

DOCUMENTO 1: L'ART. 36 DELLA COSTITUZIONE, IL SALARIO MINIMO E IL LAVORO POVERO - EVOLUZIONE INTERPRETATIVA E APPLICAZIONE GIURISPRUDENZIALE

Introduzione: dalla tutela costituzionale al fenomeno del lavoro povero

L'[articolo 36 della Costituzione](#) rappresenta il fondamento normativo della lotta contro il fenomeno del "lavoro povero" (working poor), quella condizione paradossale in cui il lavoratore, pur svolgendo regolarmente la propria attività, non riesce a garantire a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa. Il precetto costituzionale, stabilendo che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", costituisce l'antidoto giuridico contro la povertà lavorativa e il fondamento per l'introduzione di un salario minimo effettivo nel nostro ordinamento.

Il salario minimo costituzionale: un diritto soggettivo perfetto

Natura giuridica del diritto

Come chiarito dalla [Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 28323 del 10 ottobre 2023](#), "quello al salario minimo costituzionale delineato nell'articolo 36 Cost., integra un diritto subiettivo perfetto che deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze indicate dalla norma". La norma costituzionale "non si limita a stabilire l'an del diritto al salario, ma attribuisce a chi lavora il diritto ad un salario con contenuti qualificanti, che si riferiscono al quantum del corrispettivo oggetto dell'obbligazione contrattuale".

Carattere immediatamente precettivo

Il diritto al salario minimo costituzionale ha carattere immediatamente precettivo e non necessita di attuazione legislativa per dispiegare i propri effetti. Come affermato dalla stessa pronuncia della Cassazione, si tratta di "indicazioni immediatamente precettive, idonee a conformare le clausole relative al corrispettivo del lavoro contenute all'interno di ciascun contratto di lavoro".

I due pilastri del salario costituzionale: proporzionalità e sufficienza

Il criterio di proporzionalità: oltre il mero sinallagma contrattuale

Il principio di proporzionalità esige che la retribuzione sia commisurata alla quantità e qualità del lavoro prestato, costituendo "un criterio positivo di carattere generale" che garantisce "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata". Come precisato dalla [Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 27769 del 2 ottobre 2023](#), "il requisito della proporzionalità si ritiene violato quando la retribuzione prevista dal contratto collettivo applicato risulta inferiore di oltre il 25% rispetto a quella garantita da altri contratti collettivi per mansioni analoghe nello stesso appalto".

Il criterio di sufficienza: dal superamento della povertà alla dignità

Il principio di sufficienza rappresenta "un limite negativo invalicabile in assoluto" e costituisce il vero baluardo contro il lavoro povero. La giurisprudenza ha progressivamente evoluto questo concetto, superando l'approccio meramente quantitativo basato sulla soglia di povertà ISTAT. Come chiarito dalla [Cassazione civile, sentenza n. 27769 del 2023](#), "la verifica di adeguatezza non può limitarsi all'accertamento del superamento della soglia di povertà calcolata dall'ISTAT, in quanto tale soglia, pur costituendo un utile parametro per individuare un limite minimo invalicabile sotto il profilo della sufficienza, non esaurisce il giudizio di conformità all'art. 36 Cost., che richiede una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza non solo non povera ma libera e dignitosa".

Il lavoro povero nella giurisprudenza: definizione e parametri

Identificazione del fenomeno

La giurisprudenza ha progressivamente delineato i contorni del "lavoro povero", identificandolo in quelle situazioni in cui il lavoratore, pur percependo una retribuzione formalmente regolare, si trova in condizioni di sostanziale indigenza. Il [Tribunale civile Terni, sentenza n. 165 del 3 maggio 2023](#) ha affrontato il caso di un lavoratore che, "padre di quattro figli a carico, percepisce una retribuzione netta mensile media di Euro 1363, appena superiore alla soglia di povertà ISTAT di Euro 1314,25 calcolata per il suo nucleo familiare", evidenziando come "qualora la retribuzione

complessiva si attesti solo marginalmente al di sopra della soglia di povertà e il lavoratore abbia ulteriori familiari a carico non considerati nel calcolo, deve concludersi per la violazione del canone costituzionale della sufficienza".

Parametri di valutazione del lavoro povero

La giurisprudenza ha individuato diversi parametri per identificare il lavoro povero:

1. Soglia di povertà ISTAT: Come precisato dalla [Cassazione civile, sentenza n. 27713 del 2023](#), "il livello Istat di povertà pur non costituendo un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, può tuttavia aiutare ad individuare, sotto questo profilo, una soglia minima invalicabile".

2. Composizione del nucleo familiare: La [Corte d'appello lavoro Catanzaro, sentenza n. 1133 del 15 novembre 2024](#) ha stabilito che "ai fini della verifica di conformità ai criteri costituzionali di sufficienza e proporzionalità, il giudice deve assumere a riferimento la retribuzione netta e non quella lorda, confrontandola con gli indici di povertà assoluta individuati dall'ISTAT in relazione alla composizione del nucleo familiare del lavoratore".

3. Impossibilità di integrazione del reddito: Per i lavoratori a tempo pieno, la [Cassazione civile, sentenza n. 28323 del 2023](#) ha chiarito che "per i lavoratori a tempo pieno rileva la retribuzione complessiva mensile netta e non quella oraria, atteso che il lavoratore impiegato a tempo pieno non ha ragionevole possibilità di integrare il proprio reddito con altre attività lavorative".

Il rapporto con la contrattazione collettiva: presunzione relativa di conformità

Superamento della presunzione assoluta

La giurisprudenza ha definitivamente superato l'idea che la contrattazione collettiva rappresentativa sia automaticamente conforme all'art. 36 Cost. Come affermato dalla [Cassazione civile, sentenza n. 27769 del 2023](#), "la contrattazione collettiva gode infatti di una presunzione solo relativa di conformità all'art. 36 Cost., superabile mediante prova contraria".

Sindacabilità giudiziale dei CCNL

Il [Tribunale lavoro Busto Arsizio, sentenza n. 645 del 27 giugno 2025](#) ha chiarito che "in attuazione dell'art. 36 della Costituzione, il giudice può dichiarare la nullità delle clausole retributive contenute in un contratto collettivo nazionale di lavoro, anche se stipulato da organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nel settore, quando la retribuzione ivi prevista non rispetti i requisiti di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato e di sufficienza ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Il dumping contrattuale e la competizione salariale al ribasso

Il fenomeno del dumping contrattuale

Il dumping contrattuale rappresenta una delle principali cause del lavoro povero, caratterizzato dall'applicazione strategica di contratti collettivi meno favorevoli per ridurre i costi del lavoro. La [Corte d'appello lavoro Milano, sentenza n. 570 del 17 giugno 2024](#) ha evidenziato come "uno scollamento significativo, nell'ordine del trenta per cento, tra la retribuzione corrisposta e quella prevista da altri CCNL di settore per mansioni analoghe è emblematico e idoneo a far cadere la presunzione di conformità all'art. 36 Cost."

Tutele contro la competizione al ribasso

La giurisprudenza ha sviluppato strumenti di contrasto al dumping contrattuale. La [Corte d'appello lavoro Venezia, sentenza n. 518 del 07 ottobre 2024](#) ha precisato che i trattamenti minimi "si propongono di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative".

I poteri del giudice nella determinazione del salario minimo

Discrezionalità giudiziale e parametri di riferimento

Il giudice gode di ampia discrezionalità nella determinazione del salario minimo costituzionale. Come stabilito dalla [Cassazione civile, sentenza n. 27769 del 2023](#), "il giudice, nell'esercizio dei poteri di cui all'art. 2099, comma 2, c.c., può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe, nonché fare riferimento ad indicatori economici e statistici".

Criteri di determinazione del salario adeguato

La [Cassazione civile, sentenza n. 28323 del 2023](#) ha individuato i parametri utilizzabili dal giudice: "altri contratti collettivi di settori analoghi o affini sottoscritti da organizzazioni parimenti rappresentative; le soglie di povertà rilevate dall'ISTAT; indicatori nazionali quali il reddito di cittadinanza; parametri internazionali ed europei, tra cui quelli indicati dalla Direttiva UE 2022/2041 sui salari minimi adeguati; il rapporto con il salario medio o mediano nazionale".

Il minimo costituzionale: elementi inclusi ed esclusi

Definizione del minimo costituzionale

La giurisprudenza ha precisato quali elementi retributivi rientrino nel "minimo costituzionale". La [Corte d'appello civile Milano, sentenza n. 626 del 19 settembre 2022](#) ha chiarito che "la nozione di minimo costituzionale comprenda paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità ed anzianità di servizio del dipendente sul medesimo appalto e nel medesimo incarico", escludendo "i compensi aggiuntivi e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima".

Esclusione degli elementi accessori

La [Corte d'appello lavoro Milano, sentenza n. 570 del 2024](#) ha precisato che "nella verifica della retribuzione minima adeguata devono essere considerati solo gli elementi che costituiscono il minimo costituzionale, integrati dall'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro di norma migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza, mentre non rilevano gli emolumenti per lavoro straordinario o altri elementi accessori".

Oneri probatori e procedimento

Distribuzione dell'onere della prova

La [Cassazione civile, sentenza n. 27769 del 2023](#) ha stabilito che "il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione all'art. 36 Cost. deve provare il lavoro svolto, l'entità della retribuzione percepita e allegare criteri di raffronto, mentre spetta al giudice valutare l'insufficienza o la non proporzionalità applicando i criteri giuridici costituzionali, con obbligo di adeguata motivazione in ordine agli elementi utilizzati".

Parametri di raffronto

La [Corte d'appello lavoro Venezia, sentenza n. 518 del 2024](#) ha chiarito che "incombe sul lavoratore che deduca la violazione dell'art. 36 Cost. l'onere di allegare, oltre al lavoro svolto e all'entità della retribuzione percepita, idonei indici sintomatici di insufficienza della stessa, quali il raffronto con la soglia di povertà assoluta ISTAT, l'importo della NASPI, della CIG o della pensione di inabilità".

Prospettive evolutive: verso un salario minimo legale

Il dibattito sul salario minimo legale

L'evoluzione giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. ha riaperto il dibattito sull'introduzione di un salario minimo legale in Italia. La giurisprudenza ha dimostrato che il principio costituzionale può operare concretamente anche in assenza di una specifica disciplina legislativa, fornendo al giudice gli strumenti per contrastare efficacemente il lavoro povero.

L'influenza del diritto europeo

La [sentenza del Tribunale di Busto Arsizio del 2025](#) ha evidenziato come "il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099 c.c., comma 2, può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022", mostrando l'apertura del sistema italiano agli standard europei sui salari minimi adeguati.

L'articolo 36 della Costituzione si è rivelato uno strumento giuridico efficace nella lotta contro il lavoro povero, evolvendosi da principio programmatico a diritto soggettivo perfetto immediatamente azionabile. La giurisprudenza ha costruito un sistema di tutele che, partendo dal riconoscimento della sindacabilità della contrattazione collettiva, arriva alla determinazione giudiziale di un vero e proprio salario minimo costituzionale.

Il superamento dell'approccio meramente quantitativo, basato sulla soglia di povertà, verso una concezione qualitativa della dignità del lavoro, rappresenta l'evoluzione più significativa di questo percorso interpretativo. Il lavoro povero non è più solo quello che non consente la sopravvivenza, ma quello che non garantisce una partecipazione piena alla vita sociale, culturale ed economica del Paese.

In questo contesto, l'art. 36 Cost. si configura come il fondamento costituzionale di un salario minimo effettivo, capace di adattarsi dinamicamente alle trasformazioni del mercato del lavoro e di

contrastare le forme più sofisticate di sfruttamento, dal dumping contrattuale alla competizione salariale al ribasso, garantendo che il lavoro rimanga strumento di dignità e non di impoverimento per chi lo presta.