



**Numero 1 / 2026**

**Marta GIACONI**

**Qualche rapida annotazione a margine della sentenza della  
Corte costituzionale n. 188/2025**

# Qualche rapida annotazione a margine della sentenza della Corte costituzionale n. 188/2025

Marta GIACONI

*Associata di diritto del Lavoro nell'Università di Milano Bicocca*

## 1. Premessa.

La sentenza della Corte costituzionale n. 188/2025 rappresenta un'interessante sollecitazione ai fini della discussione sul tema del salario minimo nell'ambito degli appalti e questo nonostante gli argomenti di riflessione offerti siano esigui perché la pronuncia, conclusasi del resto con una dichiarazione di inammissibilità, risente delle criticità e lacune del ricorso della Presidenza del Consiglio, rilevate dall'Amministrazione Regionale resistente così come dalla stessa Consulta. Si potrebbe dire che il contributo al dibattito scientifico e politico sul salario minimo locale sia, pertanto, evincibile "indirettamente" e "nonostante" la natura della sentenza. I giudici della Corte hanno sottolineato l'inadeguatezza delle argomentazioni del ricorrente che si limitano ad affermare in modo assertivo, non motivato (e, aggiungo, sorprendentemente sbrigativo) la violazione dell'art. 39 Cost. e dell'art. 36 Cost., oltre che dell'art. 117 comma 2 lett. l) e lett. m) Cost.

## 2. La sentenza della Consulta.

Quanto alla decisione della Consulta di ritenere sostanzialmente inesistenti profili di contrasto con gli artt. 36, co. 1, e 39 comma 4 Cost. occorre premettere che, ovviamente, la stessa non possa essere impiegata per legittimare acriticamente ogni previsione nazionale, regionale o comunque locale che contempli l'inserimento negli atti di gara di un richiamo al salario minimo. La risposta circa una possibile violazione dei precetti costituzionali sopracitati, infatti, inevitabilmente varierà a seconda della formulazione concreta della clausola salariale, sia essa contenuta in una legge regionale o in un provvedimento comunale. Se, infatti, la compatibilità con le previsioni richiamate è difficilmente discutibile qualora l'applicazione di un trattamento economico minimo sia formulata, al pari di altri parametri di carattere sociale (dall'inserimento di lavoratori svantaggiati al perseguimento di politiche di genere), in termini di criterio premiale (come ad esempio previsto dalla legge regionale della Toscana su cui si tornerà *infra*), la risposta meriterà un approfondimento ulteriore e più cauto qualora la clausola dovesse assumere un maggior grado di vincolatività.

Per linearità espositiva, ricordo, infatti, come la Legge Regione Puglia valutata dalla Consulta rappresenti, in realtà, l'ultimo e il più incisivo dei provvedimenti locali intervenuti in tale ambito a partire dal 2024 (Lo Faro 2024). Come noto la prima amministrazione locale ad aver manifestato espressamente la volontà di garantire il rispetto di un trattamento retributivo minimo nell'ambito delle commesse pubbliche è stata la Città di Foggia poi seguita, tra le tante altre, anche dal Comune di Venezia<sup>1</sup>, da quello di Firenze, Torino<sup>2</sup> e Napoli, nonché dalla Regione Lazio<sup>3</sup>. Con la mozione di dicembre 2024 il Comune di Foggia, dopo aver ribadito l'impegno a sostenere in

---

<sup>1</sup> Comune di Venezia, 17.12.2024 Nr. ordine 640

<sup>2</sup> Comune di Torino, mozione n. 5 Approvata dal Consiglio Comunale in data 03 febbraio 2025

<sup>3</sup> Mozione della Regione Lazio 155 dell'11 aprile 2024

sede ANCI e Conferenza Stato Città tutte le misure dirette all'istituzione di un salario minimo legale, si è impegnato quale committente e concedente ma anche quale ente partecipante di società in house, ad inserire una clausola che imponga l'applicazione del Ccnl rispettoso dei criteri soggettivi e oggettivi previsti dall'art. 11 del d.lgs. 36/2023 *“e in ogni caso una retribuzione non inferiore a nove euro lordi l'ora”*. Sulla stessa scia furono poi adottate le delibere del Comune di Firenze e di Napoli, rispettivamente del 18 marzo e del 19 luglio 2024. La delibera fiorentina, oltre a richiamare il contenuto dell'art. 11 d.lgs. 36/2023 ivi compresa la necessità di procedere alla valutazione di equivalenza in caso di applicazione di Ccnl differente (su cui Santoro 2023 e Faioli 2025), impegna l'amministrazione a monitorare il rispetto, da parte dei contratti indicati nelle procedure di gara, di un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora. La scelta del Comune di Napoli è del tutto simile, traducendosi in un vincolo alla verifica del rispetto del salario orario minimo nella misura sopra quantificato, da parte dei concorrenti al di là, quindi, del Ccnl indicato nel bando. Tali misure, che le amministrazioni inquadrano esplicitamente entro la cornice dell'art. 11 del d.lgs. 36/2023, pur non indicando chiaramente quale sia la fase della procedura in cui la “clausola” recante il salario minimo locale dovrebbe essere inserita né, conseguentemente, quale sia il livello di vincolatività e l'effetto in caso di sua violazione, manifestano l'inequivoca volontà delle amministrazioni locali di intervenire quali parti attive e non mere spettatrici nell'ambito della discussione sulla introduzione del salario per legge.

Ebbene, in tale contesto la legge della Regione Puglia rappresenta senz'altro la scelta più coraggiosa sia per la sua fonte (non più una mozione o una delibera ma una legge) sia per la configurazione del vincolo, ascrivibile non tanto ad un criterio premiale o ad un generico “impegno al monitoraggio” quanto piuttosto ad una vera e propria condizione particolare di esecuzione contrattuale (da tenere distinta dai requisiti di partecipazione, v. Consiglio di Stato, sez. III, 26.10.2023 n. 9255) che oltre a perseguire le note finalità di contrasto a patologiche forme di social dumping connesso all'esternalizzazione (nel privato come nel pubblico), è altresì capace di sostenere la contrattazione collettiva (di qualità) e rafforzarne ulteriormente la diffusione (Arnholtz, J., Jaehrling, K., Larsen, T. P., & Refslund, B. 2025).

Stando all'art. 2 comma 2 della Legge Regione Puglia l'amministrazione regionale (unitamente alle aziende sanitarie ospedaliere, a Sanitaservice e a tutti gli enti ed agenzie regionali), infatti, verifica che i Ccnl indicati nelle gare prevedano un trattamento economico minimo inderogabile (poi modificato in trattamento minimo tabellare) pari a 9 euro l'ora. Una condizione che, si evince dal testo normativo, deve sussistere indipendentemente dalla scelta dell'operatore di applicare il Ccnl indicato dalla PA o un altro, equivalente, in linea con l'art. 11 del d.lgs. 36/2023. Ebbene, la conformità di tale previsione con l'art. 39 Cost. può trovare fondamento nelle considerazioni già formulate dalla dottrina ma anche dallo stesso Consiglio di Stato e dall'Anac, rispettivamente nel parere di accompagnamento (Relazione agli articoli e agli allegati, Roma, 7.12.2022, 27) e nella relazione al bando tipo (19.7.2023). Alludo non tanto all'argomento apparentemente tautologico secondo il quale la libertà dell'impresa di scegliere il Ccnl applicabile, (tutelata dall'art. 39 Cost. e dall'art. 41 Cost.), sarebbe fatta salva dalla decisione – libera - di partecipare alla gara e, così facendo, di accettare le condizioni imposte dall'appaltante; mi riferisco piuttosto all'interpretazione di siffatte clausole di rinvio quali meri strumenti diretti ad individuare il Ccnl parametro “esterno” di misurazione della dignità delle condizioni di lavoro applicate agli addetti all'appalto. Un argomento, quest'ultimo, con riferimento alla sola componente economica del Ccnl, già richiamato dalla stessa Consulta in occasione della sentenza 51 del 2015 in materia di cooperative ed estendibile anche a margine dell'art. 11 d.lgs. 36/2023 (Barbieri 2015) così come, in effetti, alle varie previsioni recanti un rinvio alla contrattazione collettiva (tra le quali si pensi

all'art. 3 c. 4, l. n. 142/2001 in materia di cooperative; alla l. n. 233/2012 sull'equo compenso dei giornalisti, all'art. 13 d.lgs. 112/2017 sulle imprese sociali, art. 4 comma 2 d.lgs. 136/2016) (Alvino 2018).

La particolarità della legge pugliese, rispetto alle altre tecniche già presenti nell'ordinamento, quindi, risiede altrove, ossia nell'aver ulteriormente circostanziato il Ccnl oggetto di rinvio, esigendo che lo stesso preveda un trattamento retributivo minimo (poi tabellare) pari a 9 euro. È, pertanto, il richiamo ad uno specifico importo a suscitare le maggiori perplessità. Proprio per via della povertà argomentativa del ricorso, la Consulta, però, non ha potuto motivare diffusamente l'assenza di un conflitto con l'art. 36 Cost. che, come ricordato autorevolmente, *“costituisce un libro aperto che indica i fini e gli obiettivi, ma lascia impregiudicati i mezzi”* necessari a perseguire il fine di un salario minimo, che ben potrà quindi essere prefigurato per legge, tramite rinvio ai contratti collettivi o altre tecniche (Mazzotta 2025). Ciononostante, la Corte costituzionale si spinge a sottolineare che la legge pugliese non avrebbe recepito un obbligo di introduzione del salario minimo bensì un “criterio di selezione del contratto collettivo” che dovrebbe orientare la scelta dell'appaltante. Se impostata in questo modo, quindi, la norma regionale costituirebbe una mera specificazione di quanto già disposto dall'art. 11 del d.lgs. 36/2023, restando ferma per l'operatore la possibilità di applicare un Ccnl dal contenuto equivalente e la riflessione riguarderebbe non tanto la compatibilità con l'art. 36 Cost. quanto piuttosto con l'art. 39, 4 comma Cost. In proposito, tuttavia, la Consulta non ha neppure l'occasione di approfondire l'interazione con il 39 Cost., poiché anche tale censura è effettivamente formulata dal ricorrente in modo generico ed assertivo. Eppure, si è dell'avviso che questo sia in realtà l'argomento decisivo: indicare un Ccnl, selezionato sulla base dei criteri di cui all'allegato I.01 all'art. 11 del d.lgs. 36/2023 nonché sulla base di questo ulteriore e più stringente criterio retributivo, lede l'art. 39 Cost.? Come si è osservato in più occasioni l'obbligo di indicazione del Ccnl da parte della stazione appaltante può essere considerato rispettoso dell'art. 39 Cost. unicamente grazie alla finestra lasciata aperta dal legislatore, ossia grazie alla facoltà dell'operatore economico di applicare un Ccnl diverso ma equivalente dal punto di vista delle garanzie normative e retributive<sup>4</sup>. Proprio da quest'ultimo punto di vista lo stesso allegato I.01 prevede che l'equivalenza delle tutele possa dirsi sussistente “quando il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua di cui al comma 2” (ossia) sia “almeno pari” a quello del contratto collettivo indicato nel bando. Se si accoglie l'idea per cui, in realtà, la legge della Regione Puglia cristallizza “semplicemente” un parametro utile alla selezione del Ccnl applicabile e non una previsione che impone tout court l'applicazione di un salario minimo, si deve conseguentemente ritenere la norma regionale compatibile con l'art. 39 Cost., sempre restando ferma e salva la possibilità di applicare un Ccnl dal contenuto equivalente.

### 3. L'orientamento Regio Post.

In relazione, poi, al quadro europeo la legittimità della previsione pugliese può essere apprezzata in particolare alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia che, come noto, si è

---

<sup>4</sup> Su cui recentemente TAR Toscana Firenze, Sez. IV, 6 ottobre 2025, n. 1584. Le imprese che partecipano a una gara per un appalto pubblico ovvero per la concessione di un pubblico servizio possono liberamente concorrere, ma non possono utilizzare come fattore competitivo il trattamento economico e normativo destinato ai lavoratori, che deve essere complessivamente equivalente al minimo previsto dal contratto collettivo di lavoro individuato dalla stazione appaltante e che, pertanto, rappresenta un limite inderogabile nell'elaborazione delle strategie competitive.

pronunciata in più di un’occasione sul c.d. minimum wage nell’ambito degli appalti pubblici<sup>5</sup>. Alludo in particolare alla sentenza del 17 novembre 2015 nel caso *RegioPost* (causa C-115/14), con cui la Corte di giustizia ha dichiarato che la direttiva 2004/18 in materia di appalti pubblici, *ratione temporis* applicabile, non osta ad una normativa nazionale che imponga agli offerenti e ai loro subappaltatori di impegnarsi, mediante una dichiarazione scritta da allegarsi all’offerta, a versare un salario minimo prefissato al personale assegnato all’esecuzione delle prestazioni. Tale obbligo costituisce ad avviso della Corte una “condizione particolare” ammessa, in linea di principio, dalla direttiva, poiché rientrando tra le condizioni di esecuzione contrattuale ispirate a criteri di carattere sociale (social consideration). Ad avviso dei Giudici di Lussemburgo detta condizione sarebbe altresì compatibile con l’art. 56 TFUE e anche con la direttiva 96/71 sul distacco poiché il salario minimo di cui si pretende il rispetto da parte dell’appaltatore costituisce parte integrante del livello di protezione che deve essere garantito ai lavoratori distaccati dalle imprese stabilite in altri Stati membri per l’esecuzione dell’appalto<sup>6</sup>; a ciò si aggiunga che non vi sarebbe neppure violazione della direttiva da parte della previsione che dovesse imporre l’esclusione dell’operatore che si rifiuti di produrre la dichiarazione scritta di impegno allegata all’offerta (Fronsecchi, Orlandini 2024). L’individuazione di un salario minimo, ottenuta per il tramite del rimando alla contrattazione collettiva, può quindi essere ascritta tra le possibili “special performance conditions” di cui all’art. 70 della direttiva 2014/24 che, si è osservato rappresenta quindi un “*chiaro riferimento normativo, che esplicitamente abilita l’amministrazione appaltante ad andare anche oltre la soglia retributiva minima derivante dall’applicazione del contratto collettivo leader*”, quantificandola in un importo ulteriore (Lo Faro 2025).

Pur ritenendo la questione assorbita dalla circostanza che, nel caso di specie, il parametro retributivo rappresenti unicamente un criterio di selezione del Ccnl applicabile dall’aggiudicatario, in linea con l’art. 11 del d.lgs. 36/2023, senza quindi alcun rischio di violazione della competenza normativa nazionale, non può essere ignorata la questione relativa all’asserita violazione dell’art. 117 secondo comma, Cost. alle lettere l) e m). Le previsioni attribuiscono alla legislazione esclusiva dello Stato materie quali a) l’ordinamento civile (art. 117, c. 2, lett. l), che abbraccia rapporto di lavoro e diritto sindacale; b) la “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale” (art. 117, c. 2, lett. m), che consente allo Stato di stabilire standard minimi inderogabili dalle Regioni, individuando, ad esempio, la concreta determinazione del livello essenziale delle specifiche prestazioni di sicurezza [C. cost. n. 282/2002]. La Consulta sul punto aderisce all’eccezione della Regione resistente, ritenendo che, in realtà, il parametro costituzionale di cui il Governo avrebbe dovuto eccepire la violazione è costituito dall’art. 117 lett. e) poiché la norma regionale attiene alla libertà di concorrenza (a sua volta espressione di competenza statale esclusiva). In una sorta di grande fraintendimento, insomma, il Governo avrebbe ascritto la previsione regionale alla materia dell’ordinamento civile mentre, al contrario, essa interviene nell’ambito dei contratti pubblici, benché con espresso riferimento ad una condizione di esecuzione afferente al trattamento retributivo. Né ad una diversa conclusione può condurre l’indiscutibile esistenza di un nesso tra regole degli appalti (e ruolo del committente) e tutela di condizioni di lavoro, oggetto

<sup>5</sup> Si vedano i noti precedenti CGUE 3 aprile 2008, C-346/06, *Dirk Rüffert v. Land Niedersachsen*; CGUE 18 settembre 2014, C-549/13, *Bundesdruckerei GmbH v. Stadt Dortmund*.

<sup>6</sup> A tal proposito, una disposizione nazionale come quella di cui all’articolo 3, della LTTG, per il fatto che prevede l’obbligo per qualsiasi offerente e subappaltatore di impegnarsi nei confronti dell’autorità giudicatrice a versare un salario minimo determinato dalla legge al personale assegnato all’esecuzione dell’appalto pubblico di cui trattasi, deve essere qualificata come «condizione particolare in merito all’esecuzione dell’appalto» basata su «considerazioni sociali» ai sensi dell’articolo 26 di tale direttiva.

di crescente attenzione sia nel settore privato (si pensi alla modifica dell'art. 29 d.lgs. 276/2003) sia in quello pubblico qui in esame. Sul punto è vero, infatti, che la direttiva 2022/2041 enfatizza “la centralità della tutela del salario minimo nell’ambito dell’aggiudicazione e dell’esecuzione degli appalti pubblici” (Ferrari, 2025) sancendo all’art. 9, in linea con il considerando n. 31, che gli Stati adottino misure adeguate a garantire che gli operatori economici e i loro subappaltatori, nell’aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino, tra gli altri, “agli obblighi applicabili concernenti i salari”, “stabiliti dal diritto dell’Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali”.

La questione relativa al contrasto con l’art. 117, secondo comma, lettera *m*), Cost., dedotta con il secondo motivo di ricorso, è inammissibile, invece, perché, nuovamente il Governo si astiene dal motivare le ragioni per le quali il precetto costituzionale sarebbe stato violato dalla norma regionale limitandosi a d affermare che la “disciplina del contratto di lavoro è fortemente permeata da esigenze di uniformità ed eguaglianza che giustificano la potestà legislativa esclusiva statale anche ai sensi dell’art. 117, secondo comma, lettera *m*), Cost.” Ora, anche si dovesse accogliere la prospettiva del Governo tale per cui non si tratterebbe di materia afferente alla disciplina degli appalti pubblici ma di una sorta di illegittima ed esorbitante attuazione dell’art. 36 Cost., si ribadisce come secondo quanto già affermato in passato dalla stessa Consulta il precetto costituzionale non abbia introdotto una riserva normativa a favore della contrattazione collettiva ([C. Cost. 15.11.1962, n. 106](#); [C. Cost. 7.2.1985, n. 34](#); [C. Cost. 23.4.1998, n. 143](#), sGiasanti 2019).

#### 4. Sulla scelta tra premialità e condizione contrattuale.

Come noto attraverso i criteri premiali la stazione appaltante è in grado di attribuire un peso ad obiettivi di carattere sociale e ambientale incidendo sulla valutazione dell’offerta tecnica dell’operatore. Si tratta di un meccanismo rodato in grado di valorizzare l’impegno dei partner privati e di orientarne le loro condotte a finalità sociali eterogenee, senza rischiare di esporsi per l’appunto a censure di violazione dell’iniziativa economica o della libertà di concorrenza. Il rispetto del criterio premiale, infatti, inciderà semplicemente sull’acquisizione del punteggio da parte dell’operatore economico. Il salario minimo quale criterio di selezione del Ccnl applicabile dall’operatore economico, invece, è capace di sacrificare – benché lungo il sentiero legittimamente battuto dal legislatore negli anni più recenti al fine di contenere il dumping contrattuale e, quindi, il deterioramento delle condizioni di lavoro applicate nell’ambito degli appalti pubblici (sul necessario contrasto alla proliferazione dei Ccnl Imberti 2024) –l’art. 39 Cost. ma anche l’art. 41 Cost., per via della chiara e comprensibile scelta dell’ordinamento di anteporre “l’effettività della protezione dei prestatori di opere alla salvaguardia della libertà delle imprese” (Gagnoli 2024). In tal caso non si tratterà di un mero premio capace di incidere sulla valutazione dell’offerta tecnica, quanto piuttosto di una condizione particolare di esecuzione dell’appalto che, ai sensi dell’art. 70 della direttiva 2014/24, del resto, può comprendere considerazioni economiche, legate all’innovazione, di ordine ambientale, sociale o relative all’occupazione.

Un esempio plastico delle due differenti opzioni tecniche che si prospettano innanzi ad una stazione appaltante in sede di stesura del bando, è rappresentato dalla recente legge della Regione Toscana. Contrariamente alla legge pugliese, la legge Regione Toscana 18.6.2025 n. 30 di modifica alla legge Regione Toscana 16.4.2019 n. 18 ha, infatti, previsto che nell’ambito di appalti (o concessioni) banditi dalla Regione Toscana, dai suoi enti e organismi strumentali, incluse le A.S.L. e le sue società in house debba essere prevista quale criterio qualitativo premiale l’applicazione di

un trattamento economico minimo orario non inferiore sempre a nove euro lordi. Ebbene, come si anticipava, detta soluzione, che si pone quale possibile alternativa alla scelta pugliese, costituirà unitamente a quest'ultima uno stimolo per le amministrazioni locali ad adottare provvedimenti più incisivi delle mere delibere e mozioni comunali. L'effetto emulativo, penso, sarà accentuato dalla sentenza qui in commento che, pur concludendosi con la dichiarazione dell'inammissibilità del ricorso, incidentalmente contestualizza il criterio di selezione "economica" del CCNL nell'ambito della disciplina degli appalti pubblici più che in quello della possibile normativizzazione di un salario minimo, indirettamente avallandone quindi l'ancoraggio al d.lgs. 36/2023.

#### 5. Il trattamento retributivo parametro, la scelta della Regione Puglia.

L'art. 21 della l. Regione Puglia n. 39 del 2024 ha modificato l'art. 2, comma 2, della l. Regione Puglia n. 30 del 2024, sostituendo al richiamo del "trattamento economico minimo" pari a 9 euro all'ora quello ad "una retribuzione minima tabellare" pari a 9 euro all'ora. Penso che la scelta di aggiungere espressamente l'aggettivo "tabellare", così distinguendosi anche dalla legge delega sul salario minimo n. 144/2025 (che, tra i principi e criteri direttivi di attuazione della delega al Governo contempla proprio (art. 1 comma 2 lett. b) "*stabilire per le società appaltatrici e subappaltatrici, negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore, l'obbligo di riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto, individuati secondo il criterio di cui alla lettera a)*"), sia finalizzata ad intensificare la tutela economica del personale addetto all'appalto. Le altre voci economiche applicate dall'aggiudicatario andranno, infatti, ad incrementare il tabellare cristallizzato dalla legge regionale, elevandolo oltre i 9 euro. Così circostanziata, tale soglia finisce con il superare "i confini della mera "testimonianza" solo politicamente rilevante" (Lo Faro 2025) per andare ad incidere in modo concreto sulle retribuzioni del settore degli appalti pubblici, escludendo – si è detto - una buona parte dei Ccnl dalla "rosa" dei contratti applicabili (Razzolini 2025). Né si può trascurare che la specificazione del trattamento economico attraverso l'espresso richiamo al tabellare possa anche agevolare l'attività della stazione appaltante e in particolare dei Rup in sede di selezione e monitoraggio del Ccnl.

Alvino I. (2018), I rinvii legislativi al contratto collettivo, Napoli: Jovene.

Arnholtz, J., Jaehrling, K., Larsen, T. P., & Refslund, B. (2025). Tensions and experimentation in setting, extending, and enforcing working conditions: case studies of labour clauses in public procurement. *Transfer: European review of Labour and Research*, 31, 161-177.

Barbieri M. (2015), In tema di legittimità costituzionale del rinvio al c.c.n.l. delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione proporzionata e sufficiente, nota a C. Cost., 26 marzo 2015 n. 51, RGL, 493 ss.

Faioli M., Contrattazione collettiva "equivalente". Codice degli appalti, precomprensione ermeneutica e scelta di un metodo per comparare le tutele, in Fed.it, 2025, n. 14, p. 210.

Ferrari P. (2025), Le nuove regole del lavoro negli appalti - Appalti e giusta retribuzione, *Giurisprudenza Italiana*, n. 10, 1° ottobre 2025, p. 2175.

- Frosecchi G., Orlandini G. (2018), *An internationally oriented interpretation of EU law on public procurement: strengthening labour clauses through ILO Convention no. 94*, Biblioteca '20 Maggio' – 1/2020.
- Giasanti L., Sub art. 36 Cost., Codice commentato Ipsoa, 2019.
- Gragnoli E. (2024), *La recente giurisprudenza di legittimità e la dissociazione fra sufficienza e proporzionalità della retribuzione*, LDE.
- Imberti L. (2024), *Grande è la confusione sul salario minimo. La situazione è eccellente?* DRI, 209.
- Lo Faro A. (2025), *”PleaseIn My Back Yard”: esperienze locali di salario minimo e uso strategico dei contratti pubblici*, LD, 230.
- Mazzotta O. (2025), *La Consulta salva la legge pugliese sul salario minimo. E adesso?* 9colonne.it.
- Razzolini O. (2025), *Appalti pubblici e sfruttamento del lavoro: spunti a partire dalle inchieste della Procura milanese*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 499/2025;
- Santoro I., *‘A cavallo’ tra due codici: l’equo trattamento dei lavoratori nella nuova normativa sui contratti pubblici*, in WP “Massimo D’Antona” C.s.d.l.e., 2023, n. 467