



Rivista N°: 2/2021
DATA PUBBLICAZIONE: 11/05/2021

AUTORE: Armando de Crescenzo*

SOLIDARIETÀ, DIGNITÀ E LAVORO: FONDAMENTI PER UNA GIUSTA RETRIBUZIONE TRA DIMENSIONE STATALE E TUTELA EUROPEA A VENT'ANNI DALLA CARTA DI NIZZA.

Sommario: 1. Perimetro dell'indagine: le politiche sociali europee in tema di lavoro 2. Solidarietà, dignità e diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente: la prospettiva di diritto interno; 3. Le tutele offerte sul piano sovranazionale; 4. Considerazioni conclusive: problemi risalenti, nuove dimensioni.

1. Perimetro dell'indagine: le politiche sociali europee in tema di lavoro.

Ricordare l'anniversario dell'entrata in vigore della Carta di Nizza a venti anni dalla sua approvazione potrebbe, a primo impatto, indurre a ritenere che il risultato in termini di attuazione della stessa, anche alla luce della crisi sanitaria e sociale europea, non possa considerarsi del tutto positivo¹.

Nonostante alla solidarietà² sia dedicata una precisa parte della Carta dei diritti fondamentali (artt. 27-38), continuano, nel continente europeo, a crescere le diseguaglianze³ e, con difficoltà, gli Stati membri dell'Unione europea riescono a fornire risposte adeguate in termini di interventi volti a correggere le disfunzioni del mercato concorrenziale.

* Dottore di ricerca (con certificazione aggiuntiva di *Doctor Europaeus*) in *Diritti Umani. Teoria, storia e prassi*, Università degli Studi di Napoli Federico II.

¹ Sui quesiti ancora aperti che pone la Carta di Nizza, M. E. GENUSA, S. NINATTI, D. TEGA, *La Carta vent'anni dopo Nizza*, in *Quad. Cost.*, 3, 2020, pp. 623-626. Inoltre, sui problemi di ordine giuridico ed economico incontrati nell'effettiva attuazione dei diritti sociali proclamati nella Carta di Nizza, E. LONGO, *Il "volto umano" dell'Unione europea: passato e futuro dei diritti sociali*, in *Quad. Cost.*, 3, 2020, pp. 651 ss.

² Più di recente, in tema di solidarietà S. SCIARRA, *Ci sarà una solidarietà europea?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 1, 2016.

³ Cfr. T. PİKETTİ, *Diseguaglianze*, Milano, 2003, in particolare per quanto riguarda le concezioni di intervento dello Stato in materia di redistribuzione della ricchezza, pp. 4 ss, nonché, in tema di diseguaglianze dei redditi da lavoro, pp. 87 ss; J. E. STİGLITZ, *Riscrivere l'economia europea. Le regole per il futuro dell'Unione*, Milano, 2020, in part. pp. 233 ss.

Questa “emergenza” dei diritti sociali, da intendersi in termini di tenuta del *Welfare State*, a seguito di dure politiche di *austerità*⁴, risulta ancor più evidente se si ha riguardo al tema del lavoro, tenuto conto dell’alto tasso di disoccupazione giovanile e della precarietà nel mercato del lavoro, incapace (se volessimo riferirci alle teorie economiche neoclassiche⁵) di auto-correggersi e ristabilire un equilibrio tra domanda e offerta, con conseguente rimessa in moto dell’economia. Nondimeno, non sembra essere migliorata la situazione di coloro i quali sono già occupati, poiché, in alcuni casi, non sufficientemente retribuiti e non in grado di assicurare a sé e al proprio nucleo familiare un’esistenza dignitosa (secondo il dettato dell’art. 36, primo comma, Cost.).

Numerose, dunque, sarebbero le problematiche da affrontare per chi voglia approfondire il tema del lavoro nell’intricato sistema delle politiche sociali nazionali ed europee. A mutazioni di carattere economico, se ne aggiungo altrettante di carattere sociologico e, in particolare, giuridico.

Non stupisce, pertanto, che parte della dottrina si stia interrogando da tempo sul futuro del lavoro⁶, quale parte fondamentale della nostra esistenza, ciò che ci consente di sopravvivere, attraverso il salario, e ciò che occupa gran parte della nostra giornata.

Proprio perché il lavoro ha a che fare con tantissimi aspetti del nostro vissuto e della nostra quotidianità, *in primis* con la realizzazione personale, l’identità, il riconoscimento, se ne è evidenziato il carattere polisemico, anche in virtù dei cambiamenti che subisce nel tempo e il condizionamento determinato da trasformazioni culturali, sociali, giuridiche ed economiche⁷.

⁴ Sul punto la letteratura è copiosa, si richiamano: A. LUCARELLI, *Principi costituzionali europei tra solidarietà e concorrenza*, in *Liber Amicorum per Pasquale Costanzo, Consulta Online*, 7 luglio 2020; P. BILANCIA, *La dimensione europea dei diritti sociali*, in *Federalismi.it*, 4, 2018; nonché, più in generale sugli effetti delle politiche di *austerità*, S. GAMBINO, *Crisi economica e costituzionalismo contemporaneo. Quale futuro europeo per i diritti fondamentali e per lo Stato sociale?*, in *Astrid rassegna*, 5, 2015; A. MORRONE, *Crisi economica e diritti. Appunti per lo Stato costituzionale in Europa*, in *Quad. Cost.*, 1, 2014; B. CARAVITA DI TORITTO, *Trasformazioni costituzionali nel federalizing process europeo*, Napoli, 2012.

⁵ Sviluppatisi sulla scia dell’opera di V. PARETO, *Manuale di economia politica*, 1906, riedito da A. MONTESANO, A. ZANNI, L. BRUNI (a cura di), *Manuale di economia politica. Vilfredo Pareto*, Milano, 2006.

⁶ Da un punto di vista sociologico e di filosofia politica si richiamano le recenti considerazioni di A. DORDONI, *Introduzione*, in A. HONNETH, R. SENNETT, A. SUPLOT, *Perché Lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori nel XXI secolo*, Milano, 2020. Per una disamina giuridica più recente, C. BUZZACCHI, *Il lavoro. Da diritto a bene*, Milano, 2019, M. CAVINO, I. MASSA PINTO (a cura di), *Costituzione e lavoro oggi*, Bologna, 2013.

⁷ Come rilevato dal giurista francese A. SUPLOT, *Homo faber: continuità e rotture*, in A. HONNETH, R. SENNETT, A. SUPLOT, *Perché Lavoro?*, cit., p. 9 «si tratta di una visione molteplice e polisemica [...] non è solo un’attività ma anche il risultato di questa attività; non è solo l’attività svolta sotto l’imposizione di altri o delle necessità [...] ma anche l’attività guidata da uno slancio creativo». Inoltre, sui significati che il lemma lavoro può assumere M. LUCIANI, *Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la repubblica democratica sul lavoro*, in *ADL*, 3, 2010, pp. 631 ss., nonché M. CAVINO, *Il lavoro politico come fondamento della Repubblica*, in M. CAVINO, I. MASSA PINTO (a cura di), cit., pp. 17 ss.; A. CANTARO, *Il diritto dimenticato. Il lavoro nella costituzione europea*, Torino, 2007, pp. 13-14, secondo cui: «diritto al lavoro è, infatti, termine semanticamente impegnativo. Dalle molteplici e assai diverse declinazioni». In particolare, negli ordinamenti socialisti dell’Europa centro orientale, il diritto al lavoro è pensato come un “diritto soggettivo perfetto”, “come una pretesa direttamente azionabile di fronte ai pubblici poteri (anche di fronte all’autorità giudiziale), ed ottenere un “posto di lavoro”. [...]. “In una seconda declinazione, quella prevalente in Europa occidentale nei cosiddetti trent’anni gloriosi dello Stato sociale, il diritto è pensato in termini giuridicamente meno impegnativi [...]. E, tuttavia, assai impegnativi da un punto di vista politico costituzionale, implicando un obbligo costituzionale del legislatore di attuare programmi di politica economica miranti al pieno impiego e, in ultima istanza, una combinazione di politiche sociali dirette a garantire non il diritto ad un “posto di lavoro” ma almeno la sicurezza del posto di lavoro». Infine, sui problemi legati alle conseguenze negative prodotte dal

Sullo sfondo, restano irrisolti i problemi di ordine generale che attengono innanzitutto alla forma di stato democratico-sociale e all'impatto delle teorie neoliberiste sul funzionamento della stessa⁸.

Sul punto la Carta dei diritti fondamentali, in relazione ai diritti relativi al campo sociale, ha assunto una valenza «prevalentemente ricognitiva, riaffermando, nel rispetto delle competenze e dei compiti dell'Unione e del principio di sussidiarietà, disposizioni precedentemente dedicate ai diritti, derivanti, in particolare, dalle tradizioni costituzionali e dagli obblighi internazionali comuni agli Stati membri, dalla Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalle carte europee in materia sociale nonché dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea e da quella della CEDU»⁹.

Non stupisce, allora, che da più parti si sia sostenuta la profonda differenza, in termini di bilanciamento di diritti "finanziariamente condizionati"¹⁰, tra Carta di Nizza e Costituzione italiana, dal momento che la mancanza di un'unione politica e fiscale compiuta, solide risorse di bilancio e criteri economici¹¹ che, da Maastricht in poi, hanno orientato le politiche economiche europee, mal si conciliano con un'effettiva realizzazione di diritti e principi di cui la Carta

progresso tecnologico sul lavoro "tradizionalmente" inteso, il monito lanciato da alcuni studiosi americani è quello di tentare di investire "nel capitale umano per trasformare la corsa contro le macchine in una corsa con le macchine", espresso in E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *Race Against the Machine: How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, MIT, gennaio 2012. Cfr., inoltre, U. ROMAGNOLI, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Il Mulino*, 4, 2018; L. MARIUCCI, *Riflessioni su "L'idea di diritto del lavoro, oggi"*, in *Lavoro e Diritto*, 1, 2016.

⁸ Cfr. A. LUCARELLI, *Le radici dell'Unione Europea tra ordoliberalismo e diritto pubblico europeo dell'economia*, in *Dir. Pubbl. Eur. Rass. on-line*, 1, 2019; ID., *Scritti di diritto pubblico europeo dell'economia*, Napoli, 2016; C. IANNELLO, *Gli effetti del neoliberalismo sul diritto pubblico: note introduttive*, in ID. (a cura di), *Neoliberalismo e diritto pubblico, Rassegna di diritto pubblico europeo*, 1, 2020; C. DE FIORES, *Sulle perversioni del neoliberalismo e sui suoi riflessi costituzionali. Brevi riflessioni su partecipazione politica e dissoluzione dell'ordine della mediazione*, in C. IANNELLO (a cura di), cit., p. 153; A. SOMMA, *Il diritto del lavoro dopo i Trenta gloriosi*, in *Lavoro e Diritto*, 2, 2018.

⁹ M. DELLA MORTE, *Tendenze e prospettive dei diritti sociali in Europa: dalla Carta di Nizza al pilastro di Göteborg*, in *Liber Amicorum per Pasquale Costanzo*, in *Consulta online*, 7 luglio 2020, p. 1; sul punto cfr. anche C. DE FIORES, *Diritti e giurisdizione nell'Unione europea*, in *Democrazia e Diritto*, 3-4, 2011; nonché, sulle ambiguità del carattere ricognitivo della Carta, G. FERRARA, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: un atto giuridicamente non identificabile*, ora in ID., *Per la democrazia costituzionale. Scritti scelti*, Napoli, 2020.

¹⁰ Cfr., sul punto, A. LUCARELLI, *Il diritto all'istruzione del disabile: oltre i diritti finanziariamente condizionati. Nota a Corte Cost. n. 275 del 2016*, in *Giur. Cost.*, 1, 2016; E. FURNO, *Pareggio di bilancio e diritti sociali: la ridefinizione dei confini nella recente giurisprudenza costituzionale in tema di diritto all'istruzione dei disabili*, in *Consulta online*, 16 marzo 2017; I. CIOLLI, *I diritti sociali "condizionati" di fronte alla Corte costituzionale*, in *Riv. giur. Lav. Prev. Soc.*, 3, 2017, pp. 353-36; ID., *I diritti sociali al tempo della crisi economica*, in *costituzionalismo.it*, 5 novembre 2012; O. CHessa, *La Costituzione della moneta. Concorrenza, indipendenza della banca centrale, pareggio di bilancio*, Napoli, 2016; M. LUCIANI, *Costituzione, bilancio, diritti e doveri dei cittadini*, in *Scritti in onore di Antonio D'Atena*, Milano 2015, 1673 ss; A. MORRONE, *Pareggio di bilancio e Stato costituzionale*, in *Rivista AIC*, 1, 2014; L. TRUCCO, *Livelli essenziali delle prestazioni e sostenibilità finanziaria dei diritti sociali*, in *Riv. Gruppo di Pisa*, 3, 2012.

¹¹ Cfr. M. BELLETTI, *Il governo dell'emergenza sanitaria. Quali effetti sulla Costituzione economica e sul processo "federativo europeo"*, in *Dir. Pubbl. Eur. Rass. online*, 1, 2021, p. 35, secondo cui anche in merito agli strumenti annunciati dalla commissione per far fronte all'emergenza in corso, «è di tutta evidenza [...] che si era ancora lontani da misure realmente solidaristiche/perequative, posto che la logica pareva ancora quella meramente caritatevole. Più precisamente, la logica è sempre quella del prestito, ancorché la garanzia di fronte ai mercati sia offerta da tutti gli Stati membri»; S. STAIANO, *Diritti e confini nell'Europa della crisi*, in *Federalismi.it*, 22, 2015, secondo cui la garanzia dei diritti sociali resta la vera "pietra d'inciampo" sulla via dell'integrazione europea; B. CARAVITA DI TORITTO, *Tempi di crisi: è ora di cambiare il meccanismo decisionale della UE*, in *Il Dubbio*, 26 maggio 2020.

di Nizza è portatrice¹². D'altro canto, occorre rilevare che in questi primi venti anni di vigenza della Carta dei diritti fondamentali, un'importante tappa è stata quella dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (nel 2009), a seguito del quale si è conferita alla Carta lo stesso valore dei Trattati, rendendola pienamente vincolante per le istituzioni europee e gli Stati membri.

Per ragioni di economia espositiva, non è possibile, in tale sede, affrontare i problemi legati all'attuazione dei diritti sociali, in particolare in tema di lavoro, nonché alle diverse tipologie di quest'ultimo non più riconducibili alle sole categorie di lavoro subordinato e autonomo, né al tema dei cosiddetti disoccupati involontari. Seppur rappresentando anch'esse problematiche urgenti, che chiamano in causa tanto il legislatore nazionale che europeo, particolare attenzione sarà dedicata alla condizione dei lavoratori subordinati, "parte debole" del rapporto di lavoro.

Volendo, dunque, fornire al lettore le coordinate delle riflessioni che seguiranno, si ritiene di poter porre in collegamento tre categorie, quali la dignità, la solidarietà e il diritto al lavoro, attraverso una delle problematiche sottese all'effettiva attuazione sul piano nazionale ed europeo dei principi consacrati nella Carta di Nizza, anche alla luce di una recentissima proposta del Parlamento europeo e del Consiglio (2020/0310) relativa ai *salari minimi adeguati* nell'Unione europea. Si tenterà di rispondere ad alcuni dei quesiti che tale provvedimento pone in rapporto alle disposizioni della Carta dei diritti fondamentali, del futuro delle politiche sociali europee, in stretto collegamento con la tutela che la nostra Costituzione riesce ancora oggi a offrire.

In altri termini: in tema di retribuzione, la Costituzione italiana può fornire un grado di tutela superiore al portato delle disposizioni della Carta di Nizza? Nel silenzio di quest'ultima, in tema di retribuzione, un provvedimento delle istituzioni europee in ordine alle tariffe salariali minime che impatto avrebbe sull'attuazione della Carta e dei Trattati? Tale proposta di direttiva può effettivamente rappresentare un primo sforzo, da parte delle istituzioni europee, nel prossimo futuro, in direzione di implementazione dei diritti sociali e, in particolare, di una maggiore tutela del lavoro? Quali risultati, infine, questa eventuale inversione di tendenza potrebbe comportare in termini di tutela del lavoro anche su un piano che trascenda i confini nazionali ed europei, approdando in una dimensione globale?

Per poter offrire una parziale risposta alle problematiche richiamate, il ragionamento si svilupperà, in un primo momento, su come il concetto di retribuzione "proporzionata e sufficiente" possa tenere insieme le categorie della solidarietà, della dignità umana, e del diritto al lavoro, per poi porre in parallelo il grado di tutela offerto dalla Carta di Nizza e della Costituzione italiana. Infine, illustrare il contenuto della proposta di direttiva e cogliere quali conseguenze, un recepimento della stessa, comporterebbe sull'impianto sociale europeo.

2. Solidarietà, dignità e diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente: la prospettiva di diritto interno

¹² Cfr. M. E. GENNUSA, S. NINATTI, D. TEGA, *La Carta vent'anni dopo Nizza*, in *Quad. Cost.*, 3, 2020; B. CARUSO, R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana*, II, in *Dir. Pubbl. Eur. Rass. online*, 1, 2010.

Già in tempi risalenti, Costantino Mortati, cercando di cogliere «l'esatto significato delle norme costituzionali in materia di lavoro», individuava nell'art. 2 Cost. «il principio fondamentale che le ispira [...], nella parte in cui riconosce ad ogni uomo valore di fine in sé e perciò attribuisce ad esso, in quanto essenza dotata di una propria *naturale dignità*, la titolarità dei diritti, che vengono dichiarati inviolabili onde esprimere la loro intangibilità anche di fronte all'organo della revisione costituzionale»¹³.

Ed infatti, al di là della nota parentesi della Costituzione di Weimar¹⁴, che aveva iniziato a recepire nel sistema protettivo del lavoro anche gli elementi di trasformazione della struttura capitalistica, tutte le costituzioni europee successive al secondo conflitto mondiale hanno visto accentuarsi l'esigenza di fornire un assetto sociale idoneo a poter assicurare benessere ed elevamento al maggior numero di consociati, con gli opportuni interventi dello Stato nel riequilibrio delle disfunzioni del sistema economico. Tra le costituzioni postbelliche, la nostra è sicuramente quella che a tale esigenza ha dato la più ampia e sistematica risposta «attraverso una preliminare dichiarazione dei valori direttivi dell'azione dello Stato nella sfera dei rapporti sociali e una successiva specificazione delle varie direzioni da percorrere e delle varie misure da adottare per poter dare concreta attuazione a quei valori»¹⁵. Del resto, come opportunamente evidenziato, il tema della dignità umana può offrire diverse prospettive, assumendo rilievo sia quale «principio supremo, presupposto in alcuni articoli ed esplicitato – nella sua specifica rilevanza sociale – in altri»¹⁶, sia in termini di «valore, rilevando in questo senso sul piano etico, quale fondamento metagiuridico dell'organizzazione statale»¹⁷.

Accostare il tema della dignità alla sfera del “lavoro” non è un'operazione di certo agevole, posto che la nostra Costituzione, diversamente da altre Carte europee (prima fra tutte, si pensi alla Legge fondamentale tedesca), non fa della dignità un elemento costitutivo della persona a prescindere da una sua specifica declinazione¹⁸. Ed inoltre, la nostra Carta, non solo non postula la dignità come “dato acquisito” una volta e per tutte, prerogativa dell'essere umano (a prescindere dallo specifico significato del concetto) ma, addirittura, ne fornisce una lettura anche in termini di perdita (tant'è che nel caso del diritto di voto, come noto, quest'ultimo

¹³ C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. Lav.*, 1, 1954, ora anche in L. GAETA (a cura di), *Costantino Mortati e “Il lavoro nella Costituzione”: una rilettura*, Milano, 2005, p. 7. Inoltre, con particolare riguardo all'importanza che riveste il principio personalista nella Costituzione italiana, si richiama A. RUGGERI, *Il principio personalista e le sue proiezioni*, in *Federalismi.it*, 17, 2013.

¹⁴ Cfr. F. LANCHESTER, *Alle origini di Weimar. Il diritto costituzionalistico tedesco tra il 1900 e 1918*, Milano, 1985.

¹⁵ C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, cit., p. 11.

¹⁶ S. LIETO, *Dignità e “valore” tra etica, economia, diritto*, in *Rass. Dir. Pubbl Eur.*, 1, 2013, p. 163. Nonché, più in generale, Più in generale, R. BIFULCO, *Dignità umana e integrità genetica nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, in *Rass. parl.*, 2005, p. 63 ss.; F. SACCO, *Note sulla dignità umana nel “diritto costituzionale europeo”*, in S. PANUNZIO (a cura di), *I diritti fondamentali e le Corti in Europa*, Napoli, 2005, p. 596 ss.; G. REPETTO, *La dignità umana e la sua dimensione sociale nel diritto costituzionale europeo*, in *Dir. pubbl.*, n. 1, 2016, pp. 247 ss.; G. SILVESTRI, *Considerazioni sul valore costituzionale della dignità della persona*, Intervento al Convegno trilaterale delle Corti costituzionali italiana, portoghese e spagnola, Roma, 1 ottobre 2007. M. CAVINO, *Dignità e Costituzione: la centralità del lavoro per il pieno sviluppo della persona umana*, in G.P. DOLSO (a cura di), *Dignità, Uguaglianza e Costituzione*, Torino, 2019, p. 4; G. M. FLICK, *Lavoro, dignità e Costituzione*, in *Rivista AIC*, n. 2/2018.

¹⁷ S. LIETO, *Dignità e “valore” tra etica, economia, diritto*, cit., p. 163.

¹⁸ Cfr. A. APOSTOLI, *La dignità sociale come orizzonte della uguaglianza nell'ordinamento costituzionale*, in *Costituzionalismo.it*, 3, 2019, p. 3; S. LIETO, *Dignità e “valore” tra etica, economia, diritto*, cit., p. 184.

può perdersi per indegnità morale)¹⁹. Una visione forse discutibile del concetto di dignità, proprio perché non inteso quale dato costitutivo e imprescindibile dell'essere umano, tanto da poter essere acquisito così come perduto.

Come opportunamente evidenziato più di recente, tra le diverse declinazioni che possono fornirsi della dignità, particolare rilevanza assume la sua specificazione in senso "sociale", la quale, oltre a combinare la derivazione democratica e, al contempo sociale, della nostra forma di Stato, pone insieme anche le diverse dimensioni dell'eguaglianza, tanto formale, quanto sostanziale, dei cittadini (secondo il disposto dell'art. 3 Cost.)²⁰. In tal senso, l'effettiva realizzazione della dignità sociale è «strettamente collegata all'enunciazione costituzionale (anche in ambito sovranazionale) della solidarietà tra le persone; in quest'ottica si fa largo la nuova missione dell'essere umano, il quale, in virtù della dignità sociale che gli deriva dalla garanzia di una piena partecipazione alla vita economica, sociale e politica della comunità repubblicana, è chiamato esso stesso ad assicurare concretamente e quotidianamente, nell'esercizio dei diritti inviolabili così come nell'adempimento dei doveri inderogabili, la promozione continuativa dei valori costituzionali, in un circolo virtuoso che lo vede, esso stesso, protagonista della realizzazione dell'ambizioso programma costituzionale»²¹.

Non può, dunque, negarsi che tra le disposizioni nelle quali è forte il richiamo alla dignità vi siano innanzitutto le norme in tema di lavoro, in particolare di lavoro salariato. Infatti, il diritto al lavoro si pone come «mezzo di affermazione della [...] dignità sociale»²², in un corpo normativo che lega insieme, fra gli altri, gli articoli 1, 2, 3, 4, 35, 36, 38, 39, 41 della Costituzione²³.

Pertanto, anche se la dignità resta un elemento costitutivo della persona che non discende da un certo tipo di pratica o esperienza, e, dunque, che prescinde anche dal lavoro, non può negarsi che, attraverso quest'ultimo, tale "prerogativa" può (e forse deve acquisire) un maggior valore. In questi termini, può affermarsi che la dignità del singolo ben potrebbe essere compromessa se quella persona, pur lavorando, non riceva quell'adeguato riconoscimento e gratificazione che gli deriva, tra le altre cose, da una retribuzione minima.

Infatti, al di là del disposto del primo comma dell'art. 35 Cost., in base al quale «la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni», che apre anche il Titolo III in tema di rapporti economici, le disposizioni che seguono sono certamente improntate a fornire delle garanzie adeguate alla "parte debole" nei rapporti di lavoro: al lavoratore subordinato.

¹⁹ S. LIETO, *Dignità e "valore" tra etica, economia, diritto*, cit., p. 185.

²⁰ Cfr. A. APOSTOLI, *La dignità sociale come orizzonte*, cit., p. 10.

²¹ Ivi, p. 13.

²² G. AZZARITI, *Contro il revisionismo costituzionale*, Roma-Bari, 2016, p. 100.

²³ In particolare, per quanto riguarda l'art. 1 Cost. che, come noto, fondando la Repubblica democratica sul lavoro, rappresenta «un *unicum* nel panorama delle Costituzioni democratiche europee», una «peculiarità non irriducibile ma in grado di attestare l'originalità dell'apparato italiano alla formazione delle tradizioni costituzionali comuni ai popoli europei», che può cogliersi «a maggior ragione nel diffuso riconoscimento dei diritti dei lavoratori, oltre che dei diritti sociali, nel testo stesso della Costituzione». In questi termini, C. PINELLI, "Lavoro" e "progresso" nella Costituzione, in ID., *Nel lungo andare. Una Costituzione alla prova dell'esperienza. Scritti scelti 1985-2011*, Napoli, 2012, p. 182; nonché, cfr. T. GROPPI, "Fondata sul lavoro". *Origini, significato, attualità della scelta dei costituenti*, in *Diritto e società*, 2012; C. ESPOSITO, *La Costituzione italiana*, Padova, 1954; G. U. RESCIGNO, *Costituzione come progetto apicale e generale, eguaglianza sostanziale, lavoro*, in A. D'ATENA (a cura di), *Studi in onore di Pierfrancesco Grossi*, Milano, 2012.

Attraverso, infatti, il successivo art. 36 Cost., con il quale si dispone che la retribuzione del lavoratore deve essere idonea «ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa», ne emerge, ancora una volta, il legame che intercorre tra dignità umana, dignità sociale, eguaglianza e lavoro²⁴.

Come autorevolmente sostenuto, dalle norme riguardanti il «modo di prestazione del lavoro», vanno distinte quelle attinenti «il momento distributivo del reddito» ricavato con l'impegno del lavoratore²⁵. Pertanto, il costituente, da una parte, ha dato rilievo alla materia della retribuzione, dall'altro ha voluto caratterizzarne «l'indole che riveste il salario», stabilendo per quest'ultimo, «accanto al criterio proporzionale in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, il fine di assicurare in ogni caso un'esistenza "libera e dignitosa" al lavoratore ed alla sua famiglia»²⁶. L'art. 36, primo comma, Cost., mira, dunque, a rapportare la retribuzione ad elementi oggettivi, «garantendo al lavoratore una commisurazione del proprio salario rispetto ai coefficienti della quantità (tempo e risultato) e della qualità (esperienza e competenza) del lavoro prestato»²⁷ (criterio di proporzionalità) ed elementi soggettivi, relativi alle condizioni di vita del lavoratore e della sua famiglia, «dunque una situazione esterna rispetto alle caratteristiche intrinseche della prestazione lavorativa»²⁸ (criterio della sufficienza). Ad entrambi i criteri corrispondono due diverse funzioni della retribuzione: una corrispettiva e riconnessa al sinalagma contrattuale, l'altra espressione della funzione sociale che il salario riveste. La sintesi tra questi due criteri ispiratori dovrebbe essere intesa nel senso che «la retribuzione, che deve essere proporzionata, [deve] essere sempre sufficiente, [...] financo nelle ipotesi in cui, a causa dell'estrema modestia del valore della prestazione lavorativa, l'applicazione del principio proporzionalistico rischi di evidenziare un compenso talmente ridotto da non consentire al lavoratore di soddisfare in modo minimamente dignitoso le necessità essenziali»²⁹.

Si è discusso, soprattutto negli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della Costituzione, dell'efficacia da attribuire all'art. 36 Cost., in quanto, da un lato, si è ritenuto

²⁴ Come sottolineato da C. MORTATI, *Il lavoro nella costituzione*, cit., p. 46, «La formula adoperata, con il suo richiamo al minimo sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa, si riannoda ai principi fondamentali che sanciscono il diritto inviolabile dell'uomo al pieno sviluppo della persona (artt. 1 e 3), sviluppo che, per il lavoratore dipende dalla misura del salario, costituendo questo l'unico mezzo per la soddisfazione delle sue esigenze umane. Non può però ritenersi che con il ricorso a questa formula si sia voluto adottare [...] una "concezione metafisica" della giusta retribuzione, al di là dei concreti strumenti predisposti per la determinazione del compenso dell'attività lavorativa, perché invece, [...] proprio con riferimento ad essi il costituente ha inteso che si operasse di volta in volta la determinazione stessa, e sempre con criteri di generalità per categorie».

²⁵ C. MORTATI, *Il lavoro nella costituzione*, cit., p. 43.

²⁶ *Ibidem*. L'autore, richiama, inoltre, il differente approccio che pone il pensiero socialista e comunista (rispettivamente «a ognuno secondo il suo lavoro» e «a ciascuno secondo il suo bisogno») in rapporto alla funzione del salario, sostenendo che: «le costituzioni socialiste, in quanto sorte appunto allo scopo dell'eliminazione dello sfruttamento del lavoro, presuppongono che il salario non possa scendere al di sotto del livello delle esigenze normali di vita del lavoratore. Il rinvio ad un secondo tempo della proporzionalità della retribuzione esclusivamente al bisogno ubbidisce all'opinione secondo cui l'educazione dei cittadini in senso solidaristico dovrà di tanto svilupparsi da eliminare la necessità del ricorso allo stimolo del guadagno per promuovere una più incensa produttività del lavoro».

²⁷ Cfr. C. TRIPODINA, *Art. 36*, in S. BARTONE, R. BIN, *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008, p. 352; C. COLAPIETRO, *Art. 36*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006.

²⁸ C. TRIPODINA, *Art. 36*, cit., p. 353.

²⁹ C. PONTERIO, *Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale*, in *Questione Giustizia*, 4, 2019, p. 3.

che quest'ultimo non avesse un immediato valore precettivo e necessitasse di un intervento del legislatore nella determinazione della misura dei salari sufficienti o, in virtù del disposto dell'art. 39 Cost., attraverso la disciplina della contrattazione collettiva (in via esclusiva o in concorso subordinatamente alla legge)³⁰. Altri, invece, ne hanno riconosciuto l'immediata natura precettiva, confermata poi non solo dalla dottrina³¹, ma anche dalla giurisprudenza di legittimità e costituzionale³².

Non è questa la sede per poter ripercorrere le problematiche relative al raccordo tra artt. 36 e 39 Cost.³³, che pur risultano essere interessanti nell'ambito di un più generale discorso sulla storia e l'efficacia della contrattazione collettiva in Italia e sul ruolo dei corpi intermedi, quali i sindacati.

Si ritiene opportuno, invece, sottolineare quali possano essere le ragioni che hanno spinto la dottrina e, più di recente, le istituzioni europee a dibattere sulla necessità di introdurre una tariffa salariale minima sovranazionale. In tempi recenti, infatti, si è assistito ad una «progressiva frammentazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, alla moltiplicazione dei contratti collettivi sottoscritti per le stesse categorie, alla deregolazione e aziendalizzazione, anche per via legislativa della contrattazione, alla diffusione di contratti cd. pirata, siglati da organizzazioni sindacali prive di effettiva rappresentatività»³⁴.

Infatti, i percorsi in atto, aggravati dal fenomeno dei cd. *working poors* sono il risultato di azioni pubbliche (anche di livello sovranazionale e globale) e dinamiche dei mercati che operano in presenza di limitati vincoli. È stato, infatti, efficacemente rilevato, più di recente, come gli indirizzi europei orientati alla *flexecurity* abbiano condotto ad un cambio di prospettiva culturale rilevante, tale da trasformare il lavoro da "diritto" a vero e proprio "bene"³⁵.

Dunque, anche i "sistemi classici" di *welfare* dimostrano la loro impotenza rispetto a nuove forme di lavoro digitale, ai problemi legati ai fenomeni dello *shopping* contrattuale e del *dumping* salariale, mostrando la difficoltà anche per le organizzazioni sindacali di contrattare efficacemente un costo del lavoro adeguato a garantire quei livelli "equi" cui la Costituzione italiana si riferisce.

³⁰ Dà conto di questa posizione C. MORTATI, cit., p. 50, il quale aggiunge anche che «la contrattazione collettiva non assume la rigidità propria della legge. Sembra quindi che la funzione della legge in questa materia non possa essere quella di sostituirsi all'opera dei sindacati, bensì di intervenire solo quando la contrattazione collettiva imponga, in applicazione della norma costituzionale, ai datori di lavoro obblighi, come quelli del salario familiare, suscettibili di determinare, nelle singole imprese ad essi soggette, situazioni di sperequazione e per i quali si rende perciò opportuno provvedere a misure di ripartizione uniforme dell'onere»

³¹ S. PUGLIATTI, *Ancora sulla minima retribuzione sufficiente ai lavoratori*, in RGL, 1951; R. SCOGNAMIGLIO, *Sull'applicabilità dell'art. 36 della Cost., in tema di retribuzione del lavoratore*, in Foro Civile, 1951, p. 352; G. Ricci, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in Lav. Dir., 4, 2011.

³² Cfr. Cass., n. 461/1952; Corte cost., n. 30/1960; ex plurimis: C. cost. 368/1999 (ord.) e sentenze 330/1999; 15/1995; 164/1994 e 1/1986; C. cost. 32/1986; C. cost. ordd. 241/2002 e 254/2001 e sentenze 126/2000; 62/1999 e 226/1993.

³³ Cfr., L. IMBERTI, *Art. 36 Costituzione: in assenza di interventi legislativi chi è l'autorità salariale?*, in Lavoro, diritti, Europa, 3, 2019, nonché M. RUSCIANO, *Legificare la contrattazione per delegificare e semplificare il diritto del lavoro*, in Lavoro e Diritto, 4, 2016; M. D'ANTONA, *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in RGL, 1, 1986; M. PERSIANI, *La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in QADL, 2, 1998; A. SERMONTI, *L'adeguatezza della retribuzione di fronte ai contratti collettivi di diritto comune e al comma 1 dell'art. 36 della Cost.*, in MGL, 1952.

³⁴ C. PONTERIO, *Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa*, cit., p. 4.

³⁵ Per una disamina approfondita, C. BUZZACCHI, *Il lavoro. Da diritto a bene*, cit., passim.

Forse per tali motivi, come si avrà modo di sottolineare nei paragrafi successivi, nonostante la Carta di Nizza (pur dedicando diverse disposizioni alla tutela del lavoro) non abbia offerto espressa tutela in tema di equa retribuzione, essa può rappresentare (seppur in via indiretta), insieme ad altre fonti (sovrnazionali e internazionali), un importante punto di partenza per la definizione di un'adeguata tutela a riguardo.

3. Le tutele offerte sul piano sovranazionale

Volgendo, dunque, la nostra attenzione al grado di tutela offerto in tema di retribuzione sul piano sovranazionale, non stupisce che la dottrina ne abbia evidenziato sin da subito le criticità.

In particolare, analizzando prioritariamente le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali³⁶, se, sotto un certo profilo, si è sottolineato quanto questo documento «politico e costituzionale» abbia dato «più compiutamente ed organicamente [...] voce e rappresentazione simbolica al “progetto” di fare della “società europea” il “luogo” nel quale qualsiasi bisogno, aspettativa, desiderio e interesse possono – e devono – assurgere al rango di pretesa, più o meno intensamente, tutelata dall’ordinamento»³⁷, dall’altro si è evidenziato quanto «questa vera e propria miniera di diritti [...] ha, curiosamente, “dimenticato” di nominare il diritto che più di ogni altro ha, nell’immaginario collettivo degli ultimi due secoli, incarnato il valore della dignità umana»³⁸, il diritto al lavoro³⁹. In particolare, essa ha “dimenticato” la concezione di “lavoro” come conosciuta e recepita nelle Costituzioni post-belliche, identificandolo, invece, come un diritto di libertà, «al pari della libertà di impresa e del diritto di proprietà, più che configurar[lo] propriamente come un diritto sociale»⁴⁰. Dunque, la disciplina lavoristica nella Carta dei diritti fondamentali, pone il lemma lavoro in una triplice accezione “libertà *dal* lavoro, libertà *di* lavoro, libertà *nel* lavoro”⁴¹.

Non stupisce, pertanto, che sia mancato anche un riferimento alla retribuzione⁴². In particolare, riferendoci all’art. 31 della Carta dei diritti fondamentali, si evince che, più generalmente, l’obiettivo perseguito sia quello di assicurare una situazione di maggiore uguaglianza tra i lavoratori nei confronti del datore di lavoro, dunque «garantire ai lavoratori alcune

³⁶ Aveva operato già una prima analisi a quindici anni dall’entrata in vigore della stessa L. TRUCCO, *L’uso fatto della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea nella giurisprudenza costituzionale (2000-2015)*, in *Consulta online*, 1, 2016, pp. 51-78, nonché, *Id.*, *Carta dei diritti fondamentali e costituzionalizzazione dell’Unione europea. Un’analisi delle strategie argomentative e delle tecniche decisorie a Lussemburgo*, Torino, 2013.

³⁷ A. CANTARO, *Il diritto dimenticato*, cit., p. 3.

³⁸ *Ivi*, p. 6.

³⁹ In particolare A. CANTARO, cit., p. 10, evidenzia come “la presenza del diritto di lavorare e, soprattutto, l’assenza del diritto al lavoro” rappresenti un’assenza inquietante.

⁴⁰ *Ibidem*

⁴¹ A. CANTARO, cit., pp. 70 ss.

⁴² C. COLAPIETRO, *Art. 36*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, cit., secondo cui: «Il riconoscimento del diritto alla giusta retribuzione - sebbene fosse già presente all’ art. 4 della Carta sociale europea del 1961 e trovasse espresso riconoscimento nelle Costituzioni o, comunque, negli ordinamenti interni di alcuni paesi membri - è, pertanto, uno dei “grandi assenti” nella Carta dei diritti fondamentali, probabilmente per il timore che, “facendo comparire questo diritto nella Carta, si creasse l’impressione che da quel momento le tabelle salariali dovessero essere uniformi nei quindici Stati membri, o quanto meno che il salario minimo dovesse essere definito in tutti questi allo stesso livello”»

condizioni per condurre una vita libera e dignitosa sia all'interno sia all'esterno dei luoghi di lavoro»⁴³. I primi commentatori della disposizione in esame hanno, comunque, individuato nel primo comma dell'art. 31 CDFUE, attraverso un'interpretazione estensiva, anche il riconoscimento di una giusta retribuzione⁴⁴. Apparentemente, l'esame dei lavori preparatori alla Carta non aiuta l'interprete a risolvere il dubbio circa la possibilità di ampliare l'oggetto di tutela (sembra addirittura che l'intento degli estensori della Carta fosse quello di garantire solo il diritto alla sicurezza e alla dignità nei luoghi di lavoro). Andando a fondo, però, secondo un certo orientamento dottrinario, sembrerebbe «contraddittorio da un lato, affermare, fin dalla prima disposizione (art. 1), il diritto di ogni individuo di poter condurre una vita libera e dignitosa e dall'altro, però, escludere che ai lavoratori spetti proprio quel diritto che rappresenta, sia da un punto di vista storico che contenutistico, uno dei più significativi presupposti per garantire a loro, appunto, un simile tipo di esistenza»⁴⁵. Tale interpretazione, tuttavia, mal si concilia con il tenore dell'art. 51, par. 2 della CDFUE, ai sensi della quale quest'ultima non può in alcun modo stabilire alcun nuovo potere o compito per l'Unione né modificare le competenze definite dai Trattati⁴⁶.

Sul punto, infatti, si ritiene che il mancato riferimento esplicito ad una giusta retribuzione sia forse imputabile ad un eccesso di "cautela" degli estensori della Carta (nonché dal ruolo che avrebbe potuto assumere la Corte di Giustizia), dettata dalla difficoltà di operare un effettivo ampliamento dei diritti sociali su tutto il territorio dell'Unione. Operazione che, senz'altro, avrebbe comportato anche degli effetti meno distorsivi per il funzionamento del mercato interno.

Tuttavia, occorre chiedersi se la Corte di Giustizia avesse delle alternative. Innanzitutto, va chiarito che il TFUE agli artt. 151 ss. risulta molto preciso nel ripartire le competenze in materia sociale tra Stati membri e Unione, lasciando poco margine alla Corte di Giustizia per eventuali interpretazioni estensive.

Se, da un lato, la Carta di Nizza avrebbe dovuto gettare le basi per il "Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa" (progetto poi fallito – come noto)⁴⁷, dall'altro è pur vero

⁴³ A. GIORGIS, *Art. 31*, in R. BIFULCO, M. CARTABIA, A. CELOTTO (a cura di), *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Bologna, 2001, p. 222.

⁴⁴ Ivi, p. 227, «ovvero del diritto, come esprimono la Cost. italiana e quella portoghese (art. 59 lett. a), ad una retribuzione sufficiente a garantire a sé e alla propria famiglia, un'esistenza libera e dignitosa. (In maniera sostanzialmente analoga la Cost. spagnola, all'art. 35, parla di diritto del lavoratore "ad una retribuzione" sufficiente per soddisfare le proprie necessità e quelle della famiglia", mentre quella belga, in maniera più sintetica, all'art. 23, riconosce il diritto ad una retribuzione "equa".). L'espressione "condizioni di lavoro" potrebbe infatti essere interpretata come ricomprensiva anche degli aspetti retributivi. Più precisamente, si potrebbe argomentare che "le condizioni di lavoro [...] dignitose" siano tutte quelle condizioni del rapporto che contribuiscono ad assicurare al lavoratore un'esistenza dignitosa, e tra queste condizioni si potrebbe appunto sostenere che vi rientri anche la retribuzione».

⁴⁵ Ivi, p. 228. In senso contrario coloro i quali hanno evidenziato come dato il tenore dell'art. 51, par. 2, della Carta stessa

⁴⁶ Cfr. E. MENEGATTI, *Challenging the EU Downward Pressure on National Wage Policy*, in *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 2017.

⁴⁷ Si proponeva di modificare la struttura istituzionale comunitaria, al fine di semplificare il processo decisionale e conferire all'UE e alle sue istituzioni maggiori poteri. Avrebbe dovuto revisionare e sostituire il Trattato di Maastricht sull'Unione Europea e il Trattato sulla Comunità Europea. Nonostante la bocciatura a seguito dei referendum in alcuni dei 27 Paesi membri, parte dei lavori del "Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa" sono, poi, confluiti nel Trattato firmato a Lisbona nel 2007 ed entrato in vigore nel 2009. Cfr. G. AMATO, *La Convenzione sul futuro dell'Europa e la Carta dei diritti*, in *Quad. Cost.*, 3, 2020, pp. 629 ss.

che i tempi di allora (2000) non erano forse maturi per distaccarsi da una concezione del funzionamento del mercato interno che privilegiasse una non ingerenza eccessiva, da parte dell'Unione, nelle competenze degli Stati membri in tema di politiche sociali⁴⁸.

Tale atteggiamento di "cautela" sembrerebbe confermato, non solo dalle disposizioni del Trattato di Lisbona, in tema di competenze dell'Unione in materia di politiche sociali, ma anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Con riguardo, infatti, alle disposizioni del TFUE, l'art. 153 (in particolare al par. 5) nel richiamare gli obiettivi dell'Unione in materia di politica sociale secondo il disposto dell'art. 151 esclude competenze in capo alla stessa in ambito retributivo. Il richiamo espresso ad esso è in realtà contenuto nell'art. 157, nell'ambito di un più generale principio di parità di trattamento salariale uomo-donna che, come noto, affonda le sue radici nel Trattato di Roma del 1957⁴⁹. Tuttavia, la *ratio* che ha spinto a prevedere un siffatto richiamo è riconducibile ad un corretto funzionamento del mercato unico.

Infatti, ciò che si voleva evitare era che parte degli Stati membri, che già prevedevano una parità di retribuzione tra uomo-donna (almeno formalmente), potessero trovarsi in una posizione di svantaggio rispetto a quegli Stati che, non prevedendo tale tutela, ben avrebbero potuto offrire manodopera femminile a costi inferiori⁵⁰.

Pertanto, la scelta di escludere dall'ambito di competenze dell'Unione la materia salariale potrebbe rappresentare, anche solo nel voler perseguire quest'ultimo obiettivo, una contraddizione. Si è infatti rilevato che se il principio di parità di retribuzione uomo-donna è stato inserito per «non offrire un indebito vantaggio concorrenziale a taluni paesi a scapito degli altri»⁵¹, l'esclusione della competenza in capo all'Unione possa essere interpretato come «uno strumento utile a far sì che gli Stati Membri, mantenendo la competenza nazionale in tema di retribuzione, se ne possano servire proprio come mezzo da utilizzare nella concorrenza tra gli stessi»⁵². Tale contraddizione, ad avviso di altri autori, sarebbe stata negata proprio dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea in pronunce aventi ad oggetto il diritto derivato in materia di

⁴⁸ Sul punto, sia consentito richiamare le riflessioni che si è avuto modo di sviluppare più diffusamente in altra sede: A. DE CRESCENZO, *Indirizzo politico. Una categoria tra complessità e trasformazione*, Napoli, 2020, pp. 139-173, nonché, in prospettiva di processo decisionale europeo, tra metodo comunitario e intergovernalismo, ID., *Il Meccanismo Europeo di Stabilità "alla prova" del futuro dell'Unione europea. Parlamenti (ancora) assenti nelle condizionalità macroeconomiche?*, in *La Cittadinanza europea*, 1, 2020, pp. 133-165. Cfr., inoltre, PATRIK VESAN, FRANCESCO CORTI, *Dieci anni di asfissia? Le politiche sociali e del lavoro europee tra cambiamenti istituzionali e dinamiche evolutive*, in *Politiche Sociali*, 2, 2019, pp. 365-384; D. NATALI, *Politiche sociali sostenibili per l'Europa*, in *il Mulino*, 5, 2012, pp. 825-832; M. COLOMBO SVEVO, *Le politiche sociali dell'Unione europea*, Milano, 2005.

⁴⁹ Secondo il disposto dell'art. 119 del Trattato di Roma, poi modificato con l'art. 141 del Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997, secondo cui: "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo...".

⁵⁰ Anche se, come rilevato da V. PALUMBO, 25 marzo 1957, Trattati di Roma: una svolta anche per le donne, in <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/25-marzo-1957-trattati-di-roma-una-svolta-anche-le-donne-16443>, 22 marzo 2017, non sembra che tali previsioni abbiano prodotto cambiamenti di rilievo negli Stati membri.

⁵¹ D. PORCHEDDU, *Il dibattito sul salario minimo legale in prospettiva italiana ed europea*, in *ADAPT Labour studies e-book series n. 87*, 10 novembre 2020, p. 113.

⁵² Ibidem. Cfr. anche D. GOTTARDI, "Vuoti" e "pieni": la retribuzione e la parità di trattamento nell'ordinamento dell'Unione Europea, in *Lav. Dir.*, 4, 2011.

non discriminazione che oggi non concerne più solo la parità retributiva uomo-donna, ma anche i “fattori” elencati all’art. 19 TFUE⁵³. In particolare nel caso *Impact*, del 2008, la CGUE ha delineato l’ambito applicativo dell’art. 153, sottolineando come la mancanza di competenza in materia di retribuzione da parte dell’Unione (espressamente richiamata dal par. 5), dovesse interpretarsi in maniera restrittiva⁵⁴.

In effetti, nonostante la materia retributiva ben prima dell’entrata in vigore del Trattato di Lisbona e della Carta di Nizza avesse assunto un particolare rilievo nella direttiva sul distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione transnazionale di servizi (Direttiva 96/71/CE), è stato solo in questo limitato ambito che la Corte si è pronunciata in materia di tariffe salariali minime⁵⁵.

A riguardo, la dottrina ha, infine, evidenziato quanto le politiche salariali siano state da sempre «gelosamente custodite da tutti i paesi membri dell’Unione europea, compresi i suoi membri storici»⁵⁶, tale da non consentire, nelle sedi istituzionali europee, degli effettivi sistemi di armonizzazione della disciplina.

Dall’analisi condotta, pertanto, si evidenzia come in realtà non sia stato facile, nel silenzio della Carta dei diritti fondamentali in materia di retribuzione, operare un’interpretazione estensiva della stessa, tale da poter espandere il suo ambito di applicazione in materia di tariffe salariali minime.

4. Considerazioni conclusive: problemi risalenti, nuove dimensioni.

Il breve quadro illustrato consente di trarre delle prime, seppur parziali, conclusioni sul tema. Ci si chiede, infatti, se alla luce dei più recenti interventi a livello sovranazionale possa individuarsi un “cambio” di rotta nella gestione delle politiche sociali a livello europeo, con particolare riguardo al tema della retribuzione.

⁵³ Cfr. D. PORCHEDDU, *Il dibattito sul salario minimo legale*, cit., 113 e E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino, 2017, p. 30.

⁵⁴ Si sottolinea che, nel caso in esame, la Corte ha fatto riferimento all’ex art. 137, par. 5 TCE, poiché non ancora entrato in vigore il Trattato di Lisbona, statuendo che: «per quanto riguarda più in particolare l’eccezione relativa alle «retribuzioni», di cui all’art. 137, n. 5, CE, essa trova la sua ragion d’essere nel fatto che la determinazione del livello degli stipendi rientra nell’autonomia contrattuale delle parti sociali su scala nazionale, nonché nella competenza degli Stati membri in materia. Ciò posto, è stato giudicato appropriato, allo stato attuale del diritto comunitario, escludere la determinazione del livello delle retribuzioni da un’armonizzazione in base agli artt. 136 CE e seguenti [...]. Come ha fatto valere la Commissione, la suddetta eccezione deve di conseguenza essere intesa in quanto rivolta alle misure che, come un’uniformizzazione di tutti o parte degli elementi costitutivi dei salari e/o del loro livello negli Stati membri o ancora l’istituzione di un salario minimo comunitario, implicherebbero un’inferenza diretta del diritto comunitario nella determinazione delle retribuzioni in seno alla Comunità».

⁵⁵ Al di là della più risalente sentenza del 2002 *Portugaia Construções L* (causa C-164/99), nella quale la Corte si è pronunciata sull’applicazione della normativa tedesca relativa alla retribuzione minima dei lavoratori dell’industria edile, noti sono stati i casi *Laval* (causa C-341/05) e *Rüffert* (causa C-346/06), cui ha fatto seguito una copiosa giurisprudenza tutta vertente sulla direttiva 96/71/CE: *ex plurimis* C-346/08; C-396/13; C-522/13; C-549/14; C-115/15; C-396/15.

⁵⁶ D. PORCHEDDU, *Il dibattito sul salario minimo legale*, cit., cit., 119. A conferma di ciò, secondo l’A., vi sarebbe anche il celebre caso Commissione delle Comunità europee c. Granducato del Lussemburgo (C-319/06).

Sicuramente, come evidenziato in dottrina, un notevole passo avanti sembrerebbe sia stato compiuto con il “pilastro europeo dei diritti sociali”⁵⁷, un documento proclamato dalla Commissione, dal Consiglio e dal Parlamento europeo, durante il Vertice per l’occupazione e la crescita tenutosi a Göteborg nel 2017. In particolare, attraverso l’esplicito riferimento alla necessità di garantire «retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l’accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro».

Tuttavia, discussa è ancora la natura da attribuirsi a tale documento⁵⁸; alcuni, infatti, hanno sottolineato che il documento possa rappresentare un arretramento rispetto alla Carta dei diritti fondamentali, e rispetto al rilievo “costituzionale” che i diritti sociali avevano acquisito con quest’ultima (in particolare a seguito dell’entrata in vigore del Trattato di Lisbona)⁵⁹. Sul punto, infatti, si è aggiunto che «il catalogo presenta lacune di primaria importanza (suscitando complementari dubbi interpretativi), mancando disposizioni inerenti a diritti di rango primario, corrispondenti a quelli di cui all’art. 31, par. 2, della Carta e non facendo riferimento a principi fondamentali della cultura giuridica, quali quelli della complessiva dignità del lavoratore»⁶⁰.

Altri, invece, ne hanno dato una lettura più “ottimistica”, rimarcando il potenziale che avrebbe questa iniziativa della Commissione anche in ottica di un mutamento di approccio nelle politiche sociali europee⁶¹.

Bisogna, dunque, chiedersi se anche la recente proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio (2020/0310 (COD)) del 28 ottobre 2020, relativa ai “salari minimi adeguati nell’Unione Europea”, possa collocarsi in tale mutamento di paradigma da parte delle istituzioni europee. In questo senso potrebbe assumere rilevanza non solo il richiamo, nei motivi e obiettivi della proposta, del discorso sullo stato dell’Unione tenuto dalla Presidente von der Leyen⁶², ma anche il riferimento agli effetti che un salario minimo potrebbe produrre nell’assicurare una vita dignitosa ai lavoratori, contribuire a sostenere la domanda interna,

⁵⁷ Sulla genesi del Pilastro europeo dei diritti sociali, nel più ampio contesto dell’UEM, A. CIANCIO, *Verso un “pilastro europeo dei diritti sociali”*, in *Federalismi.it*, 13, 2016, nonché Id., *Alle origini dell’interesse dell’Unione europea per i diritti sociali*, in *Federalismi.it*, 4, 2018.

⁵⁸ Per una disamina D. PORCHEDDU, *Il dibattito sul salario minimo legale*, p. 124 ss. e bibliografia ivi richiamata.

⁵⁹ Cfr. S. GIUBBONI, *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti Sociali*, in *Quad. Cost.*, 4, 2017, p. 960; D. PORCHEDDU, cit., p. 138.

⁶⁰ M. DELLA MORTE, *Tendenze e prospettive dei diritti sociali in Europa*, cit., p. 17, a ciò l’A. aggiunge che «il documento in oggetto [*Pilastro dei diritti sociali*] ripropone l’antica *querelle* [...] relativa all’oscurità della distinzione tra diritti e principi, con l’aggravante (dovuta all’assenza di Spiegazioni) di porre tutti gli obiettivi indicati sullo stesso piano, a differenza di quanto faceva la Carta dei diritti fondamentali e ha fatto la stessa giurisprudenza della Corte di giustizia (*Glatzel*) [...]». Più in generale, sulle problematiche connesse a principi, valori e regole: V. CRISAFULLI, *La Costituzione e le sue disposizioni di principio*, Milano, 1952; A. RUGGERI, *Valori e principi costituzionali degli Stati integrati d’Europa*, in *Astrid online*, 30 aprile 2009, G. SILVESTRI, *L’individuazione dei diritti della persona*, in *Dir. pen. contemp.*, 27 ottobre 2018, L. MEZZETTI, *Valori, principi, regole*, in Id. (a cura di), *Principi costituzionali*, Torino, 2011.

⁶¹ Da conto di tale posizione M. DELLA MORTE, *Tendenze e prospettive dei diritti sociali in Europa*, cit., p. 16.

⁶² Secondo la Presidente, infatti, «[L]a verità è che per troppe persone il lavoro non è più remunerativo: il dumping salariale distrugge la dignità del lavoro, penalizza l’imprenditore che paga salari dignitosi e falsa la concorrenza leale nel mercato unico. Per questo motivo la Commissione presenterà una proposta legislativa per sostenere gli Stati membri nella creazione di un quadro per i salari minimi. Tutti devono poter accedere a salari minimi, che sia attraverso contratti collettivi o salari minimi legali».

rafforzare gli incentivi al lavoro e ridurre i cd. “*working poors*” e le diseguaglianze nella fascia più bassa in termini di distribuzione salariale, e ciò a prescindere dello strumento che ogni Stato membro riterrà opportuno utilizzare nel proprio ordinamento (sia esso la contrattazione collettiva o intervento legislativo). A tal proposito, si riproporrebbe la questione circa l’opportunità, nel nostro ordinamento, di intervenire con legge sulla materia, in tal senso rafforzando la tutela che negli anni ha cercato di fornire la contrattazione collettiva⁶³.

Si segnala che nella parte di proposta della direttiva dedicata alla base giuridica di riferimento della stessa, tra gli articoli richiamati figura non solo l’art. 31 della Carta di Nizza, ma anche il pilastro europeo dei diritti sociali.

Tuttavia, proprio perché tale proposta di direttiva richiederà una pronuncia all’unanimità da parte del Consiglio, non si ritiene che, in breve tempo, possa raggiungersi un pieno consenso. Come, infatti, si è sottolineato nel corso della trattazione, gli Stati membri restano ancora “gelosi” delle proprie prerogative in materia di retribuzione; pertanto, in virtù dei meccanismi di adozione richiesti dagli artt. 151 ss. TFUE, non è così scontato che gli Stati membri siano disposti a rinunciare ad esse.

D’altro canto, deve rilevarsi che dall’analisi delle singole disposizioni del progetto di direttiva non sembra che le prerogative degli Stati membri siano particolarmente compresse. Sin dall’art. 1 si sottolinea come essa faccia salvo: «il pieno rispetto dell’autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi; [...] la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali o promuovere l’accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi», nonché, nel paragrafo finale, nel quale si dispone che «nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre agli Stati membri nei quali la determinazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi l’obbligo di introdurre un salario minimo legale o di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili».

In altri termini, sembrerebbe “cristallizzare” quanto già si registra attualmente nei diversi ordinamenti degli Stati membri, nei quali, in alcuni casi, la materia è disciplinata con leggi formali, in altri ci si affida in via prevalente alla contrattazione collettiva.

Forse l’aspetto più innovativo rappresentato dalla proposta di direttiva è il muoversi in un’ottica di rafforzamento e valorizzazione del ruolo dei sindacati e della contrattazione in materia di adozione di tariffe salariali minime e adeguamento delle stesse (in particolare, secondo il dettato degli artt. 5-8).

Del resto, recenti studi economici hanno posto particolare attenzione a questi temi. Una delle critiche, infatti, tradizionalmente mosse dagli economisti all’introduzione di minimi salariali è che un aumento del costo del lavoro rischia di influire negativamente sull’occupazione⁶⁴. Numerosi studi empirici, però, dimostrano anche il contrario, sottolineando, invece, gli effetti positivi di tale aumento⁶⁵. Il problema, alla base di tali ragionamenti, verte sul fatto che

⁶³ Dato anche la non previsione di alcuna riserva di legge all’art. 36 Cost. in materia di retribuzione.

⁶⁴ J. E. STIGLITZ, *Riscrivere l’economia europea*, cit., p. 291

⁶⁵ Cfr. J. E. STIGLITZ, *Riscrivere l’economia europea*, cit., p. 289; A. KUDDO, D. ROBALINO, M. WEBER, *Balancing Regulations to Promote Jobs – From Employment Contracts to Unemployment Benefits*, Working Paper 10156, World Bank, Washington (DC), 2015; D. BELMAN, P. WOLFSON, *What Does the Minimum Wage Do?*, Kalamazoo (MI) – USA, 2014.

la perdita di potere contrattuale (ricollegato a sua volta al cambiamento delle regole del gioco riguardanti la contrattazione, le tutele, la sicurezza economica e la globalizzazione) ha indebolito, in molti paesi, i sindacati, generando un circolo vizioso per il quale la minor forza contrattuale dei lavoratori ha ridotto la capacità dei sindacati di ottenere efficaci risultati; tale ultimo aspetto sembra aver disincentivato l'iscrizione ai sindacati; la perdita di iscritti ha, così, indebolito questi ultimi, rendendoli ancor meno incisivi nella contrattazione⁶⁶.

Forse è anche alla luce di queste evidenze che si è registrato nel continente europeo, a seguito della crisi economica nel 2008 e sanitaria (attualmente in atto), una progressiva riduzione dei salari minimi, come rilevato da un recente studio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)⁶⁷.

Si coglie, così, l'importanza che potrebbe rivestire l'introduzione di questa direttiva soprattutto nei paesi che ancora non prevedono minimi retributivi, favorendo, seppur nei limiti delle differenze di reddito pro capite tra gli Stati membri, un processo di convergenza tra questi ultimi⁶⁸.

Va, però, anche rilevato che «oggi i salari minimi vengono definiti esclusivamente per il lavoro a tempo pieno, il che limita di molto la loro efficacia, vista la crescente diffusione del [lavoro] part-time o delle forme di lavoro atipico»⁶⁹.

Forse, una più incisiva innovazione si sarebbe prodotta se nella proposta di direttiva fossero state inserite anche delle disposizioni tese a porre le basi per una regolazione delle tariffe salariali minime per tipologie di lavori maggiormente "precari".

Va rilevato, infine, che nei primi commenti alla proposta in esame, in particolare secondo la relazione del Governo italiano ex art. 6 della l. 234/2012, essa sia stata accolta con favore, dal momento che si porrebbe in linea con la volontà di introdurre nel nostro Paese una disciplina sul salario minimo, la quale rivestirebbe una maggiore importanza anche in virtù dell'impatto socio-economico prodotto dalla crisi sanitaria in atto. Tale relazione, infatti, segnala l'importanza che «riveste anche il problema dei cosiddetti contratti pirata, che vengono stipulati da organizzazioni sindacali con rappresentatività scarsa o nulla, ma che inducono al fenomeno del *dumping* o *shopping* contrattuale che produce condizioni retributive peggiorative imposte ai lavoratori. Se si considera, poi - continua la relazione - che nei Paesi dell'Est non esiste una forte e robusta contrattazione sulla fissazione degli stipendi e questo li comprime verso il basso, il *dumping* salariale che ne consegue è la principale causa delle delocalizzazioni che subisce da anni l'Italia»⁷⁰.

⁶⁶ Cfr. J. E. STIGLITZ, *Riscrivere l'economia europea*, cit., p. 281.

⁶⁷ Secondo il rapporto sui salari minimi 2020-2021 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), consultabile in rete: https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_762862/lang--it/index.htm.

⁶⁸ J. E. STIGLITZ, *Riscrivere l'economia europea*, cit., p. 291, secondo cui: «il fatto che in Austria, Danimarca, Finlandia, Italia e Svezia non esistano minimi retributivi a livello nazionale viene di solito spiegato con la forza della contrattazione collettiva, che promuoverebbe efficacemente gli interessi dei lavoratori in questi paesi. Se così è, l'introduzione di un salario minimo nazionale anche in questi paesi non dovrebbe essere un problema, e favorirebbe il processo di convergenza in Europa. Inoltre, l'introduzione di un salario minimo nazionale può favorire l'approvazione di norme che definiscano la nozione di retribuzione dignitosa».

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ CAMERA DEI DEPUTATI, *Proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'UE*, Dossier n. 43, 27 novembre 2020, p. 6.

Non a caso, nel corso della Legislatura sono stati presentati, presso entrambi i rami del Parlamento, diversi d.d.l. in materia di minimo salariale, l'esame dei quali, tuttavia, risulta essersi arenato⁷¹.

Anche le parti sociali sembrano essersi espresse favorevolmente in merito alla proposta della Commissione europea; in dissenso, invece, sembrano essersi già espresse le organizzazioni dei datori di lavoro, le quali hanno invocato la necessità di rispettare le competenze nazionali in materia salariale. Come, infine, richiamato in un recente studio del Parlamento italiano, «anche all'interno del Comitato economico e sociale (CESE) sono emerse opinioni divergenti circa la legittimità di eventuali iniziative giuridiche dell'UE, specie nel caso di una direttiva, ma anche con riferimento alla capacità di un intervento dell'UE di apportare o meno un valore aggiunto»⁷².

Alla luce della breve panoramica sulle prospettive *de iure condendo* in materia di salario minimo, può sottolinearsi come - nonostante i tentativi più recenti di introduzione di un'adeguata cornice di tutela a livello sovranazionale - la nostra Carta costituzionale confermi la propria capacità di "adattarsi" perfettamente ai mutamenti sociali, giuridici ed economici⁷³, anche di matrice globale.

Non a caso, l'eventuale adozione di una direttiva in materia di tariffe salariali minime avrebbe il vantaggio di implementare ulteriormente la tutela dei lavoratori, rafforzare la capacità contrattuale di questi ultimi, e porsi in linea con il portato della nostra forma di Stato sociale e con i principi di solidarietà, eguaglianza per come richiamati nel corso della trattazione⁷⁴.

Un quesito resta, allo stato, ancora irrisolto: la costruzione di più solide basi sociali a livello sovranazionale è idonea a far fronte alla crisi del lavoro e, più in generale, agli effetti prodotti dalla crisi economico-finanziaria del 2008 e a quella sanitaria in atto? In particolare, gli effetti di un'eventuale direttiva in materia di salario minimo potranno rappresentare un banco

⁷¹ Ci si riferisce ai d.d.l. Catalfo ed altri (S.658), Laus ed altri (S.310), Nannicini ed altri (S.1132), Laforgia (S.1259) e il d.d.l. di iniziativa del CNEL S.1232. Si sottolinea che, nelle more della pubblicazione, il tema sta subendo delle ulteriori evoluzioni. Pertanto, sembra essersi riaperto il dibattito anche nel nuovo governo Draghi.

⁷² CAMERA DEI DEPUTATI, *Proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'UE*, Dossier n. 43, 27 novembre 2020, p. 6.

⁷³ Cfr. sul punto, G. DI GASPARÈ, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *Dir. Pubbl.*, 3, 2008, per il quale ci si dovrebbe liberare dai "condizionamenti ideologici" collegati all'interpretazione delle disposizioni costituzionali sul lavoro, valorizzando maggiormente il carattere democratico-sociale della nostra "Costituzione economica"; *contra* G. U. RESCIGNO, *Lavoro e Costituzione*, in *Dir. Pubbl.*, 1, 2009, pp. 22 ss, secondo cui «il testo costituzionale riflette con sorprendente esattezza la realtà economica e sociale e proprio per questo legittima sia il lavoro dipendente che quello autonomo, che quello atipico, e quindi, inevitabilmente, affida il trattamento del lavoro e dei lavoratori anzitutto ai rapporti sociali ed economici quali si determinano nei fatti ed in secondo luogo alla regolamentazione con legge delle questioni che le forze politiche decidono di affrontare, cioè la politica, e cioè ancora ai rapporti di forza tra le varie componenti sociali così come riescono ad esprimersi politicamente [...]». Tiene conto, inoltre, delle posizioni dei cd. "revisionisti" che ripropongono una rilettura delle disposizioni costituzionali in materia di lavoro I. MASSA PINTO, *Costituzione e lavoro, totem e tabù*, in M. CAVINO, I MASSA PINTO (a cura di), *Costituzione e lavoro oggi*, cit., pp. 45 ss.

⁷⁴ Come sostenuto da A. APOSTOLI, *Considerare il lavoro come diritto è ancora possibile?*, in *Costituzionalismo.it*, 1, 2020, p. 40, «È all'Unione Europea che è stato consegnato – fiduciosamente e forse anche ingenuamente – il primato normativo della disciplina del lavoro ed è quindi dall'Unione che ora deve pretendersi, anche al costo di un profondo ripensamento del diritto costituzionale europeo, il rispetto del diritto al lavoro, come fondamento dello stato sociale, e una coraggiosa politica di contrasto al modello neoliberale senza con ciò ovviamente rinnegare l'immenso beneficio, in termini di virtuosa, reciproca, contaminazione dei modelli costituzionali e dei paradigmi di tutela dei diritti (con una propagazione anche ad Est), che l'appartenenza all'Unione ha comportato e che può ben giustificare le limitazioni di sovranità cui allude l'articolo 11 della Costituzione».

di prova per definire i contorni entro i quali si intenderà costruire un reale modello di *welfare* europeo, in grado di competere sul piano globale anche rispetto alle economie emergenti?

Come più di recente rilevato, l'idea di una convergenza tra la giustizia sociale e le dinamiche del mercato è stata messa alla prova, non solo a partire dalle guerre mondiali, ma anche a seguito della caduta del muro di Berlino⁷⁵. Le norme internazionali sul lavoro sono state sempre più viste come un ostacolo alla concorrenza e al commercio. Gli effetti di tale cambio di paradigma sono ancor più evidenti oggi, laddove l'erosione di un consenso "condiviso" sul contenuto fondamentale dei diritti sociali ha condotto all'aumento delle disuguaglianze a tal punto che lo stesso sistema commerciale internazionale è messo in pericolo, soprattutto da un ritorno probabile alle barriere tariffarie e all'autarchia⁷⁶.

Di qui l'importanza di cercare di costruire dei modelli che tengano in debito conto lo sviluppo di un mercato globale che contribuisca ad una crescita equilibrata e duratura.

Come più di recente sostenuto, infatti, «inutile, come taluno tenta di fare, sperare che dietro la parola (globalizzazione) vi sia solo un costrutto teorico e non, invece, quella realtà continuamente mutevole che si chiama mercato e che tende inevitabilmente a spostare le produzioni dove minore è il costo della manodopera e, oggi, ad utilizzare le nuove tecnologie dove rendono di più»⁷⁷. La contraddizione insita ai fenomeni di globalizzazione risiede nella circostanza per la quale ad una "globalizzazione del mercato non corrisponde una globalizzazione della ricchezza"; in altri termini, «il mercato globale, l'incontro tra offerta globale e domanda globale, non ha prodotto la globalizzazione dei diritti, non è stata generatrice di diffusione di uguaglianza»⁷⁸.

Problemi risalenti, che cambiano solo di dimensione: i diritti conquistati grazie alle lotte dei movimenti di lavoratrici e lavoratori sembrano essersi erosi e sembra che l'oggetto di tali rivendicazioni stia mutando. Forse a mutare non è che la dimensione entro la quale la rivendicazione per i diritti si muove, trascendendo i confini nazionali e assumendo sempre più una dimensione sovranazionale e globale.

La bussola che non dobbiamo perdere di vista è forse uno dei grandi lasciti del secolo scorso: diritto al lavoro e solidarietà non possono che essere tenuti insieme dal rispetto della dignità umana.

⁷⁵ Sul punto, si rinvia alle considerazioni di S. DEAKIN, *Justice sociale et efficacité économiques: le rôle de l'OIT*, in A. SUPLOT (a cura di), *Le travail au XXI siècle*, Ivry-sur-Seine, 2019, p. 349 ss.

⁷⁶ Ivi, p. 351.

⁷⁷ In questi termini A. POGGI, *Oltre la globalizzazione. Il bisogno di uguaglianza*, Modena, 2020, pp. 13-14.

⁷⁸ Ivi, p. 39.