



Numero 3 / 2026

Nicola DE MARINIS

**Per il “salario giusto” non un “contratto giusto”
ma un “contratto vero”**

Per il “salario giusto” non un “contratto giusto” ma un “contratto vero”

Nicola DE MARINIS

già Consigliere della Corte di Cassazione sez. Lavoro

A fronteggiare il fenomeno del *dumping* contrattuale, di quella rincorsa al ribasso del costo del lavoro innescata dalla frammentazione della rappresentanza sindacale e datoriale e dal conseguente proliferare dei contratti collettivi, fenomeno alla base del diffondersi del lavoro povero¹, lavoro cui si annette un livello retributivo inadeguato rispetto al principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'articolo 36 Cost., il legislatore, dopo decenni di astensionismo rispetto all'assetto delineato dalla giurisprudenza relativamente alla precettività del principio costituzionale², con il d.l. 30 aprile 2026 n. 62 (noto come “Decreto Primo Maggio”) ora convertito, con modificazioni, nella legge 25 giugno 2026 n. 112 e rubricato “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale” è intervenuto a determinare la retribuzione che varrebbe a soddisfare quel principio.

E a ciò il legislatore ha provveduto avvalendosi di un sistema alternativo a quello del salario minimo³, consistente nell'individuazione per legge di una soglia non valicabile al ribasso nella previsione del trattamento economico spettante al lavoratore, sistema privilegiato in ambito europeo⁴ e finora, in ambito nazionale, oggetto di un serrato confronto politico tra maggioranza che lo osteggiava e opposizione che lo promuoveva.

¹Per un’analisi del fenomeno vedi M. BORZAGA, C. FALERI, M.L. VALLAURI, *La povertà nonostante il lavoro. Introduzione*, in *Lav. dir.* 2019, 3; il fascicolo monografico di *Riv. giur. lav.* 2019, 1 e in particolare i contributi di A. LASSANDARI, *Retribuzione e contrattazione collettiva*, p. 210 ss., M.V. BALLESTRERO, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, p. 235 ss., G. CENTAMORE, *La giusta retribuzione nell’art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice*, p. 274 ss.; M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Napoli, ESI, 2021 e ivi i contributi di M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Riallacciando il filo del discorso. Dalla riflessione di Massimo Roccella al dibattito attuale sul salario minimo*, p. 55 ss., L. CORAZZA, *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, p. 129 ss., P. PASCUCI, *Il salario minimo tra la proposta di direttiva ed i disegni di legge italiani*, p. 255 ss., O. RAZZOLINI, *Brevi note su salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: in ricordo di Massimo Roccella*, p. 275 ss., T. TREU, *Il salario minimo adeguato: dagli argomenti di Massimo Roccella al dibattito attuale*, p. 311 ss.; A. LASSANDARI, E. VILLA, C. ZOLI (a cura di), *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *Var. temi dir. lav.* 2022, Numero straordinario

²Vedi a riguardo T. TREU, *Commento all’art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione. Rapporti economici*, Tomo I, Artt. 35-40, Bologna, Zanichelli, 1979, p. 72, nonché C. Ponterio, *Il ruolo della giurisprudenza nell’attuazione dell’art. 36 Cost.* in P. Albi (a cura di) *Salario minimo e salario giusto*, Torino, Giappichelli, 2023.

³Sul tema cfr. CNEL, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, 12 ottobre 2023; F. MARTELLONI, *Il salario minimo legale come strumento di attuazione costituzionale*, in *Costituzionalismo.it*, 2023, 3, p. 96; A. D’ANDREA, *Salario minimo, lavoro e società. Una prospettiva comparata*, Napoli, ESI, 2020; P. PASCUCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro: verso un salario minimo legale?*, Milano, Franco Angeli, 2018; E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino, Giappichelli, 2017; M. DELFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, ESI, 2016; M. G. GRECO, *Il salario minimo legale e i rischi di destrutturazione delle relazioni sindacali*, in A. PERULLI (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2016; M. MAGNANI, *Problemi giuridici del salario minimo legale nell’ordinamento italiano*, in *Giur. it.*, 2015; M. MAGNANI, *Salario minimo*. In F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del governo Renzi*, Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna, 23-24 ottobre 2014, *Adapt labour Studies, E-Book Series*, n. 40, 2015; V. BAVARO, *Reddito di cittadinanza, salario minimo legale e diritto sindacale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2, 2014; M. ROCCELLA, *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *Lav. dir.*, 2011, 2, p. 421; G. RICCI, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, *ibidem*, p. 656, M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2010 ma già M. ROCCELLA, *I salari*, Bologna, Il Mulino, 1986

⁴Il riferimento è alla direttiva 2022/2041/UE relativa ai salari minimi adeguati nell’Unione europea, approvata il 9 ottobre 2022 dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell’Unione europea, su cui vedi C. ZOLI, *Giusta retribuzione e lavoro povero*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, p. 11, Numero straordinario; L. RATTI, *La riduzione della povertà lavorativa nella direttiva sui salari minimi adeguati*, *ibidem*, p. 40; R. GALARDI, *La direttiva salari come opportunità*, in P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Torino,

Nella formulazione risultante dalla legge di conversione l'art. 7 del d.l. n. 62/2026 prevede infatti, al comma 1, che “*La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato*” precisando, al comma 2, che “*Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro*”.⁵

In sostanza il sistema prescelto è volto a selezionare, valendosi del requisito dalla maggiore rappresentatività comparata dei soggetti stipulanti, il contratto collettivo destinato a valere, relativamente a ciascuno degli ambiti di operatività individuati sulla base dei criteri indicati dalla stessa norma, quale parametro per la determinazione del trattamento economico coerente con il principio dell'equa retribuzione di cui all'art. 36 Cost..

Alla base vi è l'idea per cui il tradizionale riferimento alla contrattazione collettiva quale parametro di congruità al principio di cui all'art. 36 Cost del trattamento economico percepito dal lavoratore nella struttura produttiva di adibizione, che qui trova conferma, debba trovare espressione, non più nel parametro finora tenuto presente, dato dal contratto collettivo applicabile alla predetta struttura produttiva, ma estrinsecarsi nella selezione di un contratto/parametro a quel fine opportunamente predefinito.

E' questa la linea che la Corte di Cassazione aveva inaugurato con le sei sentenze emesse all'udienza del 14 settembre 2023 e pubblicate il 2 ottobre (le sentenze nn. 27711, 27713 e 27769, relatore Rivero) ed il 10 ottobre (le sentenze nn. 28320, 28321 e 28323, relatore Panariello)⁶ rispetto alle quali la nuova disposizione si pone in evidente continuità mirando pure alla razionalizzazione degli esiti interpretativi successivamente consolidatisi.

Ivi, nell'ambito di un giudizio avente ad oggetto la valutazione della congruità ex art. 36 Cost. della retribuzione attribuita ad un lavoratore impiegato in attività di portierato, giudizio da questi

Giappichelli 2023, p. 117; S. BORRELLI, *La direttiva sui salari minimi adeguati nell'ambito della governance economica europea*, *ibidem*, p. 142; A. LO FARO, *Il salario minimo prima, durante e dopo la Direttiva*, Università degli Studi di Milano, 19 giugno 2025, S. ROCCISANO, *Studio sull'adeguatezza della retribuzione come strumento di regolazione del mercato: Dall'art. 36, co. I, Cost. alla direttiva europea 2022/2041*, Torino, Giappichelli, 2025, ma già sulla proposta di direttiva cfr. A. LO FARO, *L'iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo fra coraggio e temerarietà*, in *Lav. dir.*, 2020, 4; M. BARBERA -F. RAVELLI, *La Proposta di direttiva sul salario minimo adeguato: la risposta dell'Unione europea a un problema storico del diritto del lavoro*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, cit. p. 57; M. BARBIERI, *Il salario minimo legale in Italia, dagli studi di Massimo Roccella alla proposta di direttiva ai disegni di legge di questa legislatura*, *ibidem* p. 83; L. RATTI, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nella prospettiva di contrasto all'in work poverty*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 1, p. 60

⁵ Per un primo commento sulla disposizione si veda G. PROIA, Prime riflessioni sul “salario giusto” nell'ambito del webinar “*Il salario giusto: realtà e prospettive*”, organizzato dal FA.RI. il 14 luglio 2026 nonché le relazioni al convegno “*Retribuzione giusta e trasparente tra legge e contrattazione collettiva dopo il d.l. n. 62/2026 e il d.lgs. n. 96/2026*” tenutosi in Roma, Università degli Studi “La Sapienza” il 10 luglio 2026

⁶ Cfr. a riguardo A. LASSANDARI, *La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, 4; P. PASSALACQUA, *Contrattazione collettiva, giudici e legge: alla ricerca dell'autorità salariale*, *Lav. prev. oggi*, 2023, 11-12, p. 805, A.L. FRAIOLI, *Salario minimo e giusta retribuzione tra sindacato, politica e giudice*, *ibidem* p. 817, F. MARASCO, *Sulla “funzionalizzazione giudiziaria” della contrattazione collettiva nella determinazione di un minimo retributivo comune per lavoratori con mansioni e qualifiche analoghe. Ovvero sull'imprescindibile garanzia di una “retribuzione sufficiente” quale presupposto giuridico per una “parità di trattamento retributivo”*, *ibidem*, p. 831, O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione ed il salario minimo adeguato*, in *La voce.info*, 6 ottobre 2023; G. BRONZINI, *Il contributo della Corte di Cassazione per risolvere il tema dei “salari indecenti”*, in *Lav. dir.*, 2023, 3, 2; G. GIANNINI, *Verifica giudiziale dei trattamenti retributivi dei CCNL: e se fosse giusto il momento di attuare l'art. 39 Cost.?* in *Labor Aggiornamenti*, 16 novembre 2023; P. ALLEVA, *La Corte di Cassazione approva il salario minimo*, in *Comma 2*, 3 ottobre 2023; G. CAZZOLA, *La “nazionalizzazione del salario” finisce in Cassazione*, in *Bollettino Adapt*, 16 ottobre 2023; F. MARTELLONI, *La tela di Penelope e i suoi tessitori*, in *Lav. dir.*, 2023, 4, p. 826; M. MISCIONE, *Il salario minimo costituzionale affermato dalla Corte di Cassazione*, in *Quale Giust. online*, 20 ottobre 2023; U. CARABELLI, *Considerazioni sull'interpretazione dell'art. 36, co. I*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, 4, p. 647.

promosso per essersi visto ridurre la retribuzione in conseguenza dell'applicazione da parte del datore subentrato nella gestione del servizio di un contratto collettivo del settore cooperativo, la Suprema Corte si pronunziava nel senso dell'ammissibilità del superamento, ai fini dell'individuazione dell'equa retribuzione, del parametro dato dalla conformità del trattamento economico alle relative previsioni del CCNL applicabile e nella specie applicato, sul presupposto della sindacabilità in sede giudiziale della congruità della stessa previsione contrattuale collettiva al principio costituzionale e, conseguentemente, dell'esercizio da parte del giudice di un potere suppletivo di selezione del contratto collettivo applicabile in alternativa per contiguità del settore di attività.

Ebbene l'intervento del legislatore, indubbiamente avalla l'opzione interpretativa accolta dalla giurisprudenza, data dall'ammissibilità della scelta di un contratto collettivo quale parametro di riferimento ai fini del giudizio di congruità ex art. 36 Cost., mirando, tuttavia, a sottrarre al giudice la discrezionalità selettiva che a riguardo ne derivava, per attuare per via legislativa la scelta del contratto/parametro alla cui stregua operare in sede giudiziale la valutazione di conformità della retribuzione percepita.

Senonché quelle sentenze e le conseguenze che inducono in termini di estensione del perimetro valutativo del giudizio ex art. 36 Cost. non vanno esenti da critiche essendo il risultato di una lettura forzata dell'art. 3 l. n. 142/2001, che, nell'ambito della riforma della legislazione in materia cooperativistica, definisce il trattamento economico del socio lavoratore, prevedendo l'essere questo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

Va considerato che, come affermato dalla stessa Corte costituzionale con la decisione n. 51/2015⁷, con la predetta legge il legislatore ha portato a compimento e sviluppato precedenti indirizzi, espressi a livello sia normativo sia giurisprudenziale, volti ad estendere la tutela propria del lavoro subordinato ai soci lavoratori delle cooperative, sicché la richiamata previsione di cui all'art. 3 della legge come anche quella recata dall'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248/2007, convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, 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'art. 3, comma 1, l. n. 142/2001, 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”*, si giustificano, da un lato, nella logica della parificazione delle condizioni di lavoro, ed in particolare del trattamento economico complessivamente praticato, tra lavoratori operanti nell'ambito del movimento cooperativistico e lavoratori degli altri comparti produttivi, non ammettendosi quindi l'applicazione di trattamenti inferiori, senza effetto alcuno sulla valutazione di congruità ex art. 36 Cost. e, dall'altro, sulla possibilità, ammessa soltanto a fronte dell'operatività nell'ambito della medesima categoria di una pluralità di contratti collettivi, di selezionare ai fini della determinazione del trattamento economico un contratto collettivo diverso da quello applicato.

⁷ La si veda in *Dir. rel. ind.*, 2015, 3, p. 823, con nota di 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*, cfr. anche 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 *Riv. giur. lav.*, 2015, 3; A. VALLEBONA, *Giochi di parte sull'erga omnes*, in *Mass. giur. lav.*, 2015, p. 490, 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, L. IMBERTI, *Trattamento economico minimo (del socio lavoratore) e c.c.n.l. parametro: chi individua la categoria e il perimetro della stessa*, in *Labor*, 2019, 4, p. 404 ss.

In sostanza, la legittimità costituzionale di tale assetto normativo è predicata in relazione all'intento di elevare il trattamento economico del socio lavoratore di cooperativa al livello retributivo massimo dei lavoratori degli altri comparti produttivi, senza che ciò involga in senso innovativo i criteri di determinazione del “minimo costituzionale” e di selezionare un “contratto collettivo leader” nell'ipotesi in cui sia una pluralità di contratti collettivi ad avere a riferimento la disciplina del rapporto di lavoro nell'ambito di una stessa categoria produttiva interna al mondo cooperativo.

Si tratta con tutta evidenza di una lettura del richiamato complesso normativo che non autorizza quanto poi le richiamate sentenze della Corte di Cassazione hanno ritenuto di poter desumere in termini di disapplicazione del contratto collettivo corrispondente al mandato rappresentativo del soggetto datore e di selezione di altro contratto collettivo ai fini della determinazione del trattamento economico rilevante ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost.⁸.

Sennonché, viceversa, tale lettura forzata è stata accolta dalla giurisprudenza, che così ha ritenuto di potersi esimere dall'affrontare il problema dell'autenticità del contratto collettivo applicato e/o applicabile nella struttura produttiva di adibizione del lavoratore interessato, ovvero il problema dell'effettività dell'azione di rappresentanza e tutela degli interessi collettivi svolta dalle parti sociali stipulanti in sede negoziale avendo a riferimento l'andamento dello specifico mercato corrispondente al perimetro negoziale liberamente individuato, finendo così per qualificare a priori quel contratto come contratto “pirata”, al di là dei canoni che, ai sensi dell'art. 17 Stat. Lav., identificano i “sindacati di comodo”, per il solo fatto, quindi, che il trattamento economico ivi previsto è inferiore a quello riconosciuto dal più conveniente dei contratti collettivi regolanti settori o categorie affini nei diversi comparti produttivi da assumersi quale contratto leader.

E a quella lettura si è allineato il legislatore, incorrendo nello stesso vizio, laddove privilegia il riferimento, quale parametro valido ai fini dell'art. 36 Cost., ad una specifica tipologia di contratto collettivo selezionata in astratto ed assunta come contratto leader, a prescindere dalla genuinità o meno del contratto collettivo applicato nella struttura produttiva interessata.

Sullo sfondo vi è l'obiettivo di promuovere, a contenimento del fenomeno del “lavoro povero” cui si è accennato all'inizio, l'allineamento generalizzato dei trattamenti economici ai livelli retributivi dei contratti collettivi individuati come contratti/parametro o leader, così come, del resto, si è verificato attraverso il riconoscimento giurisprudenziale della precettività dell'art. 36 Cost. con riguardo al “minimo costituzionale”.

Ma, più al fondo, si mira alla razionalizzazione degli assetti contrattuali come riflesso del ricompattamento della rappresentanza collettiva, non a caso perseguito anche ancorando la nozione di “salario giusto”, non alle tre voci tradizionalmente considerate dalla giurisprudenza ai fini della nozione di “minimo costituzionale”, ovvero paga base, scatti di anzianità e mensilità aggiuntive, bensì al trattamento economico complessivo, a restringere il campo delle possibili differenze salariali.

⁸ Non a caso nel suo commento G. PROIA, *“Prime riflessioni sul salario giusto”*, cit. riprende la critica già avanzata con riguardo alle sentenze in questione per cui sarebbe stato opportuno che la Corte di Cassazione avesse rimesso alla Corte costituzionale la decisione relativa alla legittimità della disciplina relativa ai lavoratori delle cooperative

Ne risulta evidentemente disatteso il principio di libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.⁹, emergendo in relazione a ciò una chiara questione di costituzionalità della nuova norma¹⁰.

Il problema non è quello dell'attuazione surrettizia dell'*erga omnes*, limitandosi la norma a definire un parametro esterno per la determinazione del trattamento economico rispondente al principio dell'equa retribuzione di cui all'art. 36 Cost., né quello della *par condicio* tra organizzazioni sindacali, atteso che il riferimento ad un requisito di carattere generale quale la capacità rappresentativa dei soggetti stipulanti i contratti/parametro ammette la possibilità di assunzione a contratto leader di quanto negoziato da qualsiasi organizzazione datoriale o sindacale che raggiunga il requisito della maggiore rappresentatività comparata.

Il problema sta nel pregiudizio che nei fatti subisce la libertà di adesione dei lavoratori e dei datori di lavoro alle organizzazioni di rappresentanza, dovendo l'azione esponenziale e di tutela dell'interesse collettivo necessariamente sfociare in un risultato economico predeterminato e la stessa libertà di individuazione dell'ambito di operatività del contratto, ovvero del perimetro negoziale, che nella specializzazione degli ambiti categoriali e dei relativi mercati legittima le differenze salariali.

La facoltà di scelta, che l'opzione costituzionale di cui al comma 1 dell'art. 39 Cost. ha voluto, su entrambi i fronti, finora rimessa alla volontà dei soggetti collettivi investiti di un mandato di rappresentanza, trova evidenti limiti e così sostanziale negazione nella promozione delle scelte negoziali operate in materia retributiva dalle organizzazioni identificate come comparativamente più rappresentative e nell'affacciarsi di una nozione a priori di settori o categorie produttivi.

Ne emerge una sorta di monopolio rappresentativo da parte di determinati soggetti collettivi rispetto ad ambiti negoziali predefiniti, panorama che richiama, come è già stato osservato, un assetto neocorporativo delle relazioni sindacali¹¹.

Un assetto non legittimato dall'art. 39 Cost., presupponendo il principio di libertà sindacale da questo enunciato la conferma del carattere volontaristico della scelta tanto dell'adesione all'organizzazione di rappresentanza quanto del perimetro negoziale.

Dal che consegue la conferma dell'originario riferimento quale parametro dell'art. 36 Cost. del contratto collettivo di fatto applicato laddove si tratti di contratto genuino, riflettendo esso condizioni di lavoro e, in via prioritaria, trattamenti economici, coerenti con l'andamento del mercato relativamente all'ambito di efficacia negoziale prescelto.

Il pretermettere il riferimento al contratto applicato in quanto contratto “pirata” non può prescindere dalla valutazione della sua genuinità, valutazione che, in caso positivo, non può ammettere il riferimento ad altri contratti eterodeterminati, tanto più avendo riguardo al trattamento economico complessivo.

Insomma, il “salario giusto”, piuttosto che su un “contratto giusto”, richiede di essere tarato su un “contratto vero”.

⁹ Significativa in tal senso è la posizione espressa da S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri contrattuali*, in *Lav. dir.*, 2020, 2, p. 187, ove l'Autrice rileva come la frammentazione della rappresentanza “sembra, da una parte, rispecchiare anche il declino storico e sociologico delle forme aggregative più ampie di rappresentanza degli interessi e, da un'altra parte mette in evidenza l'emersione di nuovi interessi collettivi in cerca di rappresentanza, con relativa competizione tra soggetti rappresentativi vecchi e nuovi. Questi sviluppi hanno registrato un'intensificazione inusitata, che nel bene e nel male, costituisce attestazione del pluralismo e, quindi, della libertà sindacale”.

¹⁰ Si sono espressi per l'incostituzionalità della norma nell'ambito del convegno “Retribuzione giusta e trasparente tra legge e contrattazione collettiva...”, cit., S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI e L. ZOPPOLI, esprimono perplessità sulla legittimità A. MARESCA e G. PROIA, *contra* I. ALVINO, O. RAZZOLINI, nell'ambito del webinar “Il salario giusto: realtà e prospettive”, cit., F. LUNARDON P. PASSALACQUA, E. BALLETTI, *contra* A. BELLAVISTA, C. CATAUDELLA.

¹¹ Così L. ZOPPOLI, *Conclusioni* nell'ambito del convegno “Retribuzione giusta e trasparente...” cit.