
MASSIMA

Cassazione civile sez. lav. - 02/10/2023, n. 27711

Gli oneri del giudice per la determinazione del giusto salario minimo costituzionale

Nell'attuazione dell'art. 36 Cost. il giudice deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, in via preliminare alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche *ex officio*, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., e ciò anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, dovendo il giudice darne una interpretazione costituzionalmente orientata; il giudice può, altresì, servirsi, a fini parametrici, del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe e, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, comma 2 c.c., può fare riferimento ad indicatori economici e statistici secondo quanto suggerito dalla Direttiva 2022/2041/UE.

Fonte:

Giustizia Civile Massimario 2023

Diritto & Giustizia 2023, 3 ottobre

Guida al diritto 2023, 41

Lavoro e previdenza sociale

RETRIBUZIONE

Il salario minimo costituzionale affermato dalla Cassazione

venerdì 20 ottobre 2023

di Mscione Michele Professore ordinario di Diritto del lavoro

La Cassazione, con sei sentenze dell'ottobre 2023, ha precisato la nozione di «salario minimo costituzionale» in base all'art. 36 Cost., con una ricognizione sistematica anche sulla base dei numerosissimi precedenti sulla stessa materia. È stata così riaffermata la possibilità per il giudice di merito, in base all'art. 36 Cost., di "disapplicare" il trattamento insufficiente applicato nei singoli casi, anche se corrispondente a un contratto collettivo nazionale e firmato dai sindacati maggiormente rappresentativi; inoltre è stato riaffermato che, al posto del trattamento insufficiente, va garantito un trattamento congruo sempre ex art. 36 Cost. corrispondente a un contratto collettivo di settore analogo o per mansioni simili, oppure determinato in base ad altri criteri. La sanzionabilità d'ufficio di congruità ex art. 36 Cost. vale anche nei confronti di ipotetici contratti collettivi "erga omnes" in ragione del diverso campo di applicazione dell'art. 36 rispetto all'art. 39 comma 2° Cost. (Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27711; Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27713; Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27769; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28320; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28321; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28323; Trib. Bari, 13 ottobre 2023, n. 2720).

Cass. civ., Sez. lav. 2 ottobre 2023, n. 27711

Cass. civ., Sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27713

Cass. civ., Sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27769

Cass. civ., Sez. lav., 10 ottobre 2023, n. 28320

Cass. civ., Sez. lav., 10 ottobre 2023, n. 28321

Cass. civ., Sez. lav., 10 ottobre 2023, n. 28323

Tribunale di Bari, sentenza 13 ottobre 2023, n. 2720

Sei sentenze di Cassazione sui «salari minimi» nella stessa udienza ma con due relatori e due depositi

La Cassazione ha affermato con sei sentenze dell'ottobre 2023 che, in base all'art. 36 Cost. sul salario minimo costituzionale, il giudice può "disapplicare" un contratto collettivo anche nazionale e sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi; inoltre il giudice può ordinare di applicare in sostituzione il trattamento previsto da diverso contratto collettivo di settore affine o per mansioni analoghe, o altro trattamento ritenuto giusto, e può farlo "d'ufficio", dopo che il lavoratore abbia fornito gli elementi di prova sulla violazione dei criteri di proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost.

Le sei sentenze della Cassazione sul salario minimo sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023, ma con due diversi relatori e con depositi in giorni diversi: le sentenze Cass. n. 27711/2023, Cass. n. 27713/2023 e Cass. n. 27769/2023, di cui è stato relatore R. Rivero, sono state depositate il 2 ottobre 2023, mentre le sentenze Cass. n. 28320/2023, Cass. n. 28321/2023 e Cass. n. 28323/2023, di cui è stato relatore F. Panariello, sono state depositate il 10 ottobre 2023. Le motivazioni sono omogenee, ma, come si vedrà, le conclusioni sono in parte diverse.

Tutte le sentenze dell'ottobre 2023 (nn. 27711, 27713, 27769 con rel. R. Rivero e nn. 28320, 28321, 28323 con rel. F. Panariello) riguardano i dipendenti addetti alla vigilanza ed in specifico il CCCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro), ad essi applicato, degli «Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari», oggetto di decisioni di merito controverse (ad es. Trib. Milano, 1/6/2023, n. 1924; Trib. Milano, 1/6/2023, n. 1954; Trib. Milano, 5/6/2023, n. 1495; Trib. Milano, 6/9/2023, n. 2768). Le polemiche si sono accentuate in particolare dopo il caso sorto per la vigilanza alle entrate degli uffici giudiziari di Milano, affidata ad imprese private: al riguardo il Tar, adito contro un provvedimento dell'Ispettorato del lavoro, ha affermato che il contratto della vigilanza privata deve ritenersi congruo ex art. 36 Cost. in base al principio di presunzione di legittimità dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi (TAR Lombardia, Sez. IV, 4/9/2023, n. 2046; V. Lippolis, Ccnl: la scelta del datore di lavoro non può essere imposta con provvedimento amministrativo, in www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2023/09/20). Dopo dieci giorni, all'udienza del 14 settembre 2023, la Cassazione sez. lavoro ha deciso il contrario (con varianti nelle conclusioni).

I sei processi sulla vigilanza privata sono andati a decisione nella stessa udienza del 14 settembre 2023, riuscendo a distinguere e scegliere fra migliaia di procedimenti. Inoltre, l'udienza è stata fissata in tempi brevissimi, dato che le cause trattate avevano iscrizioni a ruolo del 2022 e 2023.

Dopo pochi giorni, il Tribunale di Bari s'è pronunciato in modo conforme citando espressamente le sentenze della Cassazione dell'ottobre 2023 (Trib. Bari, 13/10/2023, n. 2720).

Da tempo il CCNL «vigilanza privata» era oggetto di forte contenzioso e di polemiche, anche giornalistiche, perché giudicato «povero» oltre che insufficiente ex art. 36 Cost. nonostante che sia stato sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi; anzi, proprio per questo i sindacati sono stati incolpati ed attaccati. Qualcuno ha condannato a corrispondere, al posto del C.CNL «vigilanza privata», il trattamento molto migliore del CCNL «Multiservizi» (ad es. Trib. Milano, 10/3/2023, n. 673, R.G. 1485/2021 ma con esclusione della quattordicesima); altri e più spesso hanno ordinato di applicare in sostituzione il CCNL «Aziende di servizi - Proprietari di fabbricati (dipendenti, portieri, custodi)» (ad es. Trib. Catania, 21/7/2023, R.G. 6125/2020). Con l'aumento del contenzioso sono stati ripresi e sviluppati i disegni di legge sul «salario minimo», già proposti nella precedente legislatura (M. Miscione, Il minimo retributivo fisso con applicazione della Costituzione, in Mass. giur. lav., 2023, n. 2, 295 ss.). Le sei sentenze della Cassazione dell'ottobre 2023 arrivano al momento giusto per i pro e contro della fissazione per legge dei minimi.

“Disapplicare” un contratto collettivo ed applicare un altro contratto o altro trattamento migliore direttamente o con rinvio

Con le sei sentenze dell'ottobre 2023, la Cassazione ha distinto la fase distruttiva da quella ricostruttiva, e cioè quella (distruttiva) per la disapplicazione del contratto collettivo “povero” perché insufficiente ex art. 36 Cost. e quella (ricostruttiva) per la condanna al trattamento migliore. C'è sulla fase ricostruttiva una differenza, mentre per il resto i due gruppi di sentenze sono omogenei.

Con il secondo gruppo nn. 28320, 28321 e 28323 la Cassazione, confermando le pronunce d'appello impugnate, ha riconosciuto che per «scelta più ragionevole» va applicato il migliore CCNL dei «proprietari di fabbricati» in sostituzione di quello per la «vigilanza privata». Nella sentenza appena successiva del Tribunale di Bari (Trib. Bari, 13/10/2023, n. 2720) sono confrontati trattamenti di vari CCNL, confermando che sia da scegliere quello dei «proprietari di fabbricati».

Invece con le sentenze nn. 27711, 27713 e 27769 dell'ottobre 2023 la Corte non ha deciso direttamente ed ha rinviato ai giudici del merito per la «determinazione del giusto salario minimo costituzionale», anche quando la sentenza impugnata era stata favorevole ai lavoratori applicando il trattamento del CCNL «proprietari di fabbricati».

(Cass. n. 27713/2023). Pertanto, mentre per i casi di cui alle sentenze nn. 28320, 28321 e 28323 è ormai definitivamente accertato che va applicato il trattamento del CCNL per i «proprietari di fabbricati» in sostituzione di quello per la «vigilanza privata», per gli altri casi simili (di cui alle sentenze nn. 27711, 27713 e 27769) la decisione spetterà ai giudici del rinvio, che potranno scegliere lo stesso CCNL per i «proprietari di fabbricati» o un altro CCNL di «settore affine o per mansioni analoghe» (come quello «Multiservizi» normalmente invocato in via principale) o potranno servirsi «a fini parametrici» anche di «indicatori economici e statistici» o perfino dell'equità.

Credibilità dei contratti collettivi per più minimi nei vari settori

Con i due gruppi di sentenze dell'ottobre 2023 (nn. 27711, 27713, 27769 e nn. 28320, 28321, 28323) la Cassazione ricorda e conferma l'ormai indiscussa presunzione di congruità dei contratti collettivi, in particolare su misura e modalità dei trattamenti: viene riportato e condiviso il «monito» di precedenti sentenze, per cui «il giudice deve approcciarsi alla contrattazione collettiva con grande prudenza e rispetto». Si tratta però di presunzione semplice, per cui è ammessa la prova contraria mediante comparazione con altri contratti collettivi di «settori affini o mansioni analoghe» o, in aggiunta, mediante comparazione con «indicatori economici e statistici». Comunque, sia detto per inciso, esistono o sono rilevanti solamente i settori contrattuali, e non quelli ex art. 2070 c.c. del precedente ordinamento.

Si possono fare alcune deduzioni. L'estensione nazionale e la sottoscrizione dei sindacati maggiormente rappresentativi (come nei casi considerati dalla Cassazione) forse danno una maggiore credibilità, mai preclusione, che però non è sufficiente per impedire al giudice il controllo sul rispetto del minimo costituzionale ex art. 36 Cost. Come si vedrà, in base alle sentenze dell'ottobre 2023, il controllo di congruità ex art. 36 resterebbe anche in ipotesi di estensione "erga omnes" dei contratti collettivi.

Vale il contrario e cioè si può dubitare sulla congruità dei contratti sottoscritti dai sindacati non maggiormente rappresentativi.

La congruità del riferimento ai contratti collettivi di «settori affini o mansioni analoghe», anche in sostituzione o in aggiunta ad altri parametri, conferma la necessità di individuare i minimi costituzionali in rapporto ai singoli settori o alle specifiche mansioni: conferma che ci sono molti minimi costituzionali e non ce n'è uno solo, anche considerando il collegamento dell'art. 35 con l'art. 39 comma 2 e ss. Cost., ma va controllato che le differenze di minimi derivino da fattori logici e non-discriminatori, come i «settori».

Accertata l'illegittimità va applicato il trattamento congruo ex art. 36 senza frantumazioni

Si evidenzia una doppia operazione, la prima distruttiva e la seconda ricostruttiva: prima va provato mediante comparazione che il trattamento riconosciuto è al di sotto dei minimi costituzionali ex art. 36 Cost. e, dopo, va individuato il «giusto salario» prendendo a riferimento un contratto collettivo di «settore affine o mansioni analoghe», o anche altri parametri. Per la parte ricostruttiva sarebbero utilizzabili anche «indicatori economici e statistici» o perfino l'equità, ma sarebbe meno semplice perché, per determinare il complesso trattamento economico e normativo del lavoro subordinato, sono necessarie tecniche contrattuali sperimentate.

Ai fini della disapplicazione di un contrario collettivo per violazione dell'art. 36 Cost., l'onere della prova dell'incongruità è a carico dei lavoratori in base al principio fondamentale della domanda: per la fase "demolitoria", «il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione» del contratto collettivo. Per la successiva fase "ricostruttiva", invece, il giudice potrà procedere anche d'ufficio per applicare il trattamento congruo.

Per la fase ricostruttiva, e cioè per individuare il trattamento congruo in sostituzione di quello di cui s'è accertata l'inadeguatezza, il riferimento alle clausole salariali dei

contratti collettivi post-corporativi di categoria costituisce «una facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile», con possibilità di utilizzare anche parametri differenti o perfino l'equità: nella ricerca della giusta retribuzione il giudice potrà procedere anche d'ufficio, utilizzando riferimenti e parametri anche non chiesti dalle parti in giudizio. Con queste parole la Cassazione riconosce –sentenze dell'ottobre 2023 nn. 27711, 27713, 27769 e nn. 28320, 28321, 28323 – la discrezionalità del giudice nell'applicazione dell'art. 36 Cost., ma, forse per accentuare la mancanza di vincoli formali o sacramentali, finisce per evocare una frantumazione, tenendo conto delle dimensioni e località dell'impresa o di specifiche situazioni locali. Comunque, con tutte le prudenze per evitare anche solo la sensazione di creare un meccanismo formale e quindi rigido, con le sei sentenze dell'ottobre 2023 la Cassazione riconosce implicitamente la preferenza ad utilizzare come parametro di congruità quello del contratto collettivo per settore affine: solo in questo modo viene realizzata un minimo di parità, evitando i fenomeni estremi che ricordano quelli delle vecchie (ma non troppo) "gabbie salariali", con precise frontiere per retribuzioni più o meno alte.

La discrezionalità del giudice, per l'applicazione dell'art. 36 Cost., che trova limiti solo logici nell'esigenza più ampia di evitare frantumazioni estreme.

Non-interferenza e coordinamento fra l'art. 36 e l'art. 39 Cost.

Per affermare che l'art. 36 Cost. è la legge attuale e concreta per cui i lavoratori hanno diritto al salario minimo, ed i datori di lavoro hanno l'obbligo di garantirlo, la Cassazione dell'ottobre 2023 ricostruisce con attenzione le varianti interpretative, in verità più apparenti che reali. Il presupposto logico è che nella Costituzione non c'è alcuna interferenza né tantomeno contrapposizione fra l'art. 36 che garantisce i minimi e l'art. 39 comma 2 e ss. che prevede una procedura per dare efficacia generale ai contratti collettivi. La scelta negativa di non dare attuazione all'art. 39 Cost. è coscientemente voluta, nella libertà lasciata al legislatore ordinario, ed anche se l'attuazione ci fosse stata (o ci sarà) i minimi contrattuali debbono comunque rispettare i minimi imposti dall'art. 36 Cost.: c'è diverso campo, non supremazia di una norma su altre.

Non c'è rimpianto per la mancata attuazione dell'art. 39 Cost., né tantomeno rimprovero, ma l'affermazione della Cassazione dell'assoggettamento comunque al controllo di proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost. esclude ogni dubbio anche logico e fa cadere l'ipotesi illusionistica per cui tutto potrebbe essere risolto con l'attuazione dell'art. 39 Cost.

Non ci sono incertezze, perché l'art. 36 Cost. pone diritti certi e di semplice esercizio, ma comunque la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. non ha creato alcun ostacolo o difficoltà.

Nessuna supplenza dei giudici ma solo giusta discrezionalità

Nel percorrere con la Cassazione, attraverso le sei sentenze dell'ottobre 2023 (nn. 27711, 27713, 27769 e nn. 28320, 28321, 28323), i vari passaggi nell'applicazione dell'art. 36 Cost., resta l'immagine di interpretazioni diverse solo per l'applicazione dei singoli casi giudiziari, ma con ricostruzione unitaria e dall'inizio consolidata. S'è detto che, applicando l'art. 36 Cost. per il salario minimo, ci sarebbe stata "supplenza" da parte dei giudici, ma è facile obiettare, e si può farlo con le parole della Cassazione con le sei sentenze dell'ottobre 2023, che nulla c'era da supplire. S'è detto in modo simile che sarebbe stata una "invenzione" dei giudici, che attraverso un piccolo spunto avrebbero costruito un grande mezzo giuridico; in parole più secche, i giudici avrebbero creato norme che non esistono. Basta invece l'art. 36 Cost.

Ancora, ma in fondo è sempre lo stesso argomento, s'è detto che i giudici si sostituirebbero alla legge, con una specie d'usurpazione del potere legislativo; in qualche caso ci sarebbe una specie di concorso di colpa del legislatore, nell'emanare leggi malfatte per incapacità o per evitare di decidere (detto fra parentesi: qualcuno disse inizialmente che era «malfatto» perfino lo Statuto dei lavoratori, che forse è la legge più famosa nel mondo). La polemica non è nuova, ma si ripete. La completezza

ed autonomia dell'art. 36 Cost., confermate dalla Cassazione dell'ottobre 2023, dovrebbero eliminare le polemiche sul salario minimo.

Forse si presuppone che la precisione e la certezza potrebbero essere raggiunte solo con molte parole e non sarebbero sufficienti norme e leggi che di parole ne usino poche. Nell'esprimere l'obiezione, emerge la sua pochezza. Una parola sola può essere sufficiente, come «libertà», e precisarla può essere utile se non necessaria, ma a precisare troppo si rischia di lasciare vuoti pericolosi.

Nella logica esposta, si pone il dubbio che una normativa ampia e di principio possa essere meno efficace di una precisa e specifica, se cioè per il diritto al salario minimo basta l'art. 36 Cost. o sia necessario o utile e preferibile una normativa che precisasse i criteri per determinare di volta in volta i «salari minimi» (al plurale, come visto): con le sei sentenze dell'ottobre 2023 la Cassazione mostra, nei suoi passaggi logici ed anche storici, che una legge di principio, come l'art. 36 Cost., funziona perfettamente.

“Trattamento” o contratto collettivo preferibile ad altri parametri

Nel commentare le sei sentenze dell'ottobre 2023 della Cassazione, s'è cercato di essere precisi affermando che per i minimi costituzionali vengono imposti i “trattamenti” dei contratti collettivi, non i contratti collettivi e basta, cioè per intero. Qualche lapsus, se è scappato, forse è non del tutto involontario sia per la Cassazione che per chi commenta.

La Cassazione ha dato qualche indicazione, in particolare osservando che il giudizio va dato sul trattamento senza considerare lo straordinario, che resta «emolumento eventuale», e non si può costringere a fare lo straordinario per raggiungere la soglia minima costituzionale. In qualche caso, però, la struttura di fatto del contratto collettivo prevede un orario abbastanza basso, in modo da raggiungere un trattamento congruo proprio con emolumenti eventuali. Oppure si pensi alla integrazione con “bonus”.

Il caso è stato esaminato espressamente dalla Cass. 10/10/2023, n. 28320, cit. all'inizio, dopo la conferma della disapplicazione del CCNL «vigilanza privata» con applicazione di quello dei «proprietari di fabbricati»: quando l'orario è configurato in modo tale, da imporre lo straordinario sistematico, ai fini delle ferie va considerato il trattamento complessivo comprendente lo straordinario, a rischio altrimenti di indurre a rinunciare alle ferie.

È ovvio poi che il confronto va fatto considerando in modo omogeneo il lordo sul lordo e non con il piccolo trucco di confrontare il lordo sul netto o viceversa. Va precisato che, nei confronti per individuare il salario minimo costituzionale, alcuni dati sono lordi (quelli dei contratti collettivi) ma altri netti, come la “soglia di povertà” Istat o il Reddito di Cittadinanza (Trib. Bari, 13/10/2023, n. 2720).

Solo con un intero trattamento delineato dal contratto collettivo si può capire se i minimi sono congrui, non basta un confronto voce per voce.

Graduazione dei parametri di riferimento

Per l'art. 36 Cost. «il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c., di una ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'art. 36 Cost.». «Pertanto l'apprezzamento dell'adeguatezza della retribuzione in concreto resta riservato al giudice del merito e la sua determinazione, se effettuata nel rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost., e con adeguata motivazione, in ordine agli elementi utilizzati, non è censurabile neppure sotto il profilo del mancato ricorso ai parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva».

Resta però qualche personale incertezza nell'affermazione, per cui, per giudicare della congruità ex art. 36 Cost., sono utilizzabili non solamente i contratti collettivi ma anche

altri parametri differenti «sia in concorso, sia in sostituzione». In particolare, nei punti di diritto per i giudizi di rinvio (solo di Cass. nn. 27711, 27713 e 27769) si indica quale «parametro di commisurazione» per giudicare sulla congruità ex art. 36 Cost. la retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche se ad essa è possibile «discostarsi, anche ex officio, quando entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost.» e per la determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice potrà «servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe». Alla pari, ma da ultimo, si riconosce la possibilità di «fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022». La preferenza non dichiarata o formalmente negata è per i contratti collettivi.

Anche la Direttiva Ue 2022/2041 dà preferenza ai contratti collettivi, nel permettere una legge sui minimi solo in caso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% (M. Miscione, Approvata la Direttiva Ue 2022/2041 sulle retribuzioni minime, in *Quotidiano giuridico* del 21 novembre 2022).

Conclusione: la retribuzione è variabile indipendente

S'è rilevato in modo critico che, con le sentenze dell'ottobre 2023, la Cassazione avrebbe concluso la «nazionalizzazione della retribuzione» (G. Cazzola, La «nazionalizzazione del salario» finisce in Cassazione, in *Bollettino ADAPT* del 16 ottobre 2023, n. 35). La critica si concentra sul principio della Cassazione, ritenuto nuovo, per cui «non solo il contratto ma neppure la legge possono inibire al giudice di pronunciarsi sulla adeguatezza costituzionale dell'ammontare della retribuzione ex art. 36 Cost.». L'orientamento sarebbe «eversivo», perché porterebbe il giudice a «valutare in astratto, sulla base del suo convincimento, una tariffa che non è una variabile indipendente del processo produttivo, mettendo in discussione il risultato di quel conflitto di interessi che è alla base della rappresentanza e dell'attività negoziale».

Sono critiche intelligenti, ma inconferenti. O meglio, in base all'art. 36 Cost. la giusta retribuzione è proprio una variabile indipendente, perché per il lavoro va data sempre una retribuzione giusta e, se per compatibilità economiche o di altro tipo non fosse possibile, non si può lavorare. Allo stesso modo come non si può lavorare se non è possibile rispettare le norme di igiene e sicurezza. Una legge sui salari minimi dovrebbe comunque rispettare l'art. 36 Cost., mentre una legge sulla rappresentanza sindacale, o sull'improbabile «erga omnes» dei contratti collettivi, non potrebbe lasciare zone di libero arbitrio con possibilità di ritenere inesistente l'art. 36 Cost.

Copyright © - Riproduzione riservata