamo¹ affronta il tema del lavoro povero con una visione ampia e molteplice, che consente di indagare in profondit  le implicazioni del fenomeno da varie angolazioni.

Il mio contributo al confronto si concentra sull'intreccio fra retribuzione proporzionata e sufficiente e salario minimo².

Non sembra sorgano dubbi che fra le cause scatenanti il fenomeno della povert  lavorativa vi sia l'inadeguatezza dei trattamenti retributivi.

Dall'angolazione del giuslavorista, se si intendono indagare le ragioni che portano alla dinamica dei bassi salari, vengono alla luce alcuni punti nevralgici della nostra materia: la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e la vicenda della rappresentanza e della rappresentativit  sindacale che porta con s , come   evidente, anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro³.

L'evoluzione post-costituzionale ci ha traghettato verso quel sistema di sindacalismo di fatto che, per un lungo tratto di strada, ha dimostrato una straordinaria capacit  di regolazione, trasmettendo l'impressione che i temi della rappresentativit  sindacale e dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi avessero trovato una sorta di equilibrio alchemico.

Tuttavia quei temi sono tornati ciclicamente al centro della scena, imponendo la ripresa di discussioni che sembravano sopite e che venivano quasi con una certa stanchezza creativa riproposte a fronte del manifestarsi di quei vari fenomeni, di volta in volta espressivi della crisi della rappresentativit  o della rottura di collaudati meccanismi di contrattazione⁴.

¹ Si tratta del volume curato da M. BROLLO, C. ZOLI, P. LAMBERTUCCI, M. BIASI, *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, Bergamo, 2024.

² Riprender  in questo contesto le riflessioni che ho svolto nell'ambito del volume da me curato (P. ALBI, *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino, 2023) frutto del lavoro svolto nel contesto del PRIN 2020CJL288 INSPIRE – *Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being*, guidato da M. BROLLO.

³ Il tema   cos  vasto che sarebbe impossibile dar conto della complessa riflessione dottrinaia. Fra i contributi pi  recenti si segnalano: F. DI NOIA, *Rappresentativit  e contratto collettivo. Libert , pluralismo ed esigenze regolative*, Giappichelli, Torino, 2022.

⁴ S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacali e perimetri settoriali*, in *Lav. dir.*, 2020, p. 206 ss.

Le questioni appena evocate hanno oggi una portata dirompente se pensiamo alla proliferazione dei contratti collettivi e al diffondersi di sigle sindacali spesso sconosciute secondo fenomeni che si possono osservare nei vari settori produttivi (i c.d. contratti collettivi pirata⁵).

Emerge una frammentazione estrema della contrattazione collettiva, che spesso si attesta su livelli molto bassi di tutela, soprattutto in tema di retribuzione.

Come affrontare oggi il problema?

Anzitutto, la riflessione degli ultimi decenni sembra dimostrare che è possibile sciogliere il nodo della rappresentanza e della contrattazione senza dover necessariamente imboccare il sentiero stretto della seconda parte dell'art. 39 Cost., mettendone a fuoco una lettura attualizzata⁶.

In secondo luogo la costruzione di un simile percorso deve realizzarsi nel quadro del dialogo sociale, sviluppando il confronto e la condivisione con le parti sociali per giungere, all'esito di una attenta fase di indagine, all'elaborazione di una proposta normativa.

In questo senso le soluzioni messe in pratica dalle parti sociali sono i punti di partenza imprescindibili della riflessione da svolgere.

In via esemplificativa, senza voler trascurare le regolazioni messe in atto nelle varie categorie⁷, è interessante osservare le indicazioni che ci trasmettono, con riferimento all'industria, il c.d. Testo Unico della Rappresentanza del 2014⁸ e il Patto della Fabbrica del 2018⁹.

Si può sul punto rilevare che le pur interessanti proposte di legge che sono emerse sul tema meriterebbero un preliminare ed autentico confronto con le parti sociali che dovrebbe, prima di tutto, essere finalizzato ad una analisi approfondita della complessa strutturazione delle relazioni sindacali in Italia in modo da distinguere le non banali diversità strutturali di un sistema variegato e cangiante¹⁰.

⁵ E. GRAGNOLI E., *L'impresa illecita*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, 2, p. 341 ss.; G. CENTAMORE, *Contratti collettivi o diritto del lavoro «pirata»?*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, 2, p. 487 ss.

⁶ Un punto di svolta è certamente rappresentato dall'elaborazione di M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 665 ss. In tema v. B. CARUSO, *Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art. 39 Cost.*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2021, 445, p. 21.

⁷ Fra le quali si possono segnalare quelle del commercio (Accordo Interconfederale sottoscritto fra Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil del 26 novembre 2015) e della cooperazione (Accordo Interconfederale fra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil del 28 luglio 2015).

⁸ F. SCARPELLI, *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 687 ss.; F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 2, p. 309 ss.

⁹ M. RICCI, *L'accordo interconfederale del 9 marzo 2018: una svolta importante, ma non scontata, nel sistema delle relazioni industriali*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, p. 1392 ss.; F. LISO, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Boll. Adapt*, 23 aprile 2018, n. 16; F. DI NOIA, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 4, p. 1260 ss.

¹⁰ Vi sono alcune proposte di legge di iniziativa parlamentare (come, ad es., la p.d.l. n. 707/2018 presentata nel corso della presente legislatura dalla deputata Polverini: [PDL 707 \(camera.it\)](#); la p.d.l. n. 788/2018 presentata nel corso della precedente legislatura dalle deputate Gribaudo e Cantone: [XVIII Legislatura - Testi allegati all'ordine del giorno \(camera.it\)](#); la p.d.l. n. 709/2013 presentata nella XVII Legislatura dai deputati G. Airaudò e altri: [PDL 709 \(camera.it\)](#) o il d.d.l. n. 1872/2009 presentato dai senatori P. Ichino nella XVI Legislatura ([C:\Users\WTamimi\AppData\Local...IE5\6ITHX95J\00458218\[1\].pdf \(pietroichino.it\)](#)) e altri, anche se molto risalenti, come il d.d.l. n. 2380/1951 presentato dal ministro L. Rubinacci nella I Legislatura. Vi sono altresì alcune proposte di legge di iniziativa popolare (*Carta dei diritti universali del lavoro* della Cgil: [Carta dei diritti Testo Definitivo.pdf \(cgil.it\)](#)). In dottrina un gruppo di studiosi denominato *Freccia Rossa* ([PROPOSTA-FRdef13.XII .15.pdf \(pietroichino.it\)](#)) ha formulato una proposta pubblicata anche dalla rivista *Diritti Lavori Mercati* e *in* consultabile sul n. 1/2014, p. 156 ss.

2. Magnifiche presenze: giurisprudenza e autonomia collettiva.

In Italia, secondo un orientamento giurisprudenziale risalente ai primi anni sessanta del secolo scorso, la retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost.   quella prevista dai contratti collettivi di lavoro.

La giurisprudenza, pi  di mezzo secolo fa, si accoll  la responsabilit  di individuare una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. dovendo prendere atto dell'inerzia del legislatore in un quadro socio-economico che aveva l'urgenza di individuare un criterio per rendere giusta la retribuzione.

Quel meccanismo delineato dalla giurisprudenza ha funzionato perfettamente, favorendo ed amplificando la tendenza espansiva dei contratti collettivi di lavoro e realizzando, pi  di quanto si potesse pensare, una generalizzata applicazione di questi giacch  il tema della retribuzione finiva per trascinare con s  l'applicazione di altri istituti; in nome dell'inscindibilit  delle clausole di un contratto collettivo si giungeva dunque ad una sua pacifica applicazione nel rapporto di lavoro¹¹.

Negli ultimi decenni tuttavia il vento   cambiato e la giurisprudenza, pur con non poche difficolt , si sta orientando verso una nuova fase, come emerge dalle ormai celebri sei sentenze della Suprema Corte dell'anno scorso¹² che, con un intervento di particolare importanza, ha puntato il faro sull'adeguatezza delle tariffe retributive previste dai contratti collettivi di lavoro¹³. La Cassazione sembra dire, con una chiarezza inedita nella precedente giurisprudenza, che il rinvio al contratto collettivo per determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente non pu  intendersi come sacrale ove quest'ultimo si faccia portatore di discipline che comportano l'applicazione di un trattamento retributivo inadeguato per i lavoratori.

Ci  premesso non si pu  tacere che altri e ben pi  dirompenti fattori hanno ridotto la capacit  benefica della formidabile soluzione giurisprudenziale di cui discutiamo: la rottura dell'unit  sindacale classica, la formazione del dissenso collettivo e di quello individuale, la contrattazione collettiva separata e, infine, la stagione pi  recente, quella della proliferazione incontrollata di contratti collettivi e di sigle sindacali, una sorta di neoplasia sindacale, una crescita anomala di cellule nel tessuto delle relazioni sindacali italiane.

Non si pu  ovviamente trascurare che anche nell'area dei sindacati comparativamente pi  rappresentativi emergono gravi questioni connesse ad alcuni contratti collettivi che prevedono

¹¹ Fra i contributi pi  recenti v., in particolare, P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, Franco Angeli, Milano, 2018.

¹² Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27713; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27769; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28320; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28321; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28323. Mi permetto di rinviare sul tema a P. ALBI, *Fra adeguatezza retributiva e salario minimo:   il lungo addio al contratto collettivo?* in *Arg. dir. lav.*, 2024, p. 341 ss.

¹³ Le sei sentenze della Cassazione intervengono sul CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari che gi  aveva interessato in pi  occasioni la giurisprudenza di merito (v. ad es. App. Milano, 5 giugno 2023, n. 653, in *Dir. Rel. Ind.*, 4, 2023, pag. 1120, con nota di S. Roccisano) e anche quella amministrativa (Tar Lombardia, Sez. IV, 4 settembre 2023, n. 2046; Tar Lombardia, Sez. I, |28 novembre 2023 n. 2830, in corso di pubblicazione su *Labor*, con nota di B. Russo, *I contratti collettivi negli appalti pubblici fra l'art. 36 Cost. e l'applicazione delle «clausole sociali»*

retribuzioni del tutto inadeguate e sui quali si è concentrata l'attenzione della giurisprudenza appena sopra richiamata.

Orbene, l'autonomia collettiva ha certamente gli antidoti per respingere le tendenze regressive che sono presenti nel mercato del lavoro ma, come si dirà oltre, occorre un adeguato intervento normativo che possa sostenere l'auspicabile reazione immunitaria delle organizzazioni sindacali.

3. Ascesa e (possibile) declino della direttiva sul salario minimo.

Senza dubbio nel ragionamento che si conduce sul tema, ha un particolare peso la direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea.

È da rilevare che la direttiva ha avuto un percorso di approvazione particolarmente travagliato e che molti sono gli Stati membri, compresa l'Italia, che non hanno ancora completato l'iter di recepimento (il cui termine è scaduto il 15 novembre 2024). Peraltro sul percorso dell'attuazione della direttiva si è posto anche un ulteriore (e grave) elemento di incertezza, rappresentato dal ricorso promosso dalla Danimarca (causa C-19/23) su cui sono state da pubblicate (il 15 gennaio 2025) le conclusioni dell'Avvocato generale presso la Corte di Giustizia dell'Unione europea che ne ha chiesto l'annullamento. Nelle conclusioni del suo parere, l'Avvocato generale propone infatti alla Corte di Giustizia di annullare integralmente la direttiva, in quanto "incompatibile con l'articolo 153, paragrafo 5, TFUE e, quindi, con il principio di attribuzione sancito dall'articolo 5, paragrafo 2, TUE".

In attesa di conoscere l'esito del giudizio sopra indicato, si deve certo rimarcare che la direttiva sui salari minimi adeguati è stata l'occasione per affrontare in Italia molte delle questioni che si sono poste sul piano della frammentazione contrattuale e del livello, spesso indecente, di tutela giuridica ed economica che emerge dalla giungla contrattuale di questa fase storica.

La direttiva è stata vista come lo strumento per ridurre la concorrenza salariale al ribasso e contrastare i deprecabili fenomeni di dumping che sono presenti nel sistema.

Ciò premesso, deve rimarcarsi che, da un lato, sembra difficile ipotizzare che l'Italia, avendo un alto livello di copertura contrattuale, sia tenuta ad uno specifico intervento normativo di attuazione della direttiva e, dall'altro, che la nozione di salario minimo che la direttiva fissa sembra collocarsi in una dimensione diversa dalla retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost.

In particolare nel definire la procedura di determinazione di salari minimi legali adeguati la direttiva (art. 5, par. 1) fa riferimento a criteri per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere. Tuttavia la direttiva prevede altresì (art. 5, par. 4) che gli Stati membri utilizzano valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali e che, a tal fine, «possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale».

Una simile indicazione sembra tracciare una possibile divaricazione quantitativa fra il salario minimo legale prefigurato dalla direttiva e la retribuzione giusta ex art. 36 Cost.

4. Una legge sulla retribuzione giusta come condizione necessaria ma non sufficiente.

Una possibile strada, non risolutiva dei nodi critici sopra indicati ma che potrebbe dare una forte spinta nella giusta direzione è quella di intervenire, con una legge, per stabilire i criteri di individuazione della retribuzione proporzionata e sufficiente.

Una simile soluzione non risolverebbe la delicata questione della misurazione della rappresentatività sindacale, che è la via maestra per affrontare il tema della retribuzione giusta.

Tuttavia, poiché questa strada sembra difficile da percorrere, un intervento del legislatore italiano che codifichi la regola della retribuzione giusta, operando un rinvio ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, avrebbe effetti benefici su un mercato del lavoro in cui sono presenti segnali di profonda regressione.

Una proposta normativa così congegnata prenderebbe le mosse dal già citato orientamento prevalente in giurisprudenza secondo cui la retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost. è quella prevista dai contratti collettivi di lavoro, cui viene riconosciuto il ruolo di “autorità salariali”¹⁴.

Occorre precisare che un simile progetto normativo presuppone che la giurisprudenza conservi un fondamentale ruolo di controllo sulla legge e sull'autonomia collettiva alla luce dell'art. 36 della Costituzione, come certamente hanno messo in luce un anno fa le sei sentenze della Cassazione sull'adeguatezza retributiva prima ricordate¹⁵. Il rinvio legale dunque non opererebbe come uno scudo rispetto all'accertamento giurisprudenziale del rispetto dei parametri della retribuzione proporzionata e sufficiente.

Un intervento normativo che proceda in questa direzione sarebbe coerente con quanto affermato da Corte cost. n. 51 del 2015 intervenuta sul trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa. Come è noto tale sentenza ha ritenuto che la disposizione di riferimento (art. 7, comma 4, del d.l. n. 248/2007 convertito in l. n. 31/2008, congiuntamente all'art. 3 della legge n. 142 del 2001), si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative.

Si tratterebbe, come è evidente, della consolidata tecnica normativa fondata sul rinvio della legge al contratto collettivo, che ha visto il pieno coinvolgimento dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi su temi di particolare importanza fra i quali ricordiamo: il contratto a termine, la somministrazione di lavoro, il contratto di

¹⁴ F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 191 ss.

¹⁵ V. *supra*, note 12 e 13.

apprendistato, il contratto a tempo parziale, il potere di modifica delle mansioni, la disciplina dell'orario di lavoro, il contratto di solidarietà, la cassa integrazione, il fondo nuove competenze.

È ancora da mettere in luce che anche nella prassi amministrativa sono del pari frequenti le interazioni e i rinvii ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi¹⁶.

Si deve peraltro mettere in rilievo che il rinvio ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi riguarda, in un significativo numero di ipotesi, il tema retributivo e, in particolare, una formula che è assimilabile al trattamento economico complessivo.

Si considerino in particolare, oltre al già citato art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, anche l'art. 2, comma 25 della l. n. 549/1995 (norma di interpretazione autentica dell'art. 1 del d.l. n. 338/1989 sull'imponibile contributivo), l'art. 16, comma 1, d.lgs. n. 117/2017 (lavoro nel terzo settore), l'art. 203, comma 1, d.l. n. 117/2017 (settore del trasporto aereo).

A ben vedere le formule utilizzate in tali riferimenti normativi (trattamenti economici complessivi, trattamento economico, trattamento retributivo) alludono all'intera retribuzione spettante a quei lavoratori una volta che viene loro applicato uno specifico contratto collettivo. Quindi, l'adeguatezza salariale è pienamente coincidente con l'intero trattamento retributivo del CCNL.

Ciò premesso, considerato il gran numero e anche l'importanza qualitativa dei rinvii legali ai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, verrebbe da chiedersi quale sia la preclusione a utilizzare tale tecnica anche al fine di individuare la retribuzione proporzionata e sufficiente.

Una proposta di legge che affronti un simile tema dovrebbe fare riferimento al trattamento economico complessivo e non ai c.d. minimi salariali e anche prevedere un sistema di equilibrio che possa intervenire per determinare, attraverso l'intervento di un organismo interistituzionale, i criteri di individuazione della retribuzione giusta¹⁷.

¹⁶ Si considerino, in particolare: - la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 19/E del 27 maggio 2022 su modifiche al *superbonus* e ai *bonus* diversi dal *superbonus* - Misure anti- frode - Modifiche alla disciplina della cessione dei crediti di cui agli articoli 121 e 122 del d.l. n. 34 del 2020, n. 34 che individua i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015; - la Circolare del Ministero del lavoro n. 17 del 2020 sulla rappresentatività di *Assodelivery* e UGL, da una parte, e CGIL, CISL e UIL con le Associazioni del settore Merci e Logistica, dall'altra; il Decreto del Ministro del Lavoro di concerto col Ministro dell'Economia, del 30 novembre 2021 sulla composizione del Comitato regionale INPS della Campania in cui si legge: «rilevato che, per la formulazione del giudizio sul grado di rappresentatività delle predette associazioni, sono stati considerati, in via preventiva, in adesione ad una consolidata giurisprudenza nella specifica materia, i seguenti criteri di valutazione, nonché il numero delle deleghe imputabili alle organizzazioni sindacali rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi: 1) consistenza numerica dei soggetti rappresentati dalle singole organizzazioni sindacali; 2) ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; 3) partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro; 4) partecipazione alla risoluzione di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro»; - l'Interpello del Ministero del Lavoro (n. 27 del 2015) in cui richiama «proprie circolari del 9 novembre 2010 e del 6 marzo 2012, nonché con circolare n. 13 del 5 giugno 2012, [in riferimento a] gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione: - numero complessivo dei lavoratori occupati; - numero complessivo delle imprese associate; - diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali); - numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

¹⁷ Sullo specifico punto, fra le varie proposte di legge (consultabili in *open access* nell'appendice di P. ALBI, *Salario minimo e salario giusto*, cit.) v. in particolare la n. 432/2022 del 24 ottobre 2022 di iniziativa del deputato ORLANDO. A tali proposte si deve

Un meccanismo così congegnato, rappresenterebbe un notevole passo in avanti verso l'individuazione di una retribuzione dignitosa.

Una simile soluzione consentirebbe, a ben vedere, di affrontare quel nodo cruciale rappresentato dalle consistenti riduzioni retributive che vengono in considerazione nelle catene degli appalti.

Non v'è dubbio che, con il venir meno del principio di parità di trattamento negli appalti (per effetto del d.lgs. n. 276/2003), si sono creati i presupposti per profonde diversificazioni retributive in consistenti aree del nostro tessuto produttivo, diversificazioni che una legge come quella qui ipotizzata potrebbe contrastare e collocarsi altresì come elemento di riequilibrio.

La proposta normativa in questione non consisterebbe in un semplice rinvio all'autonomia collettiva ma si dovrebbe far carico di avviare una fondamentale interazione fra parti sociali e poteri pubblici per costruire una intelaiatura che sarebbe prodromica ad una legge sulla misurazione della rappresentatività sindacale.

Giunti a questo punto l'auspicio è che lo sforzo ricostruttivo che la dottrina ha messo in campo possa essere utile per affrontare e sciogliere i nodi critici che, in questo momento, impediscono a milioni di persone di avere una retribuzione giusta.

Affrontare una simile drammatica questione è una premessa necessaria per realizzare una crescita inclusiva e partecipata che guarda ad un nuovo modello di sviluppo.

aggiungere, in quanto più recente, il ddl AS 957 approvato dalla Camera dei Deputati il 6 dicembre 2023 e trasmesso al Senato, che prevede deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione; si v. altresì il testo del ddl AS 1237 (comunicato alla Presidenza del Senato il 28 novembre 2023) e il ddl 956 di iniziativa popolare (comunicato alla Presidenza del Senato il 19 settembre 2024), entrambi recanti disposizioni in materia di salario minimo.