

MARINA BROLLO

PRIN “INSPIRE” E SALARIO BASSO

SOMMARIO: 1. Il PRIN 2020 “INSPIRE”. – 2. Il rischio inflazione per il salario (già basso).

1. *Il PRIN 2020 “INSPIRE”*

È con soddisfazione che porto i saluti – in qualità di coordinatrice nazionale del PRIN 2020 identificato sotto l’acronimo “INSPIRE”, quale sintesi di «*Strategie di inclusione attraverso la partecipazione nel lavoro per il benessere organizzativo*» – alle due giornate di lavori presso lo splendido Palazzo della Sapienza dell’Università pisana¹.

Il PRIN racchiude le ricerche di ben cinque unità locali, svolte in altrettanti Atenei (Pisa, Milano, Bologna Urbino e Udine) e coordinate rispettivamente da Pasqualino Albi, Alessandro Boscato, Emanuele Menegatti, Paolo Pascucci e da me. Questo è il terzo degli eventi riconducibili al progetto di ricerca, dopo quello inaugurale su «La partecipazione» (Udine, 28 settembre 2022)² e quello riconducibile alla XVII edizione dei c.d. Seminari di Bertinoro su «La partecipazione sindacale nella crisi» (Bologna, 16 e 17 dicembre 2022)³.

L’idea originaria del progetto di ricerca, elaborata nel 2019, era, in estrema sintesi, quella di intercettare e colmare le trasformazioni del lavoro, che stavano disegnando un contesto socioeconomico in cui non solo aumentano le disuguaglianze (e la loro multidimensionalità), con un’esclusione degli svantaggiati nel mercato del lavoro e dei precari o fragili nel rapporto di lavoro, ma pure crescono le ingiustizie e lo spreco di risorse umane.

¹ Il contributo si colloca nel progetto PRIN, da me coordinato, Prot. 2020CJL288 INSPIRE – *Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being*.

² V. il video del convegno udinese pubblicato nella piattaforma “Play Uniud” in <https://www.youtube.com/watch?v=NcgrHwRW384>.

³ Ed *ivi* in particolare le *relazioni introduttive* di C. CESTER e di P. TOSI. Cfr. il video del convegno pubblicato nel sito della rivista “Lavoro, Diritti, Europa” (in <https://www.youtube.com/playlist?list=PLNbfyKvtjYz3ZGTNHtVcLFsnN6g6fstW>).

Invero, di lì a poco, con l'avvio della ricerca, i cambiamenti avrebbero mostrato il loro vero volto, secondo la lezione di Polany⁴, di «Grandi trasformazioni» del lavoro, per effetto congiunto di varie cause: le prolungate ricadute economico-sociali della crisi finanziaria del primo decennio del nuovo secolo; l'imprevista crisi sanitaria derivante dalla pandemia da Covid-19 e dalla preoccupazione di nuovi casi di zoonosi, cioè di malattie infettive causate da agenti virali trasmessi per via diretta o indiretta dagli animali alle persone; l'improvvisa guerra in Ucraina, che coinvolge, in diverse forme, l'Unione europea e il suo mercato, nonché la filiera delle catene del valore e la stessa globalizzazione; l'inesorabile questione ambientale e climatica che sollecita l'uso di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente (c.d. *clean tech*). Crisi, queste, talmente strutturali, ravvicinate e intrecciate da far coniare il nuovo termine di “permacrisi”.

Risulta chiaro che viviamo nell'epoca delle trasformazioni con un elevato tasso di rischi e incertezze, ben maggiore rispetto alle epoche precedenti. Il recentissimo incontro annuale del *World Economic Forum* di Davos ha dedicato attenzione proprio ai rischi globali del 2023. Fra questi, risalta quello, già citato, della crescita delle diseguaglianze economico-sociali nelle democrazie avanzate e del fenomeno della povertà nonostante il lavoro⁵. Da qui, la consapevolezza di una maggior importanza delle strategie per combattere l'esclusione e la scelta delle misure più efficaci.

In questa direzione, il nostro gruppo di ricerca ritiene che non sia sufficiente procedere con una mera gestione del rischio, ma urga una complessiva strategia di crescita *inclusiva e partecipata* entro un nuovo modello di sviluppo equo e sostenibile, nelle direzioni indicate dal Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza⁶.

Sul piano giuridico, si intende dare attenzione⁷, senso e sostanza a una

⁴ Relativa alla spiegazione delle tendenze storico-economico-sociologiche nei termini delle istituzioni umane in relazione a un evento di oltre un secolo fa K. POLANYI, *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino, trad. it. 1974.

⁵ Cfr., da ultimo, con una lettura interdisciplinare, L. CHIES, M.D. FERRARA, E. PODRECCA, *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Giappichelli, Torino, 2021; AA.VV., *L'Italia dei divari*, il Mulino, Bologna, 2022, n. 4, e, più in generale, C. TRIGILIA, *La sfida delle diseguaglianze. Contro il declino della sinistra*, il Mulino, Bologna, 2022.

⁶ Per tutti, da ultimo, rinvio a B. CARUSO, V. PAPA, *Sostenibilità sociale e diritti dei lavoratori ai tempi della resilienza europea*, in V. SGRÒ (a cura di), *Scritti dedicati a G. Pino, Diritti costituzionali, conflitto collettivo, lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 381 ss.

⁷ Da ultimo, oltre agli interventi nei citati convegni del PRIN, v. M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa. Tendenze e mutamenti recenti in Italia, Francia, Germania e Spagna*, F. Angeli, Milano, 2021; M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi.it*, Focus “Lavoro, persona, tecnologia”, 29 giugno 2022; M. BIASI,

norma, l'art. 46 Cost., trascurata per ben settantacinque anni dall'entrata in vigore della Carta costituzionale da tutti i protagonisti del diritto del lavoro (legislatore, giurisprudenza⁸ e parti sociali), nonostante decennali discussioni e varie proposte legislative⁹.

2. *Il rischio inflazione per il salario (già basso)*

Fra le strategie di partecipazione inclusiva, sul versante delle condizioni di lavoro e degli obiettivi di politica sociale, primeggia il tema dell'odierno convegno pisano su «*Salario minimo e salario giusto*». In questo caso, il tema intreccia l'art. 46 con altre norme costituzionali: l'art. 36, comma 1 e l'art. 3, comma 2, nonché l'art. 31 della Carta dei diritti, il principio n. 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali e l'obiettivo 10.2 dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile.

La situazione nuova nella società del rischio¹⁰ è soprattutto quella della povertà nonostante il lavoro, cioè di un prezzo del lavoro incapace di garantire una retribuzione adeguata ai parametri costituzionali, sì da alimentare, in Italia, una vera e propria questione salariale¹¹. Questione che,

La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Torino, 2021, p. 93 ss.; M. DONATO, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella contrattazione collettiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, p. 1024 ss.; M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, il Mulino, Bologna, 2015; M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, 2012; AA.VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Atti delle giornate di studio AIDLASS, Milano, 2006. V. anche E. PAGANI, *Partecipazione finanziaria dei lavoratori tra diritto interno e diritto europeo*, Giuffrè, Milano, 2021.

⁸ Da una ricerca nella Banca dati della Corte costituzionale risulta che dalla nascita della Consulta fino alla fine del 2022, l'art. 46 Cost. è stato menzionato soltanto 8 volte (in 4 sentenze e in 4 ordinanze) e in nessuna di essere si approfondisce il portato della norma.

⁹ Per una analisi delle proposte più recenti (dal d.d.l. Ichino-Saconi alle successive cinque proposte) v. R. LUNGARELLA, F. VELLA, *Le nuove vie per la partecipazione dei lavoratori*, in *Lavoce.info*, 22 febbraio 2022.

¹⁰ Per tutti, rinvio al noto saggio del sociologo U. BECK, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, trad. it. Carocci ed., 2000, cui *adde*, da ultimo, M. CARRIERI, *Capitalismi fragili. Lavoro e insicurezza in una società divisa in due*, Feltrinelli, Milano, 2022.

¹¹ Sul tema dell'*in work poverty*, diventato di scottante attualità mi permetto di rinviare al *Focus in Lavoro Diritti Europa*, 12 aprile 2022, *La povertà nonostante il lavoro. Nuove eguaglianze, lavoro dignitoso, professionalità*, con contributi di M. BROLLO, P. LAMBER-

come noto, presenta forti connotazioni di genere, al punto da condurre all'approvazione della direttiva europea sulla trasparenza salariale¹² per combattere il *gender pay gap*.

La Direttiva è di grandissimo interesse perché pone in campo una serie di strumenti di trasparenza idonei a promuovere il raggiungimento della parità retributiva e le pari opportunità per uomini e donne nel mondo del lavoro e nella società in generale. Il percorso è avviato e, se tutto andrà come previsto, nell'arco di un decennio se ne vedranno i risultati.

Nel frattempo, fra i fattori di rischio emergenti rileva, in modo (di nuovo) preoccupante, il livello di inflazione, che – in tempi rapidissimi rispetto alle esperienze precedenti – ha superato la soglia patologica delle due cifre, riportandoci alle preoccupazioni degli anni a cavallo fra il decennio '80 e '90. La gravità della situazione va colta nelle condizioni di contesto (italiano), caratterizzate da una dinamica salariale c.d. piatta da diversi decenni (non a caso, *post scala mobile*), di un calo del potere rappresentativo dei sindacati e di una fase di arretramento, o di regressione, delle tutele di lavoratori e lavoratrici.

Come noto, lo straordinario rincaro (iniziale) del costo dei prodotti energetici (ora con una incidenza decrescente), quasi fosse una sorta di “tassa” (che pare trasformarsi in una sorta di “inflazione da scusa”), è stato completamente assorbito da un trasferimento sui prezzi finali dei beni e servizi, con una conseguente perdita del potere reale d'acquisto dei salari. Sicché, i lavoratori sono risultati i perdenti del conflitto distributivo del costo inflattivo. Di questo impoverimento, immediato e significativo, della classe lavoratrice, per un ritardo di percezione, non c'è ancora piena consapevolezza.

Ma non c'è dubbio che nella partita di scambio fra le parti sociali della prossima stagione contrattuale si dovrà fare i conti con una distribuzione più equa dei sacrifici tra capitale e lavoro, con la consapevolezza di un ulteriore aumento delle disegualianze tra lavoratori di settori protetti (pochi) e

TUCCI, C. ZOLI, M. BIASI, A. BELLAVISTA, L. CALAFÀ, C. ALESSI, G. PROIA, V. LECCESE, O. RAZZOLINI, R. SANTUCCI.

¹² Cfr. la recentissima direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, su cui v. già *de iure condendo* A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini giuridica, Pisa, 2022, che va a colpire un prezioso segreto aziendale, e cioè i trattamenti stipendiali e l'attribuzione di ruoli e funzioni. Cfr. anche M. PERUZZI, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra reporting aziendale e certificazione di parità*, in *DLRI*, 2021, n. 1, p. 143 ss. Per i dati economici del divario salariale (già ampio all'ingresso nel mercato del lavoro e crescente lungo la carriera lavorativa), rinvio alla ricerca curata per la Banca d'Italia da F. CARTA, M. DE PHILIPPIS, L. RIZZI, E. VIVIANO, *Women, labour markets and economic growth*, 2023, in *www.bancaditalia.it*.

meno protetti (la maggior parte). Quindi, con un ulteriore impoverimento di una larga maggioranza dei lavoratori.

Senza tardarsi a indagare le variegate cause dell'aumento dei prezzi al consumo (in parte strutturali, in parte correlate alle nuove crisi), va ricordato che il meccanismo dell'inflazione può avere (anche) effetti positivi per quei Paesi, come l'Italia, con un elevato debito pubblico, ma che, in generale, prevalgono gli effetti negativi per i redditi delle persone, dei lavoratori e delle aziende.

Non a caso, la Banca Centrale Europea sta tentando di raffreddare la corsa inflazionistica, con reiterati aumenti dei tassi di interesse: nel citato incontro annuale di Davos, è risuonato il *diktat* che l'inflazione deve rientrare, seppur gradualmente, anche a costo di una recessione economica.

In Italia, inoltre, l'inflazione è più pericolosa che non in altri Paesi europei, in quanto stanno aumentando (in proporzione maggiore) i prezzi dei beni c.d. di prima necessità, ossia quelli che dovrebbero essere registrati dal paniere ISTAT dei prezzi al consumo. Da qui, il denunciato rischio di erosione del potere d'acquisto di beni e servizi dei salari nominali. La retribuzione, altresì, non riceve un'adeguata copertura economica da parte dei contratti collettivi nazionali, vuoi per il meccanismo – a suo tempo concordato – di adeguamento dei salari (c.d. IPCA), vuoi in quanto, nella maggior parte dei settori, la negoziazione collettiva resta in attesa di (un tardivo) rinnovo¹³.

Se ne ricava che la dinamica di rivendicazione salariale italiana è molto più lenta e lasca della dinamica dell'economia reale, con il pericolo concreto di un incerto ridimensionamento dei consumi delle persone e delle famiglie, non solo delle fasce basse, ma anche del ceto medio.

Se così è, semplificando, per effetto della crisi innescata dall'inflazione elevata, il rischio non è solo quello di tradire la garanzia dei minimi adeguati, ma anche quello di perdere aziende e posti di lavoro. Ciò, ovviamente, riporta in primo piano la necessità di promuovere transizioni produttive e occupazionali giuste, ove un ruolo centrale è ricoperto anche dalle parti sociali e dalle politiche per l'occupazione¹⁴.

¹³ Per tutti, rinvio all'analisi dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali, sottoscritti nel 2022, in cui rilevano, in particolare, l'adeguamento dei minimi salariali con un'erogazione degli aumenti tendenzialmente ripartita in più tranches e l'introduzione di quote retributive *una tantum* a titolo di vacanza contrattuale: IX RAPPORTO ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia* (2022), Adapt University Press, 2023. Inoltre va tenuto conto che, in concreto, sui valori mediani delle retribuzioni degli italiani incidono in negativo fattori quali lo status contrattuale, la continuità occupazionale, il numero di ore effettivamente lavorate, l'intermittenza della prestazione e il lavoro irregolare: F. LOMBARDO, M. TIRABOSCHI, *Le retribuzioni degli italiani: cosa davvero sappiamo?*, in *Bollettino ADAPT* 13 giugno 2023, n. 22.

¹⁴ Cfr., da ultimo, T. TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR*, in *WP*

In conclusione di questa mia breve introduzione ai lavori del seminario, rammento che è ora di dare attuazione al compito o alla grande sfida della Repubblica (e, quindi, di tutti i protagonisti o portatori di interesse della vicenda giuridica considerata) di garantire «l'elevazione economica e sociale del lavoro» e di farlo «in armonia con le esigenze della produzione» – come recita l'*incipit* dell'art. 46 Cost. – con ambiti e forme nuove di partecipazione inclusiva, come intende indagare la nostra ricerca.

E di farlo, ora, sulla spinta dell'Unione europea, da sempre sensibile non solo a queste tematiche, ma pure al recupero del coinvolgimento degli *stakeholders* dell'impresa – *in primis* dei dipendenti – come solida garanzia per una sostenibilità di lungo periodo. Si profila, quindi, uno scenario in cui, in una fase di crisi, la partecipazione dei lavoratori nella struttura proprietaria dell'impresa potrebbe assumere ruolo propulsivo, importante e innovativo rispetto al passato, come dimostra il diffondersi di preziose iniziative di recupero aziendale (il c.d. *workers buyout*).

C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 455/2022; ID., PNRR, *politiche pubbliche e partecipazione sociale*, in *LDE*, 2023, n. 1. Cfr., per alcune sperimentazioni, P. BIANCHI, F. BUTERA, G. DE MICHELIS, F. SEGHEZZI, G. SCARANO, *Coesione e innovazione*, il Mulino, Bologna, 2020.

FRANCESCO DI NOIA

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

SOMMARIO: 1. La determinazione negoziale del salario nell'esperienza italiana: delimitazione della riflessione. – 2. Il riferimento giurisprudenziale al c.d. minimo contrattuale costituzionale. – 3. L'individuazione del salario attraverso il rinvio legislativo al contratto collettivo *leader*: il caso delle cooperative. – 4. Il tentativo di “aggredire” alcune criticità del nostro sistema negoziale all'interno del processo di autoriforma sindacale: la delimitazione dei perimetri negoziali. – 5. La soluzione è la legge?

1. *La determinazione negoziale del salario nell'esperienza italiana: delimitazione della riflessione*

Approcciarsi al tema della determinazione del salario è operazione tanto affascinante quanto complessa. Anche a voler circoscrivere lo sguardo all'esperienza repubblicana, si tratta di un filone di ricerca che ha attratto la migliore dottrina, non solo giuslavoristica, che, sulle tracce della nostra Carta costituzionale, ha provato a definirne i tratti essenziali¹.

Accostarsi ad esso, quindi, comporta il rischio di entrare in un ginepraio in cui è facile essere avviluppati.

Per questo, provando a offrire un contributo al dibattito sul tema, è opportuno concentrare l'indagine su un solo aspetto, sebbene di primaria importanza: il ruolo assegnato nel nostro Paese al contratto collettivo dalla giurisprudenza e dal legislatore in materia salariale².

¹ Oltre ai contributi citati nel presente lavoro, anche per la ricostruzione del dibattito, v. almeno AA.VV. (a cura di), *Problemi giuridici della retribuzione*. Atti delle giornate di studio Aidlass, Riva del Garda 19-20 aprile 1980, Giuffrè, Milano, 1981 e AA.VV. (a cura di), *La retribuzione*, Atti del XIX Congresso nazionale di diritto del lavoro, Palermo 17-19 maggio 2018, Giuffrè, Milano, 2019.

² Sul punto v., tra i più recenti, N. ROSSI, *Retribuzione e contratto di categoria: tra principi giurisprudenziali e autonomia collettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, 2021, 2, p. 385 ss.

Qualsiasi ragionamento sul salario, infatti, non può prescindere da una riflessione sul contratto collettivo che, nelle economie di mercato, è il “luogo” dove si determina la remunerazione del lavoro.

Se questo è vero in generale, lo è ancor di più in quegli ordinamenti, come il nostro, dove – nell’inerzia del legislatore ordinario – il contratto collettivo è il referente principale per l’indicazione della retribuzione.

Prima, però, di procedere oltre, è importante chiarire sin da subito un punto dirimente quando si parla di contratto collettivo e retribuzione in Italia, vale a dire che il salario nonostante sia il «sale della contrattazione»³ comunque non è materia di esclusiva competenza negoziale.

La fissazione del “prezzo” della prestazione di lavoro è senza dubbio una delle materie più importanti degli accordi collettivi che, non a caso, nell’esperienza italiana sono stati indicati originariamente con il nome “significante” di concordati di tariffa⁴. Allo stesso tempo, non può sottacersi che, come più volte ha sostenuto la Corte costituzionale – ad esempio a proposito della complessa vicenda della riduzione del costo del lavoro negli anni ’70 e ’80 del secolo scorso⁵ – la materia retributiva non è prerogativa assoluta dell’autonomia collettiva.

Fatta questa premessa, di assoluta importanza per affrontare *sine ira et studio* le diverse ipotesi sul tappeto riguardanti la regolazione della dinamica salariale, scopo del lavoro è verificare potenzialità e limiti dei meccanismi di matrice giurisprudenziale e legale (§§ 2 e 3), con i quali nel nostro ordinamento sono stati attuati – attraverso il riferimento o il rinvio ai contratti collettivi – i principi costituzionali scolpiti nell’art. 36, comma 1, Cost.

In questo itinerario critico, peraltro, è indispensabile tenere in debita considerazione il percorso che, sulla scorta delle sollecitazioni interne ed esterne al sistema di relazioni industriali, le parti sociali hanno intrapreso negli ultimi anni (§ 4).

Solo partendo da tale ricostruzione, è possibile pensare a soluzioni nuove (§ 5), rispetto alle quali il nostro ordinamento è sollecitato da ultimo dalla

³ L’espressione è di G. GHEZZI, *Più ombra che luci. Il Protocollo di gennaio*, in *Pol. dir.*, 1983, p. 207 ss. e ne sono debitore a Vincenzo Bavaro che l’ha utilizzata nel suo *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, p. 734.

⁴ Sul punto cfr. L. CASTELVETRI, *Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale e aziendale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 4-5, p. 847 ss., a cui adde G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, Napoli, 1996, p. 20, che a tal proposito ricorda che anche in Germania il nome dei primi contratti collettivi è quello di *Tarifverträge*.

⁵ Su cui, anche per gli ulteriori riferimenti bibliografici, v. M. RICCI, *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Cacucci, Bari, 1999, spec. p. 337 ss.

direttiva europea in materia di salari minimi adeguati⁶ ma, prima ancora, dal fenomeno, sempre più diffuso, della “povertà, nonostante il lavoro”⁷.

2. *Il riferimento giurisprudenziale al c.d. minimo contrattuale costituzionale*

In assenza di un salario minimo legale nel nostro Paese la definizione dello *standard* retributivo è stata costruita a livello pretorio, mediante un chiaro esempio di «giurisprudenza creativa»⁸, dove il parametro privilegiato per appurare la conformità ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza del corrispettivo riconosciuto ai prestatori di lavoro è quello dei “minimi tabellari” previsti dal contratto collettivo nazionale di categoria.

L’attività creatrice della giurisprudenza – che insieme alla contrattazione collettiva alimenta la formazione extra-legislativa del diritto del lavoro⁹ – si fonda sull’interpretazione della disposizione di cui all’art. 36, comma 1, Cost. (concepita dai costituenti senza dubbio nelle forme della norma programmatica), come norma immediatamente precettiva¹⁰.

Quest’opera di “transustanziazione”, sostenuta in giurisprudenza a par-

⁶ Direttiva UE n. 2022/2041 del 19 ottobre 2022, su cui si è alimentato un grande dibattito già prima della sua definitiva approvazione. Tra gli altri v. i nn. 1/2021 di *Dir. rel. ind. e It. lab. law eJour.*, i nn. 2/2022 e 3/2022 di *Lav. dir. eur.*, nonché V. BAVARO, S. BORELLI, G. ORLANDINI, *La proposta di direttiva Ue sul salario minimo adeguato*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 1, I, p. 111 ss. e A. LO FARO, *La proposta europea per “salari minimi adeguati”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT, 2022, 157.

⁷ Sul punto, per tutti, cfr. A. BELLAVISTA, *Il contrasto alla povertà lavorativa e il salario minimo legale all’italiana*, in *Lav. dir. eur.*, 2022, 1 e M.V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 235 ss. Per un approfondimento del tema, inoltre, v. i contributi pubblicati sul n. 1/2019 di *Lav. dir.*

⁸ G. GIUGNI, *Prefazione* a M.L. DE CRISTOFARO, *La giusta retribuzione. L’art. 36 comma 1 della Costituzione nella giurisprudenza delle corti di merito*, il Mulino, Bologna, 1971, p. 7.

⁹ Su cui cfr. AA.VV., *La formazione extralegislativa del diritto nell’esperienza italiana*, Atti delle giornate di studio di Ancona, 2-3 maggio 1968, in *Quad. Foro it.*, serie II, gennaio 1970, cc. 36-40.

¹⁰ Da ultimi vi sono ritornati L. DE ANGELIS, *Alla ricerca della giusta retribuzione*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 2, p. 255 ss. e C. PONTERIO, *Il lavoro per un’esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale*, in *Quest. giust.*, 2019, 4, anche con argomenti tratti da alcuni interventi nel dibattito in seno all’Assemblea costituente, su cui, in maniera approfondita, cfr. C. FALERI, *Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione*, in L. GAETA (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all’Assemblea Costituente*, Ediesse, Roma, 2014, p. 166 ss.

tire dai primi anni '50 del secolo scorso¹¹, è stata forgiata per colmare il *vulnus* normativo derivante dall'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e, quindi, per ovviare al problema dell'*erga omnes*, attraverso il quale avrebbe dovuto perfezionarsi la garanzia sulla materia retributiva definita in termini generali dall'art. 36¹².

Si è trattato, com'è immaginabile, di un processo non privo di traumi. Per persuadersene – oltre che per conservarne memoria – basta leggere i passaggi di alcune sentenze di merito emesse all'indomani dell'entrata in vigore della Costituzione, in cui emerge la difficoltà nel metabolizzare l'operazione ermeneutica prospettata in alcune coeve sentenze, anche dopo i primi avalli della Suprema Corte.

In una sentenza del Tribunale di Foggia del 1953, ad esempio, il giudice rivolgeva un accorato appello al legislatore affinché predisponesse quanto necessario per consentire l'applicazione della norma costituzionale, vale a dire quegli «strumenti tecnico-giuridici che rendano possibile la determinazione dell'unità di misura del lavoro e della retribuzione e la fissazione del criterio di valutazione dell'esistenza libera e dignitosa del prestatore d'opera»¹³.

Non è un caso che sempre lo stesso tribunale un anno prima avesse respinto la tesi dell'attore che, in base al combinato disposto degli artt. 36 Cost. e 2099 c.c., chiedeva la determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente, e rifiutava l'applicazione della disposizione costituzionale, poiché quest'ultima, a suo avviso, «non può trovare applicazione fin quando il legislatore non detti altre norme che specifichino i criteri ed indichino le modalità per stabilire la retribuzione e il lavoro»¹⁴.

Sempre sulla norma costituzionale, inoltre, in altre pronunce il giudice insisteva sulla natura «meramente programmatica» dell'art. 36 Cost. secondo quanto affermato in altre «innumerevoli decisioni delle magistrature di merito, confortate anche da autorevole dottrina, e che si adegua al principio affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione, secondo il quale ad una

¹¹ Tra le prime pronunce devono essere ricordate Pret. Torino 9 marzo 1950, in *Riv. giur. lav.*, 1950, II, p. 258; App. L'Aquila 24 ottobre 1950, *ivi*, 1951, II, p. 1, con nota di R. NICOLÒ, *L'art. 36 Cost. e i contratti individuali di lavoro*; Trib. Genova 3 e 7 novembre 1950, *ivi*, 1951, II, p. 170, con nota di S. PUGLIATTI, *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*.

¹² T. TREU, *Art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 79.

¹³ Così Trib. Foggia 14 novembre 1953, n. 447, di cui dà conto – insieme alle altre pronunce citate senza riferimento nel presente § – M.L. DE CRISTOFARO, *La giusta retribuzione*, cit., p. 91 ss.

¹⁴ Trib. Foggia 9 maggio 1952.

norma può riconoscersi efficacia normativa immediata, solo quando la formulazione del testo si presenta in termini così concreti e precisi da rendere superfluo qualsiasi altra norma integrativa», non bastando l'enunciazione di «un precetto nella forma di un comando o di un divieto, se l'attuazione di tale comando o divieto non è ancora possibile, per difetto della corrispondente determinazione degli organi chiamati in concreto ad attuarli»¹⁵.

Come ricorda De Cristofaro nel suo studio sulla giurisprudenza in materia di art. 36, comma 1, Cost., la sentenza della Cassazione invocata dal giudice pugliese era stata superata da altre pronunce di rottura con il precedente indirizzo¹⁶. Nonostante questo il magistrato restava fermo sul proprio convincimento.

A piegare anche i più scettici verso la immediata precettività della disposizione costituzionale sarà la tenacia della Suprema Corte che, attraverso alcune importanti pronunce¹⁷, rivolgerà in maniera energica ai magistrati l'invito a *ius dicere*: a dettare la regola per la risoluzione del caso concreto, rinvenendo così gli elementi per la materiale determinazione della retribuzione ai sensi della disciplina costituzionale, che, come sostenuto qualche anno più tardi dalla Consulta, riconosce ai lavoratori «un diritto subiettivo perfetto»¹⁸.

Tali «elementi», com'è noto, sono stati individuati nei contratti collettivi di categoria sul presupposto che essi, temperando le esigenze dei lavoratori e dei datori, rappresentino un prezioso criterio di riferimento per stabilire ciò che le stesse parti sociali, in una determinata congiuntura spazio-temporale, hanno ritenuto un salario sufficiente.

Ad ogni modo, il riferimento ai contratti di categoria non è «integrale»: secondo l'orientamento consolidato, infatti, il giudice – in una «valutazione comparativa di *rationes* funzionali che tendono naturalmente a contrapporsi e che, collocate nel cerchio superprimario, sono invece destinate a

¹⁵ Trib. Foggia n. 56/1954.

¹⁶ Cass. 12 maggio 1951, n. 1184, in *Riv. giur. lav.*, 1951, II, p. 1 e in *Mass. giur. lav.*, 1951, p. 157 e Cass. 21 febbraio 1952, n. 461, in *Mass. giur. lav.*, 1952, p. 128, con nota di A. SERMONTI, *L'adeguatezza della retribuzione di fronte ai contratti collettivi di diritto comune e il primo comma dell'art. 36 della Costituzione*.

¹⁷ Cass. 27 dicembre 1955, secondo cui «Affinché il principio costituzionale (art. 36, comma I) abbia forza cogente, non è necessaria l'esistenza di una fonte di diritto che determini il *quantum*, poiché si tratta solamente di valutare il rapporto tra quantità e qualità del lavoro e mercede, con riferimento alle esigenze anche familiari del prestatore d'opera, rapporto determinabile in base a molteplici elementi, meramente apprezzabili dal magistrato».

¹⁸ Corte cost. 28 aprile 1960, n. 30, in *Mass. giur. lav.*, 1960, p. 306, con nota di A. ARANGUREN, *A pari lavoro, impari retribuzione: considerazioni in tema di interpretazione dell'art. 36 della Costituzione*.

coesistere»¹⁹ – non deve fare riferimento a tutti gli elementi retributivi ma deve prendere in considerazione solo il c.d. minimo costituzionale, ovvero la retribuzione base e gli emolumenti versati in modo costante a tutti, con la considerazione della sola tredicesima mensilità²⁰. Niente da fare, invece, per tutti quegli istituti legati all'autonomia contrattuale, come la quattordicesima mensilità²¹.

Il “peccato originale” (o, da altra prospettiva, il “punto di forza”) di tale orientamento – che pure ha contribuito in maniera decisiva al consolidamento del sistema contrattuale di diritto comune²² – è da ravvisarsi nell'ampia discrezionalità lasciata ai giudici nella definizione della retribuzione sufficiente con riferimento al singolo caso concreto²³ e nella tralattanza (e mai pienamente giustificata) selezione degli elementi contrattuali da prendere a riferimento nell'operazione²⁴. Riguardo a tale ultimo aspetto, deve sottolinearsi che l'opzione ermeneutica (selettiva) fatta propria dalla giurisprudenza tiene conto del solo minimo vitale sotteso alla determinazione pattizia del salario: quello cioè strettamente connesso all'acquisto del “pane” e non anche a quello delle “rose”²⁵.

Ad ogni modo, la soluzione “minimalista” adottata dalla giurisprudenza ha assicurato per più di mezzo secolo un rimedio alle situazioni di inad-

¹⁹ Così P. ALBI, *La Costituzione come argomento. Giudici del lavoro e “interpretazione costituzionalmente orientata”*, in *Lav. dir.*, 2014, 2-3, p. 519.

²⁰ M.V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 235 ss.

²¹ Cass. 9 giugno 2008, n. 15148, in *Giur. it.* (Rep.), 2008 e, più di recente, Cass. 23 giugno 2021, n. 17993, in *One Legale*.

²² G. CENTAMORE, *La giusta retribuzione nell'art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, I, p. 280.

²³ Sul punto cfr. E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 167-168, secondo cui tale soluzione impedisce il perseguimento di «un principio di uguaglianza, con l'opposta consacrazione delle disomogeneità proprie di ciascuna area, legate alla tradizione più che all'innovazione e ad ambiti negoziali consolidati e, dunque, ai rispettivi livelli di benessere».

²⁴ Su tale aspetto cfr. V. BAVARO, *Sul salario adeguato*, in *Lav. dir. eur.*, 2022, 1, p. 9, secondo cui è necessario mettere in discussione tale orientamento «per non rassegnarsi alla tradizione in quanto resta ancora senza una convincente giustificazione da parte della giurisprudenza il fatto di non ritenere che il contratto collettivo debba essere preso in considerazione solo per alcune voci retributive e non per tutte».

²⁵ Il riferimento, com'è facile intuire, è allo *slogan* coniato in occasione del c.d. “sciopero del pane e delle rose” promosso nel 1912 dai lavoratori dell'industria tessile di Lawrence nello Stato americano del Massachusetts in occasione dell'emanazione di una legge che, nel prevedere l'abbassamento del numero massimo delle ore lavorative settimanali delle donne e dei bambini, riduceva altresì i già bassi salari per questi lavoratori.

guatezza retributiva e ha rappresentato un affidabile punto di equilibrio. Quest'ultimo, però, nel corso degli ultimi anni è stato pesantemente minato dalle turbolente dinamiche interne al nostro sistema di relazioni industriali: l'aumento e la frammentazione dei soggetti negoziali (e dei relativi accordi) e l'assenza della definizione dei perimetri negoziali rappresentano un *mix* esplosivo, il cui principale effetto è l'incertezza sulla selezione in giudizio del contratto collettivo da utilizzare come parametro della retribuzione.

Infatti, per un verso, si sono moltiplicati gli accordi conclusi da organizzazioni dalla (spesso) dubbia rappresentatività, che offrono ai datori di lavoro un'occasione per ridurre gli oneri economici e organizzativi connessi all'utilizzazione del lavoro altrui. Per altro verso, è lo stesso sindacato confederale storico ad essere stato causa del disordine del sistema negoziale: la frequente intersezione tra gli ambiti di applicazione individuati da importanti contratti di settore, oltre ad aver alimentato tensioni tra federazioni di categoria di una medesima confederazione e tra federazioni e confederazione, ha finito per ampliare ulteriormente i margini di scelta dei datori di lavoro nella individuazione del contratto collettivo da applicare ai rapporti di lavoro²⁶.

Tutto ciò, inevitabilmente, si riverbera sul funzionamento del meccanismo pretorio di tutela delle retribuzioni minime.

La soluzione giurisprudenziale sul c.d. minimo costituzionale – «il sillogismo tra giusta retribuzione e retribuzione sindacale»²⁷ – è stata concepita in un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei soggetti negoziali e contraddistinto dalla presenza di un unico contratto collettivo per settore merceologico. Essa, però, è destinata a entrare in crisi laddove la libertà di organizzazione sindacale sancita all'art. 39, comma 1, Cost., permette la moltiplicazione dei contratti collettivi esistenti e astrattamente applicabili per la regolazione di un medesimo rapporto di lavoro, che – quando non è «manifestazione di libera concorrenza tra organizzazioni e contratti»²⁸ – assume i connotati della *law shopping* e del *dumping* contrattuale²⁹.

In questo nuovo scenario, come si vedrà *infra* (§§ 3 e 4), si collocano i

²⁶ G. CENTAMORE, *La giusta retribuzione*, cit., p. 281.

²⁷ M. MARTONE, *A che prezzo. L'emergenza retributiva tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale*, Luiss University Press, Roma, 2019, p. 79.

²⁸ A. LASSANDARI, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, 1, p. 6.

²⁹ A tal proposito F. SIOTTO, *La categoria come ambito di applicazione e perimetro di misurazione della rappresentanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, p. 332, parla di «aporia insita nel principio di autodefinizione della categoria se declinato solo come libertà datoriale di non applicare un contratto nazionale».

numerosi rinvii legislativi fondati sul criterio della rappresentatività dei soggetti stipulanti gli accordi nazionali e diretti a «delimitare il bacino entro il quale deve essere effettuata la misurazione della rappresentatività»³⁰ (con il rimando alla “categoria” o al “settore” di riferimento) e, soprattutto, il processo di autoriforma del sistema intersindacale finalizzato, tra le altre cose, a muovere una vera e propria battaglia anti-*dumping*³¹. E tutto questo anche a costo di intervenire sulla libertà di “auto-determinare” la categoria³², che nella pratica si manifesta nella possibilità per il datore di lavoro di applicare un contratto stipulato (e, ovviamente, anche di decidere di farsi rappresentare) da organizzazioni operanti in settori produttivi diversi rispetto a quello nel quale concretamente si trovi ad operare³³.

3. *L'individuazione del salario attraverso il rinvio legislativo al contratto collettivo leader: il caso delle cooperative*

L'esigenza di individuare i contratti collettivi a cui delegare importanti funzioni normative o di porre un freno ad operazioni di vera e propria pirateria negoziale per abbattere i costi connessi al costo del lavoro ha indotto il legislatore ad avvalersi del criterio della rappresentatività (organizzazioni maggiormente rappresentative – mr – e comparativamente più rappresentative – cpr –), sino a metà degli anni '70 del secolo scorso uti-

³⁰ R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità della rappresentatività sindacale «misurata»: quale perimetro?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 385.

³¹ Il processo di autoriforma del sistema di contrattazione collettiva, com'è noto, è iniziato con l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e proseguito sino al Patto per la Fabbrica del 28 febbraio 2018. Per una ricostruzione di tale travagliato percorso, oltre che delle sue cause scatenanti e dei suoi approdi, sia consentito il rinvio a F. DI NOIA, *Rappresentatività e contratto collettivo. Libertà, pluralismo ed esigenze regolative*, Giappichelli, Torino, 2022, spec. p. 123 ss.

³² Per un approfondimento sul problema della “categoria”, anche per gli ulteriori riferimenti bibliografici, cfr. G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP, Bologna, 2020 e M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Cedam, Padova, 2020.

³³ Cfr. M. VITALETTI, *Governare le relazioni industriali?*, in *Ec. lav.*, 2017, 3, in part. p. 85 e già R. SCOGNAMIGLIO, *Il problema dell'applicabilità dell'art. 2070 c.c.: categoria e contratto collettivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, p. 739 ss. e A. VALLEBONA, *Veri e falsi limiti alla libertà del datore di scegliere il contratto collettivo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, p. 62 ss. Sul punto, più di recente, G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 4, in part. p. 967 (nt. 3); M. FAIOLI, *Il potere del sindacato senza potere. Terziario, contrattazione, rappresentatività*, in *Dir. lav. merc.*, 2020, 2, pp. 307-308 e D. GOTTARDI, *I perimetri contrattuali e la rappresentatività datoriale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2021, 4, p. 637.

lizzato per selezionare le organizzazioni sindacali per fini istituzionali o per la rappresentanza nei luoghi di lavoro³⁴.

Una delle sperimentazioni più significative del rinvio legislativo ai contratti collettivi stipulati dalle oo. cpr si è avuta nella disciplina del lavoro nelle cooperative (come delineata dalla l. n. 142/2001 e ss.mm.ii.)³⁵, proprio in funzione di parametro per la determinazione della retribuzione ex art. 36, comma 1, Cost.

Questa esperienza è di fondamentale importanza perché, oltre a essere diventata il “modello” seguito nel corso degli anni successivi per una molteplicità di discipline settoriali³⁶, consente di verificare la “tenuta” della tecnica del rinvio legislativo all’autonomia collettiva in materia retributiva.

La legge del 2001 ha riconosciuto al socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato i diritti individuali e collettivi previsti dallo Statuto dei lavoratori e, fermo restando quanto previsto proprio nell’art. 36 della legge del 1970³⁷, ha disposto che in linea generale le società cooperative siano tenute a corrispondere trattamenti economici proporzionati alla quantità e

³⁴ Per la genesi e l’evoluzione dell’impiego del filtro selettivo della rappresentatività per fini negoziali, sia consentito il rinvio a F. DI NOIA, *Rappresentatività e contratto collettivo*, cit., spec. p. 7 ss.

³⁵ Tale legge, come è noto, per la parte lavoristica, è debitrice della riflessione maturata un ventennio prima da M. BIAGI, *Cooperative e rapporto di lavoro*, Angeli, Milano, 1983. Per un approfondimento del tema, per tutti, v. L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, Milano, 2012.

³⁶ Il riferimento è a una serie di disposizioni introdotte negli ultimi anni, tra cui:

a) art. 105, comma 9, d.lgs. n. 50/2016, secondo cui l’affidatario dell’appalto è «tenuto ad osservare integralmente il *trattamento economico e normativo* stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni» ed è «responsabile in solido dell’osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell’ambito del subappalto»;

b) art. 16, comma 1, d.lgs. n. 117/2017, secondo cui i lavoratori del terzo settore «hanno diritto ad un *trattamento economico e normativo non inferiore* a quello previsto dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»;

c) art. 203, comma 1, d.l. n. 34/2020, conv. in l. n. 77/2020, secondo cui i vettori aerei e le imprese «che operano e impiegano personale sul territorio italiano e che sono assoggettati a concessioni, autorizzazioni o certificazioni previste dalla normativa Agenzia europea per la sicurezza aerea (EASA) o dalla normativa nazionale nonché alla vigilanza dell’Ente nazionale per l’aviazione civile (ENAC) applicano ai propri dipendenti, con base di servizio in Italia ai sensi del regolamento (UE) n. 965/2012 della Commissione, del 5 ottobre 2012, *trattamenti retributivi comunque non inferiori a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*».

³⁷ Art. 36, St. lav., secondo cui alle imprese titolari di benefici accordati dallo Stato ed agli appaltatori di opere pubbliche è fatto obbligo di applicare o far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

qualità del lavoro prestato «e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine»³⁸.

Tale previsione, peraltro, è stata rafforzata da un'altra disposizione che impedisce al regolamento della cooperativa la deroga peggiorativa dei «trattamenti retributivi e le condizioni di lavoro previsti dai contratti nazionali di cui all'art. 3»³⁹.

Si è così «legificato»⁴⁰ (con le significative differenze di cui pure si dirà *infra*) il criterio, seguito dalla giurisprudenza nell'applicazione del principio costituzionale di giusta retribuzione⁴¹, secondo cui la conformità del trattamento salariale va verificata facendo riferimento ai contratti collettivi applicabili alla categoria di appartenenza oppure a una categoria affine, per poi determinare la retribuzione secondo equità *ex art.* 2099 c.c.⁴².

Proprio per attrarre l'intervento legislativo sotto il «cappello» dell'art. 36 Cost. (allontanando i dubbi di legittimità costituzionale avanzati in dottrina in riferimento all'art. 39 Cost.)⁴³, si comprende la modifica apportata nel 2003⁴⁴, diretta a specificare che il rinvio ai contratti collettivi – che nella disciplina del 2001, come si è visto, comprendeva anche le «condizioni di lavoro» – operasse per il solo trattamento economico, nei termini peraltro precisati dal Ministero del lavoro⁴⁵.

³⁸ Art. 3, comma 1, l. n. 142/2001.

³⁹ Art. 6, comma 2, l. n. 142/2001.

⁴⁰ A tal proposito, non a caso, c'è chi ha parlato in questo settore di una «forma di salario minimo» introdotta dal legislatore in funzione anti-*dumping*. Così A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 3, p. 746.

⁴¹ S. PALLADINI, *La retribuzione del socio di cooperativa tra principi costituzionali e vincoli di sistema*, in *Var. temi dir. lav.*, 2017, 2, p. 350.

⁴² *Ex multis*, Cass. 1° febbraio 2006, n. 2245, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2006, 2, p. 557, con nota di S. BIANCHI, *La discrezionalità del giudice nella determinazione dell'equa retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost.*

⁴³ M. MISCIONE, *Il trattamento economico del socio lavoratore, la contrattazione collettiva «eteronoma» erga omnes*, in D. GAROFALO, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa. L. n. 142/2001 e provvedimenti attuativi*, Ipsoa, Milano, 2002, p. 81 ss.; A. VALLEBONA, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, p. 813 ss. *Contra* C. ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in L. NOGLER, M. TREMOLADA (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove leg. civ. comm.*, 2002, p. 408 ss.

⁴⁴ Art. 9, comma 1, lett. f), l. n. 30/2003, che ha modificato l'art. 6, comma 2, l. n. 142/2001, su cui v. G. DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la c.d. legge Biagi*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 63 ss.

⁴⁵ Il riferimento è alla Circolare 18 marzo 2004, n. 10, secondo cui, a seguito della modifica dell'anno prima, al socio lavoratore inquadrato con rapporto di lavoro subordinato deve essere «garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali non solo

In questo contesto si colloca l'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, conv. in l. n. 31/2008, secondo cui «fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio-lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i *trattamenti economici complessivi* non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria» (*corsivo mio*).

L'introduzione di questa norma, però, ha dato avvio a un importante contenzioso, in cui la giurisprudenza di merito è addivenuta spesso a soluzioni contrastanti⁴⁶.

Se, infatti, nella gran parte delle pronunce si è riconosciuta la legittimità della disposizione del 2007 in ossequio alla garanzia costituzionale in materia di retribuzione⁴⁷, non sono mancati casi in cui sia stata riconosciuta la piena legittimità della scelta operata dalla cooperativa di individuare discrezionalmente il contratto collettivo da applicare ai propri soci-lavoratori tra i vari contratti collettivi di settore⁴⁸.

La giurisprudenza di legittimità, però, ha confermato l'impostazione più favorevole per i lavoratori, sostenendo che al socio lavoratore subordinato spettasse la corresponsione di un trattamento economico complessivo comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, «la

per quanto riguarda la retribuzione di livello» ma anche per ciò che concerne le norme contrattuali che prevedono «voci retributive fisse, ovvero il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, a fronte delle prestazioni orarie previste dagli stessi contratti di lavoro».

⁴⁶ Per un'analisi approfondita, cfr. L. IMBERTI, *La Corte costituzionale (non) si pronuncia sul trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa: perdura il conflitto tra i Ccnl Unci/Confsal e i Ccnl Legacoop, Confcooperative, Agci/Cgil, Cisl e Uil*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, in part. pp. 784-785 e D. SCHIUMA, *Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, III, in part. p. 826 ss.

⁴⁷ Trib. Torino 5 febbraio 2011, n. 4237, in *Pluris Online*; Trib. Torino 31 gennaio 2011, n. 296, in *Pluris Online*; Trib. Torino 14 ottobre 2010, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 3, p. 695, con nota di L. IMBERTI, *L'ennesimo casus belli nella disciplina del socio lavoratore di cooperativa: il trattamento conforme all'art. 36 Costituzione e la pluralità di contratti collettivi nello stesso settore*; Trib. Milano 21 dicembre 2009, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2010, 529, con nota di G. PAGANUZZI, *Lo shopping del contratto collettivo: un ritorno all'art. 2070 c.c.?*; Trib. Arezzo 22 luglio 2008, n. 453, in *Foro tosc.*, 2008, 3, p. 300, con nota di M. PALLA, *La retribuzione 'giusta e sufficiente' del socio-lavoratore*.

⁴⁸ Trib. Torino 24 ottobre 2008, n. 3998, inedita, citata da L. IMBERTI, *La Corte costituzionale (non) si pronuncia*, p. 785.

cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dall'art. 6, della legge n. 142/2001, che, destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria»⁴⁹.

La questione ha ricevuto un significativo avallo dalla Consulta che, con un'importante sentenza del 2015⁵⁰, ha confermato la legittimità costituzionale della disposizione del 2007, fuggando i profili di contrasto con l'art. 39 Cost. prospettati dal giudice *a quo* nell'ordinanza di remissione⁵¹.

Secondo la Corte l'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, lungi dall'assegnare efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, «richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.»⁵².

Si legge ancora nella sentenza che «nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retri-

⁴⁹ Cass. 4 agosto 2014, n. 17583 e Cass. 28 agosto 2013, n. 19832, entrambe consultabili in *Pluris Online*.

⁵⁰ Corte cost. 26 marzo 2015, n. 51, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 4-5, p. 928, con nota di S. LAFORGIA, *La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi*; in *Riv. giur. lav.*, 2015, II, p. 493, con nota di M. BARBIERI, *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al ccnl delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*; in *Dir. rel. ind.*, 2015, III, p. 823, con nota di D. SCHIUMA, *Il trattamento economico del socio*, cit., e, in termini molto critici, A. VALLEBONA, *Giochi di parole sull'erga omnes*, in *Mass. giur. lav.*, 2015, p. 490 ss. Per una riflessione sulla portata della pronuncia v. anche G. ORLANDINI, *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015 della Corte costituzionale*, in *Lav. dir.*, 2018, 1, p. 7 ss.

⁵¹ Trib. Lucca ord. 24 gennaio 2014, che ha sollevato la questione di costituzionalità dell'art. 7, comma 4, d.l. n. 247/2008, in quanto: «la disposizione attribuisce in effetti efficacia "erga omnes" a contratti collettivi di tipo "normativo"»; «l'attribuzione di tale efficacia obbligatoria *erga omnes* al di fuori delle condizioni previste dall'art. 39 della Costituzione prescinde totalmente da qualsiasi valutazione in ordine al rispetto o meno, da parte del diverso CCNL applicato, dei precetti *ex art. 36 Cost.*»; «in particolare, la disposizione impone al giudice, in presenza di una pluralità di contratti collettivi di settore, di applicare un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto da alcuni di tali contratti, senza una previa valutazione *ex art. 36 Cost.* del diverso contratto collettivo applicato per affiliazione sindacale dall'impresa»; «quindi, al di là delle finalità perseguite, lo strumento normativo adottato appare in contrasto con l'art. 39 Cost.».

⁵² Tale ricostruzione era stata già anticipata in dottrina: L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa*, cit., 191.

butive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato 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».

Il giudice delle leggi, però, non ha scritto la parola fine sull'interpretazione del citato art. 7⁵³. Non tutta la giurisprudenza di merito, infatti, ha accettato il contenuto della sentenza della Consulta del 2015 o, meglio, non ha recepito integralmente l'indicazione in essa fornita rispetto alla preferenza accordata ai c.d. contratti *leader*.

In alcune pronunce si è accolto il ricorso dei soci-lavoratori che chiedevano il riconoscimento del trattamento economico previsto dal ccnl stipulato dalle oo. sindacali e datoriali cpr (ovvero da Legacoop, Confcooperative, Agci e Cgil, Cisl e Uil) al posto di quello adottato dalla cooperativa datrice di lavoro (nella stragrande maggioranza dei casi stipulato da Unci e Confsal)⁵⁴.

In altre pronunce, invece, si è respinta la richiesta dei lavoratori per non aver provato la rappresentatività comparativamente maggiore delle oo. sindacali e datoriali "storiche" rispetto a quelle di più recente presenza nel settore⁵⁵. Nello specifico i ricorrenti si erano limitati a dedurre che si

⁵³ Cfr. G. CENTAMORE, *Contratti collettivi o diritto del lavoro «pirata»?*, in *Var. temi dir. lav.*, 2018, 2, pp. 487-488; I. ALVINO, L. IMBERTI, *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, in *Lab. law iss.*, 2018, 2, pp. 5-6; L. IMBERTI, *Art. 36 Cost. e contrasto al dumping contrattuale tra intervento legislativo e tutela della libertà sindacale*, in AA.VV. (a cura di), *La retribuzione*, cit., in part. pp. 471-472.

⁵⁴ Trib. Parma 26 novembre 2015, n. 379 e Trib. Milano 25 agosto 2016, n. 2309.

⁵⁵ Trib. Asti 12 gennaio 2016; Trib. Milano 13 maggio 2016, n. 1401; Trib. Pavia 5 ottobre 2016, n. 395; Trib. Pavia 11 gennaio 2017, n. 1 e Trib. Catania 16 dicembre 2020, in *Boll. Adapt*, 21 dicembre 2020, n. 47. Alla medesima conclusione addivengono le pronunce di merito emesse a valle del contenzioso emerso nel settore assicurativo tra ccnl sottoscritti dalle organizzazioni "storiche" (sul lato datoriale, da Sna e Unapass e, su quello dei lavoratori, da Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca-Uil) e quelli sottoscritti, a partire dal 2014, da Sna con alcune oo.ss. di nuova presenza nel settore (Fesica-Confsal e Confsal-Fisals) nei giudizi promossi per impugnare l'avviso di addebito degli ispettori Inps con il quale erano state richieste ai datori di lavoro le differenze retributive: cfr. Trib. Arezzo 12 luglio 2017, n. 256; Trib. Siena 2 febbraio 2018, n. 17; Trib. Pavia 26 febbraio 2019, n. 80 (quest'ultima, in *Boll. Adapt*, 2019, n. 9, con nota di G. PIGLIALARMÌ, *Regolarità contributiva: spetta all'Inps dimostrare la rappresentatività sindacale e il CCNL applicabile*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 1215 ss.), di cui dà conto G. PIGLIALARMÌ, *La maggiore rappresentatività comparata nel diritto vivente*, in *Dir. prat. lav.*, 2019, 25, in part. pp. 1581-1582, secondo il quale «il dato che deve desumersi da questi giudizi, non deve indurre l'interprete a ritenere che sia impossibile dimostrare la rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali. Al contrario, sebbene la rappresentatività non sia un dato stabile, in virtù di questa continua

trattasse di “fatto notorio” o a produrre richieste, rimaste inevase, di informazioni alle diverse oo. sindacali e datoriali: in nessuno dei casi avevano fornito attraverso dati obiettivi la prova del fatto che il contratto di cui si richiedeva l’applicazione, in luogo di quello applicato dalla cooperativa datrice di lavoro, fosse quello stipulato dalle organizzazioni cpr nell’ambito di riferimento.

Un’importante sconfessione di tale orientamento, però, è giunta di recente dalla Suprema Corte (e, in seguito, anche da alcuni giudici di merito)⁵⁶ che, sul presupposto che la disposizione sul lavoro nelle cooperative individui esattamente il criterio da considerare al fine di determinare la retribuzione dei soci lavoratori, ha sancito che gravi sul datore di lavoro l’obbligo di «dimostrare, in sede di eventuale contestazione, di aver correttamente adempiuto al *dictum* normativo e di farlo attraverso la dimostrazione concreta che quello applicato è un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalla associazione maggiormente rappresentativa»⁵⁷.

Le differenti soluzioni adottate dalla giurisprudenza, in ogni caso, dimostrano l’importanza di una «effettiva misurazione e certificazione della consistenza delle singole organizzazioni sindacali e datoriali, in modo tale da rendere successivamente priva di incertezze l’individuazione di quelle comparativamente più rappresentative»⁵⁸. E, ancora, che in assenza di una delimitazione del perimetro entro cui apprezzare la rappresentatività dei soggetti negoziali, il processo di misurazione sia tutt’altro che banale, persino laddove la “categoria” di riferimento è (*rectius*: dovrebbe essere) chiaramente determinabile in considerazione della peculiare natura giuridica del datore di lavoro.

Non si possono, infine, sottacere – anche per la particolare attinenza all’oggetto del dibattito degli ultimi mesi – i segnali di “superamento” del principio sancito da Corte cost. n. 51/2015 in alcune successive sentenze di merito favorevoli alla nullità delle clausole di alcuni contratti collettivi che, sebbene stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali cpr, prevede-

mobilità, qualora l’ispettore voglia contestare l’applicazione del contratto collettivo ai fini previdenziali perché non sottoscritto da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, deve necessariamente fornire nel verbale di accertamento gli indici in base ai quali ha ritenuto di considerare un contratto piuttosto che un altro».

⁵⁶ Trib. Bologna 4 aprile 2023, in *wikilabour.it* (newsletter n. 9 del 10 maggio 2023).

⁵⁷ Cass. 6 dicembre 2022, n. 35796, in *Arg. dir. lav.*, 2023, 2, II, p. 319 ss. con nota di F. DI NOIA, *Spetta alla cooperativa provare la rappresentatività delle organizzazioni firmatarie del ccnl applicato per la determinazione dei minimi retributivi*.

⁵⁸ I. ALVINO, L. IMBERTI, *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, cit., pp. 5-6.