

# DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2026

5

**AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**  
Forfetizzazione  
del lavoro straordinario

**QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
Contratti di lavoro atipici  
simili a quelli di agenzia

**RECESSO DEL LAVORATORE**  
Dimissioni: requisiti normativi  
nelle diverse fattispecie

**NUOVE SFIDE E OPPORTUNITÀ**  
Dalla Direttiva sui salari minimi  
alla trasparenza retributiva:  
tra Corte di Giustizia  
e legislazione nazionale

## PERCORSI DI GENNAIO

### EQUITÀ DI GENERE NEL LAVORO

Annunziata Staffieri

Amministrazione  
del personaleTrasparenza retributiva: come  
costruire una strategia vincente

### Leadership femminile

Imprenditoria femminile Hi-Tech:  
promozione  
e finanziamenti disponibili

### Pari opportunità

Intelligenza artificiale  
e parità di genere

### Diversità, equità e inclusione

Certificazioni DE&I in azienda:  
facciamo il punto

### IN QUESTO NUMERO

### UNI/PdR 125:2022

Molestie sul lavoro e piano  
strategico per la parità di genere

**Dalla Direttiva  
sui salari minimi  
alla trasparenza  
retributiva:  
tra Corte di Giustizia  
e legislazione  
nazionale**

**di Luca Failla,  
Paola Salazar**

 **Wolters Kluwer**

# Approfondimenti

Gestione del personale

## Dalla Direttiva sui salari minimi alla trasparenza retributiva: tra Corte di Giustizia e legislazione nazionale

Luca Failla, Paola Salazar - Failla & Partners Studio Legale

La sentenza della **Corte di Giustizia Ue, Grande Sezione, 11 novembre 2025, causa C-19/23**<sup>(1)</sup> rappresenta uno dei passaggi più importanti nel percorso europeo verso una disciplina euro-unitaria in materia di salario minimo nel rispetto delle prerogative nazionali ma quale punto di riferimento anche per le politiche di contrasto al lavoro povero.

Tale disciplina, come noto, si colloca nel quadro di un dibattito che da anni interessa gli Organismi comunitari e che ha acquisito sempre più alta rilevanza anche nell'Ordinamento interno, secondo un crescendo di qualificazione giuridico-normativa che vede oggi affiancati in questo scena-

rio evolutivo, le Istituzioni, le Organizzazioni sindacali, i Giudici del lavoro ed il Legislatore<sup>(2)</sup>. È fin troppo facile richiamare *in primis* in questo scenario la giurisprudenza degli ultimi anni relativa all'applicazione di alcuni Ccnl riconosciuti dal Giudice del lavoro non coerenti con i principi di cui all'art. 36 Cost.<sup>(3)</sup>. In realtà il tema del salario minimo (e del connesso lavoro "povero") tocca ambiti molto più ampi che vanno oltre l'economia del presente contributo ma che possono essere ricondotti in via generale anche all'evoluzione che sta attraversando il mondo del lavoro tra tecnologia, lavoro attraverso piattaforma (di cui alla Direttiva Ue n. 2024/2831)<sup>(4)</sup>

(1) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(2) V. il Rapporto Cnel, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, 4 ottobre 2023; Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Salario minimo in Italia, elementi per una valutazione*, 13 luglio 2023; S. Spattini, *Il recepimento della Direttiva Ue sui salari minimi adeguati: l'Italia nel confronto comparato con gli altri Stati membri*, Adapt WP 12/2024; Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Struttura della retribuzione e salario minimo: disciplina italiana e confronto con altri Stati comunitari*, 13 maggio 2025.

(3) Si fa riferimento alla nota sentenza della Cass. civ., sez. Iav., 2 ottobre 2023, n. 27711 nella quale ultima si afferma «Nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, 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., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe. Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata *ex art. 36 Cost.* il giudice, nell'ambito dei propri poteri *ex art. 2099, comma 2, c.c.*, può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori

economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva Ue 2022/2041 del 19 ottobre 2022».

(4) Durante l'*iter* di approvazione della Direttiva erano stati diffusi i dati che facevano da sfondo all'implementazione della disciplina di settore. Tali dati avevano messo in evidenza come la platea dei lavoratori interessati dal lavoro attraverso piattaforma sia caratterizzata in prevalenza da giovani uomini, in possesso nella maggior parte dei casi di un diploma superiore, i quali svolgono questo tipo di attività come fonte secondaria di reddito. I settori più rappresentati sono i seguenti:

- taxi: 39%
- consegne (consegna di cibo, servizi di trasloco, ritiro della spesa): 24%
- servizi per la casa (pulizia, altri lavori manuali): 19%
- servizi professionali (contabilità): 7%
- attività freelance (progettazione grafica, editing fotografico): 6%
- servizi a domicilio (assistenza all'infanzia, assistenza sanitaria): 3%
- micro-incarichi (classificazione di oggetti, etichettatura): 2%

I settori più rappresentati sono quindi quelli delle consegne, dei taxi e dei lavori domestici. Ma va anche detto che, sempre secondo i dati diffusi a livello europeo, dei 28,3 milioni di persone che lavorano mediante piattaforme digitali, il 7% (2 milioni) è costituito da lavoratori subordinati mentre il 93% (26,3 milioni) da lavoratori autonomi. È solo una parte dei lavoratori autonomi quella presa in considerazione da parte delle Autori-