

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** (1) 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 (2). 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. (3). 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) (4)

(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. lav., 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-

Approfondimenti

e trasformazioni strutturali legate anche al passaggio sempre più specifico e capillare dal lavoro subordinato alle diverse forme di lavoro autonomo (5) anche di tipo ibrido, come ad esempio il contratto misto previsto e disciplinato dall'art. 17 legge n. 203/2024 (6). Oggi la gran parte della forza lavoro è impiegata in attività intellettuali, creative e in prospettiva ad alto impatto tecnologico in termini di competenze (7), mentre il numero di coloro che sono impiegati in attività e compiti meramente esecutivi si sta sempre più assottigliando anche a causa del crescente impatto dell'intelligenza artificiale (AI). Per contro, alcune attività, ad esempio, quelle relative alla cura della persona, quelle domestiche o quelle di vigilanza (proprio quelle oggetto di analisi da parte della giurisprudenza degli ultimi anni), seppure sempre richieste, non sembrano poter godere del giusto valore.

Il tema, quindi, abbraccia ambiti differenti e prospettive giuridiche diverse entro le quali la recente sentenza della **Corte di Giustizia** trova una collocazione divenuta ormai molto specifica nel contesto delle evoluzioni intervenute negli ultimi anni in questa materia. **Chiamata a pronunciarsi** sul ricorso di Danimarca e Svezia per l'**annullamento della Direttiva (Ue) 2022/2041 sui salari minimi adeguati**, la Corte di giustizia ha **confermato la validità complessiva dell'atto**, ma è anche **intervenuta in modo mirato sull'art. 5**, attenuando alcune previsioni ritenute troppo incisive nella determinazione – a livello comunitario – dei salari minimi legali.

La decisione arriva – come detto – in un momento in cui il quadro regolatorio è già in forte evoluzione. Sul versante europeo, accanto alla **Direttiva sui salari minimi** è infatti approdata a compimento anche la **Direttiva (Ue) 2023/970**

sulla trasparenza retributiva, destinata a incidere sulle strutture salariali aziendali e sul governo delle differenze salariali, soprattutto di genere. Sul versante interno, il Legislatore ha invece approvato la **Legge delega n. 144/2025 (8) sul "salario adeguato"**, che punta a rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva proprio alla luce anche degli sviluppi giurisprudenziali più recenti sull'art. 36 Cost. e sulla nozione di lavoro povero (9).

L'intreccio tra questi tre piani – Direttiva sul salario minimo, trasparenza retributiva e Legge delega – aiuta a comprendere **in che direzione si stia muovendo il sistema: non verso un salario minimo legale uniforme, ma verso un insieme di strumenti che, a diversi livelli, mirano a garantire retribuzioni adeguate** contribuendo a ridurre – auspicabilmente – le zone grigie del lavoro che non viene ritenuto in linea con i principi di cui all'art. 36 Cost.

Sentenza C-19/23: un equilibrio tra competenze europee e nazionali

Il ricorso proposto dal Regno di Danimarca, sostenuto dalla Svezia, si fondava in larga parte sul limite posto dall'**art. 153, par. 5, TFUE**, che **esclude la materia retributiva dalla competenza legislativa dell'Unione europea**. Nelle conclusioni dell'Avvocato Generale, rese all'inizio del 2025, si era arrivati a prospettare l'annullamento integrale della Direttiva 2022/2041, sul presupposto che essa avesse oltrepassato il perimetro delle «condizioni di lavoro» per incidere, seppure indirettamente, sulla determinazione dei salari nazionali.

La Corte sceglie una via meno radicale. Da un lato conferma la base giuridica individuata dal Legislatore europeo, ritenendo che la Direttiva si

ta europee le quali stimano che almeno un 19% di essi (circa 5 milioni) sia in effetti classificato in modo non corretto, perché collocabile, in termini di concreta gestione del rapporto di lavoro, in una posizione molto più vicina al lavoro subordinato rispetto a quello dichiarato tra le parti come lavoro autonomo.

(5) I dati qui sono quelli aggiornati da Confprofessioni con il proprio rapporto annuale 2025. Il X rapporto evidenzia che nel nostro Paese gli occupati indipendenti superano i 5 milioni, dei quali oltre 1,378 sono liberi professionisti, una componente che, in questo scenario, mostra «una tenuta migliore, rispetto alle altre categorie, con una crescita complessiva dell'8% nel decennio 2014- 2024 (+97.000 unità)», mentre «nello stesso periodo, gli autonomi registrano una contrazione marcata (-16%, pari a -521.000) e gli altri lavoratori indipendenti subiscono una riduzione ancora più accentuata (-26%, -192.000)». Il tutto peraltro accompagnato da un forte calo nel livello red-

dituale con una discesa del 5,4% per quanto riguarda i liberi professionisti Adepp (Fonte, Ansa e Rapporto Confprofessioni).

(6) V. sul punto P. Salazar, *Nuovo contratto misto e implicazioni organizzative*, *Dir. prat. lav.*, 2025, 4, pagg. 220 ss.

(7) Dati del World Economic Forum – *The Future of Jobs Report*; v. anche il rapporto Cedefop, *Skills empower workers in the AI revolution*; Inapp, *AI occupational exposure and wage distribution: the case of Italy*, WP n. 135, febbraio 2025.

(8) «Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione».

(9) V. anche Cnel, *La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti Cnel*, settembre 2025.

collochi nel settore delle condizioni di lavoro di cui all'art. 153, par. 1, *lett. b)*, TFUE. Dall'altro **riafferma il limite del par. 5** dello stesso articolo, chiarendo che l'Unione non può determinare direttamente i livelli retributivi né fissare in modo vincolante gli elementi economici da prendere in considerazione per la quantificazione dei salari minimi legali. Nel disattendere le conclusioni dell'Avvocato generale si conferma pertanto che la Direttiva non introduce un diritto soggettivo europeo ad un determinato livello di salario minimo, né fissa soglie uniformi vincolanti ma pone le basi perché ciascuno Stato identifichi autonomamente i parametri per raggiungere tale obiettivo. **L'obiettivo dichiarato è quello di non sovrapporsi al Legislatore nazionale salvaguardando la posizione delle Parti sociali** in questa delicata materia.

È su questo crinale che **la Corte interviene direttamente sull'art. 5 della Direttiva, con l'annullamento parziale delle parti più incisive**: in particolare, l'intero paragrafo 2 – che imponeva agli Stati di includere, tra i criteri di valutazione dei minimi, almeno il potere d'acquisto, il livello e la distribuzione dei salari, il tasso di crescita salariale e la produttività di lungo periodo – e il rinvio a tali elementi contenuto nel quinto periodo del par. 1 (10). Viene eliminato il rinvio agli «elementi di cui al paragrafo 2» contenuto nella quinta frase del paragrafo 1; viene espunto l'intero paragrafo 2, che imponeva agli Stati di considerare almeno potere d'acquisto, livello e distribuzione dei salari, tasso di crescita salariale e produttività a lungo termine nella valutazione dell'adeguatezza; viene infine meno la clausola di non regresso posta in chiusura del paragrafo 3, che condizionava l'uso di meccanismi di indicizzazione automatica al divieto di qualsiasi riduzione del salario minimo legale.

La Corte **conferma** invece l'**art. 4 della Direttiva**, che attribuisce un ruolo centrale alla contrattazione collettiva e impone agli Stati membri con una contrattazione collettiva avente un tasso di copertura inferiore all'80%, di adottare misure e piani d'azione volti ad aumentarla. In tale norma non si ravvisa, secondo i Giudici europei, una

violazione del «diritto di associazione» né un'interferenza nella libertà sindacale: l'Unione **si limita a promuovere la contrattazione collettiva** come strumento principale per la determinazione dei salari, in coerenza con quanto già affermato nei considerando della Direttiva e con l'art. 152 TFUE.

Il risultato è un testo che mantiene l'impianto della Direttiva, ma ne riduce la portata prescrittiva sui contenuti ed i parametri del minimo legale. L'adeguatezza dei salari minimi resta un obiettivo europeo, ma non viene trasformata in un concetto sostanzialmente tipizzato a livello unionale. La Corte insiste, infatti, sul fatto che la **concreta determinazione dei livelli salariali debba continuare a dipendere dalle condizioni socio-economiche e dalle tradizioni di ciascuno Stato membro, nel rispetto delle competenze nazionali e dell'autonomia delle Parti sociali**.

In questo senso, la pronuncia ha un effetto rassicurante per gli Ordinamenti che, come l'Italia, non hanno un salario minimo legale generalizzato ma fondano la tutela salariale sull'intreccio tra principi costituzionali e contrattazione collettiva. **L'Unione conserva un ruolo di impulso e di coordinamento**, soprattutto sul piano procedurale (monitoraggio, piani d'azione, promozione della contrattazione), ma **non sostituisce le scelte interne sulla misura delle retribuzioni**.

Salari minimi e trasparenza retributiva: due piani che si rafforzano a vicenda

La Direttiva 2022/2041 non è l'unico tassello del «cantiere europeo» in materia di salari. **La Direttiva (Ue) 2023/970 sulla trasparenza retributiva**, che **gli Stati dovranno recepire entro il 7 giugno 2026**, introduce una serie di **obblighi destinati ad avere un impatto significativo sulle politiche retributive aziendali** e con esse sulla revisione anche di alcuni significativi aspetti di **gestione del rapporto di lavoro**.

Se la prima Direttiva si occupa soprattutto di meccanismi e parametri per verificare l'adeguatezza dei minimi legali o contrattuali, la seconda concentra l'attenzione sulla **struttura delle retribuzioni interne** e sulle cause del persistere di

(10) Nel dettaglio viene eliminato il rinvio agli «elementi di cui al paragrafo 2» contenuto nella quinta frase del paragrafo 1; viene espunto l'intero paragrafo 2, che imponeva agli Stati di considerare almeno potere d'acquisto, livello e distribuzione dei salari, tasso di crescita salariale e produttività a lungo ter-

mine nella valutazione dell'adeguatezza; viene infine meno la clausola di non regresso posta in chiusura del paragrafo 3, che condizionava l'uso di meccanismi di indicizzazione automatica al divieto di qualsiasi riduzione del salario minimo legale.

Approfondimenti

sacche di **differenze** soprattutto con riferimento al *gender pay gap*. Il Legislatore europeo muove dall'idea che divari rilevanti e sistemi retributivi non trasparenti siano spesso il risultato di asimmetrie informative, di sistemi di inquadramento poco trasparenti e di criteri retributivi non sufficientemente ancorati a parametri oggettivi.

Da qui la scelta di rafforzare i **diritti informativi dei lavoratori**, prevedendo, fra l'altro, la **comunicazione preventiva della retribuzione** iniziale o della fascia retributiva collegata con l'inquadramento già in fase pre-assuntiva ma anche il **divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro** e la **possibilità**, per il personale in forza, di **accedere ai dati sulle retribuzioni medie**, disaggregati per genere, **per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore** (11). A ciò si accompagna l'**obbligo per i datori di lavoro** di adottare **sistemi di classificazione e inquadramento fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere**.

In questo quadro, la Direttiva sui salari minimi e quella sulla trasparenza non si sovrappongono, ma si rafforzano reciprocamente. L'obiettivo di garantire salari minimi adeguati viene perseguito non solo attraverso l'attenzione ai livelli retributivi più bassi, ma anche intervenendo sulle modalità con cui le retribuzioni sono determinate e rese conoscibili all'interno delle organizzazioni. Il contrasto al lavoro povero e al dumping salariale passa anche da una maggiore chiarezza sui criteri retributivi e da una riduzione delle aree in cui le differenze di trattamento non giustificate (e non monitorate) possano radicarsi e consolidarsi nel tempo.

Ruolo della Legge delega n. 144/2025: "salario adeguato" tra contrattazione e legge

Sul piano interno, mentre era ancora pendente il giudizio sulla legittimità della Direttiva europea, il Legislatore ha approvato la **legge n. 144/2025** (12). La scelta è stata quella di intervenire non istituendo un salario minimo legale orario valido per tutti i lavoratori, ma **conferendo al**

Governo un'ampia delega in materia di retribuzione e contrattazione collettiva, con un esplicito richiamo all'art. 36 Cost.

Gli **obiettivi** indicati dalla legge sono chiari: assicurare trattamenti retributivi giusti ed equi, contrastare il lavoro sottopagato, favorire il rinnovo tempestivo dei contratti collettivi nazionali e contenere la proliferazione di contratti a basso costo, spesso espressione di fenomeni di dumping contrattuale. In questa prospettiva, la contrattazione collettiva continua a essere il **perno del sistema**, ma con l'obiettivo di selezionare e valorizzare i **contratti collettivi ritenuti maggiormente rappresentativi** dal punto di vista della loro applicazione.

Saranno questi contratti, individuati sulla base di dati relativi alle imprese e ai lavoratori coinvolti, a fornire il parametro di riferimento per il «trattamento economico complessivo minimo» che dovrà considerarsi adeguato ai sensi dell'art. 36 Cost. (13). L'idea è che tali minimi possano fungere da standard non solo nei rapporti direttamente regolati dal contratto, ma anche in altri contesti, ad esempio negli appalti e subappalti, mediante clausole di rinvio e meccanismi di estensione.

La Legge delega contempla anche strumenti di monitoraggio delle dinamiche salariali e contrattuali e interventi specifici su settori come quello delle cooperative e sui possibili modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione ed ai risultati dell'impresa (già oggetto, peraltro, della legge n. 76/2025 con la quale l'attuazione della delega dovrà necessariamente coordinarsi). Nel complesso, emerge la volontà di rendere più coerente il quadro, riducendo quegli spazi nei quali la frammentazione contrattuale e l'assenza di parametri condivisi hanno fino ad oggi influito sulla diffusione di forme di lavoro non in linea con i principi di cui all'art. 36 Cost.

Il collegamento con il contesto europeo è piuttosto evidente. La scelta di puntare sui contratti «maggiormente applicati» dialoga con la previsione della Direttiva 2022/2041 che sollecita gli Stati a rafforzare la contrattazione collettiva, soprattutto laddove la copertura non raggiunga l'80% di copertura (limite che peraltro in Italia

(11) Cfr. P. Stern, A. Ferrara, *Parità e trasparenza salariale: obblighi e opportunità per le imprese italiane*, in *Dir. prat. lav.*, n. 24/2025 pagg. 1481-1486.

(12) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 230, serie genera-

le, del 3 ottobre 2025.

(13) Sul punto v. T. Treu, *Legge delega su contrattazione collettiva e salari*, *Dir. prat. lav.*, 2025, 40, pagg. 2283 ss.

esiste già ed è anche più alto), mentre gli strumenti di monitoraggio e la maggiore attenzione alle dinamiche retributive interne si collocano in continuità con gli obiettivi della Direttiva sulla trasparenza retributiva.

Art. 36 Cost., lavoro povero e ruolo del giudice

La delega sul salario adeguato si inserisce – come già detto in premessa – in un contesto giurisprudenziale già in movimento. Negli ultimi anni, l'art. 36 Cost. è stato oggetto di una rilettura che ha portato a un ripensamento, almeno parziale, del ruolo della contrattazione collettiva come parametro di adeguatezza della retribuzione.

Alcune **pronunce di merito**, come la decisione del Tribunale di Milano 21 febbraio 2023, n. 9610 (14) in materia di vigilanza privata, hanno messo in discussione la presunzione secondo cui i minimi identificati dalla contrattazione collettiva nazionale sarebbero sempre compatibili con l'art. 36. In quel caso, una retribuzione netta oraria intorno ai 4 euro era stata giudicata incompatibile con i principi costituzionali e quindi con il diritto a una esistenza libera e dignitosa, anche alla luce del raffronto con altri contratti dello stesso settore e con i livelli di sostegno assicurati da istituti di welfare come il Reddito di Cittadinanza o la NASpI.

Sul piano della giurisprudenza di legittimità, due pronunce del 2023 – spesso richiamate come “sentenze gemelle” (15) – hanno approfondito il legame tra art. 36 Cost., lavoro povero e dibattito europeo sui salari minimi. La Cassazione ha chiarito che la retribuzione deve essere sia proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, sia sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia e che la contrattazione collettiva svolge un ruolo centrale nella individuazione dei livelli minimi, ma non insindacabile. In presenza di trattamenti che, anche per effetto di fenomeni di dumping contrattuale e di frammentazione dei perimetri negoziali, risultino concretamente inadeguati, il giudice è chiamato a disapplicare il parametro contrattuale e ad individuare un diverso livello retributivo congruo, eventualmente anche in via equitativa.

Alla luce di questo sviluppo, la **Legge delega n. 144/2025** può essere letta come un tentativo di riordinare il quadro, rafforzando la funzione di parametro dei **contratti collettivi ritenuti maggiormente rappresentativi**, ma senza escludere – né potrebbe farlo – il controllo giudiziale nei casi in cui il trattamento economico si discosti, in concreto, dal nucleo essenziale di tutela garantito dall'art. 36. Il **ruolo del giudice** tende così a concentrarsi sulle situazioni più critiche, in un sistema nel quale il Legislatore e le Parti sociali sono chiamati ad assumere una responsabilità più marcata nella definizione degli standard di adeguatezza.

Prospettive applicative e conclusioni

Considerate nel loro insieme la sentenza C-19/23, la Direttiva sulla trasparenza retributiva e la Legge delega sul salario adeguato delineano un percorso che non punta a sovvertire il modello italiano, ma a rafforzarne i punti di equilibrio.

Sul piano europeo, la Corte di giustizia conferma che l'Unione può intervenire in materia di salari soprattutto sul terreno procedurale, fissando obiettivi e criteri di monitoraggio, promuovendo la contrattazione collettiva e la copertura dei contratti, ma senza sostituirsi agli Stati nella decisione sui livelli retributivi. La Direttiva 2023/970 aggiunge un tassello importante, poiché stimola una maggiore trasparenza nella formazione delle retribuzioni, rendendo più difficile che differenze ingiustificate restino nascoste e permettendo a lavoratori e lavoratrici di far valere con maggiore consapevolezza i propri diritti.

Sul piano interno, la legge n. 144/2025 affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare i trattamenti economici complessivi minimi, selezionando i contratti «maggiormente applicati» come parametro di riferimento. Resta fermo che, nei casi di manifesta inadeguatezza, il giudice del lavoro potrà continuare a utilizzare l'art. 36 Cost. come strumento di correzione, ma all'interno di un quadro in cui i parametri di partenza potrebbero risultare più chiari e più specifici.

Per le imprese, questo scenario implica una **revisione attenta delle politiche retributive, degli**

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

(15) Cass. civ., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27769 e Cass.

civ., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, entrambe in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

Approfondimenti

inquadramenti e, più in generale, **dei sistemi di gestione del personale**, soprattutto nei settori a maggiore rischio di lavoro inquadabile nel più ampio concetto di “lavoro povero” (pur con tutti i distinguo del caso, come già detto) ed in quelli in cui le differenze salariali ingiustificate ed il *gender pay gap* sono più marcati. Non si tratta solo di “allinearsi” ai minimi contrattuali identificati dalla Legge delega, ma di **valutare la coerenza complessiva delle dinamiche salariali rispetto agli obiettivi di equità, sostenibilità e trasparenza** che emergono dal diritto europeo e interno.

Nel complesso, più che una svolta improvvisa, si sta delineando un **percorso di aggiustamento**

progressivo, nel quale il tema del salario adeguato viene affrontato attraverso un insieme coordinato di strumenti: da un lato, il livello europeo, che fornisce una cornice e rafforza la trasparenza; dall’altro, il livello nazionale, che valorizza la contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa e chiarisce, almeno in parte, i parametri di riferimento per il giudice. Sarà il modo in cui questi diversi strumenti verranno concretamente attuati – nei decreti delegati, nei contratti collettivi e nelle prassi aziendali – a determinare se il nuovo assetto riuscirà davvero a ridurre i divari esistenti in alcuni settori rendendo anche più stabile e prevedibile il quadro delle tutele retributive.