

Matteo Corti

La nuova legge sul salario minimo in Germania: declino o rinascita della contrattazione collettiva?

Sommario: **1.** Gli antefatti: dal miracolo economico al diffondersi del *working poor*. **2.** La giurisprudenza sui bassi salari e i rimedi settoriali e selettivi offerti dal legislatore. **3.** Dal dibattito sul salario minimo legale alla legge di sostegno all'autonomia collettiva dell'11 agosto 2014. **4.** Le disposizioni volte a facilitare l'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi. **5.** La legge sul salario minimo (*Mindestlohngesetz*). **6.** Suggestioni e distanze: il dibattito italiano.

1. *Gli antefatti: dal miracolo economico al diffondersi del working poor*

Il fenomeno del *working poor* è relativamente recente nella storia della Repubblica federale tedesca. Dopo la seconda guerra mondiale l'economia si riprese con grande rapidità e già nel corso degli anni '50 la Germania si avviava a essere un Paese ad alti salari, sostenuti da un solido tessuto di relazioni industriali che garantiva tassi di copertura della contrattazione collettiva superiori al 90%¹. In un contesto di questo tipo per lunghissimo tempo l'unico intervento legislativo in materia di retribuzione, campo considerato gelosa prerogativa degli attori sociali, rimase il *Mindestarbeitsbedingungengesetz* (legge sulle condizioni minime di lavoro, di seguito: MiArbG) del 1952. Questa legge, varata sotto il Governo di Konrad Adenauer, riprendeva una proposta della SPD del 1950²: si trattava di una normativa assai cauta, che predisponava una complessa procedura per fissare condizioni minime di lavoro (compresi, ovviamente, i salari) là dove l'autonomia collettiva avesse fallito.

¹ SEIFERT, *Les travailleurs pauvres: nouveau défi pour le droit social allemand*, in AUVERGNON (a cura di), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruylant, 2013, p. 163.

² Cfr. FRANZEN, § 1 *Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten – MiArbG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Verlag C.H. Beck, 2012, p. 2296.

Presupposti essenziali per l'intervento del Ministero del lavoro, che provvedeva con decreto su proposta di un comitato dove sedevano rappresentanti delle parti sociali, erano i seguenti: sindacati e associazioni imprenditoriali giocavano un ruolo marginale nel settore economico in questione (i datori di lavoro vincolati dal contratto collettivo impiegavano un numero di lavoratori inferiore al 50% del totale); non vi erano le condizioni per far luogo all'estensione *erga omnes* di un contratto collettivo (v. *infra*); la fissazione di condizioni minime di lavoro attraverso il decreto ministeriale appariva necessaria per assicurare gli essenziali bisogni economici e sociali dei lavoratori considerati³. Il rispetto dell'autonomia collettiva veniva ribadito stabilendo il carattere residuale della disciplina contenuta nei decreti, che avrebbe ceduto il passo a fronte delle diverse previsioni dei contratti collettivi eventualmente applicabili⁴.

Il MiArbG era chiaramente figlio del proprio tempo: per un verso, riecheggiava l'esperienza degli *wage councils* britannici⁵, per l'altro rendeva manifesto il timore del legislatore dell'epoca che l'autonomia collettiva non sarebbe riuscita a giocare pienamente il proprio ruolo nella nuova Germania democratica⁶. Le evoluzioni successive avrebbero però dissipato totalmente questa preoccupazione: non desta perciò stupore che il marchingegno predisposto dal MiArbG, pur con i suoi oltre 50 anni di storia alle spalle, non abbia mai condotto all'emanazione di un solo decreto ministeriale di fissazione delle condizioni minime di paga e di lavoro⁷.

Non può essere considerato un intervento legislativo volto a fissare autoritativamente le condizioni di lavoro il § 5 del *Tarifvertragsgesetz* (legge sulla

³ NASSIBI, *Schutz vor Lohndumping in Deutschland. Eine Untersuchung des Arbeitsrechts, Arbeitsstrafsrechts und Arbeitsvölkerrechts*, Nomos, 2011, pp. 193-194; DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 1. Die gemeinsame Wahrung von Interessen im Betrieb*, Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2006, p. 297.

⁴ FRANZEN, § 8 *Gewährung von Mindestarbeitsentgelten; Geltung von Tarifvertragsrecht – MiArbG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, p. 2302.

⁵ Che però, a differenza del MiArbG, svolsero per quasi un secolo un ruolo assai importante nel sostegno delle condizioni di lavoro delle fasce più povere dei lavoratori britannici, fino alla loro completa abolizione nel 1993: cfr. DEAKIN, MORRIS, *Labour Law*, Hart Publishing, 2012, pp. 306-307.

⁶ SEIFERT, *L'emploi décent. Le débat sur un salaire minimum en Allemagne*, in AA.VV., *Droit du travail, emploi, entreprise. Mélanges en l'honneur du Professeur François Gaudu*, IRJS Editions, 2014, pp. 49-50.

⁷ FRANZEN, § 1 *Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten*, *cit.*, p. 2296; DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 1.*, *cit.*, p. 298.

contrattazione collettiva, di seguito: TVG), che attribuisce al Ministero del lavoro la facoltà di estendere *erga omnes* l'efficacia dei contratti collettivi mediante un'apposita dichiarazione (*Allgemeinverbindlicherklärung*). In effetti, il TVG, entrato in vigore il 9 aprile 1949, ovvero addirittura prima della nascita della Repubblica federale tedesca, dota i contratti collettivi di efficacia normativa e inderogabile (§ 4, co. 1), ma non generale (§ 3, co. 1)⁸. L'ordinamento tedesco è sul punto molto fedele ai principi civilistici in materia di rappresentanza. Non soltanto il datore di lavoro non è tenuto ad applicare alcun contratto collettivo di categoria, qualora non sia iscritto all'associazione imprenditoriale stipulante; anche quando egli sia vincolato da un contratto collettivo, non ha alcun obbligo implicito di estendere le sue previsioni ai lavoratori non iscritti, come invece avviene in altre esperienze, tra cui quelle scandinave e italiana. È, dunque, pacifico che egli possa applicare perfino condizioni deteriori ai non sindacalizzati⁹. Prima delle più recenti riforme (v. *infra* il par. 4), la procedura di estensione richiedeva che: la domanda, presentata da uno dei soggetti firmatari del contratto collettivo, fosse approvata da un comitato composto pariteticamente dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di vertice dei datori e dei lavoratori (*Tarifausschuss*); le imprese vincolate occupassero almeno il 50% dei lavoratori interessati e il provvedimento apparisse necessario alla luce dell'interesse pubblico. Era possibile prescindere dalle ultime due condizioni qualora l'estensione del contratto collettivo risultasse indispensabile per fronteggiare un vero e proprio stato di necessità¹⁰. Appare chiaro che il § 5, TVG costituiva un genuino strumento di sostegno alla contrattazione collettiva¹¹. A tacer d'altro, esso interveniva soltanto là dove le parti sociali ne ravvisassero di comune accordo la necessità: la decisione a maggioranza del comitato paritetico costituiva presupposto indefettibile per emanare la *Allgemeinverbindlicherklärung*¹². Si spiega

⁸ CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, p. 162.

⁹ Cfr. DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 1.*, cit., p. 265.

¹⁰ La previsione, introdotta con una novella del 1952 per contrastare il dilagare dei bassi salari in agricoltura, non è però mai stata applicata: cfr. SEIFERT, *Zur Reform des Rechts der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen*, in MOHR, NIELEBOCK, ZEIBIG, PRIEBE (a cura di), *Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt. Impulse für eine soziale Rechtspolitik*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Deutscher Gewerkschaftsbund, Hans-Böckler-Stiftung, 2014, p. 45.

¹¹ NASSIBI, *op. cit.*, pp. 160-161.

¹² FRANZEN, § 5 *Allgemeinverbindlichkeit – TVG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, p. 2693.

così che l'esecutivo tedesco, a differenza, per es., di quelli francese od olandese, abbia fatto della procedura di estensione un uso assai parco e, tendenzialmente, declinante nel tempo¹³.

La situazione socio-economica della Germania federale cominciò a cambiare piuttosto radicalmente a partire dagli anni '90 del secolo scorso, determinando un rapido incremento del fenomeno dei lavoratori con bassi salari. Nel 2004 il Paese entrò a far parte del poco invidiabile plotone degli Stati UE in cui i lavoratori "poveri" rappresentano una percentuale del totale superiore alla media: nel 2006 il *working poor* interessava ben il 22,2% dei lavoratori tedeschi (erano il 15% nel 1995!), quota che saliva addirittura al 36,4% se si prendevano in considerazione anche gli apprendisti e i lavoratori in formazione¹⁴.

Questa situazione del tutto nuova per la Germania è stata causata da un aumento esponenziale dei lavoratori disponibili a prestare la propria opera in cambio di bassi salari: tre sono stati i principali fattori di questo profondo mutamento del mercato del lavoro tedesco. Anzitutto, la riunificazione ha integrato nel tessuto piuttosto omogeneo della vecchia Repubblica federale nuovi *Länder* la cui situazione economica era assai più depressa. In secondo luogo, l'ampliamento e l'approfondimento della costruzione europea ha determinato un sensibile afflusso di lavoratori disponibili a prestare la propria opera a condizioni deteriori rispetto ai tedeschi, sia mediante l'immigrazione diretta, sia nell'ambito di prestazioni transnazionali di servizi. Infine, le riforme *Hartz* hanno drasticamente ridotto il salario di riserva dei disoccupati tedeschi, ridimensionando il pilastro assicurativo dell'indennità di disoccupazione (*Arbeitslosengeld*) e soprattutto eliminando quello intermedio assicurativo-assistenziale (*Arbeitslosenhilfe*): questo *benefit*, che spettava a chi avesse esaurito il periodo di fruizione del primo e si trovasse in stato di bisogno, era relativamente generoso, essendo collegato al reddito pregresso e di durata tendenzialmente indefinita¹⁵. Nell'assenza di un solido tessuto di contratti collettivi

¹³ Nel 2011 risultavano estesi *erga omnes* soltanto 478 contratti collettivi, ovvero appena lo 0,65% del totale: cfr. HENSSLER, *Einleitung – TVG*, in HENSSLER, WILLEMSEN, KALB (a cura di), *Arbeitsrecht. Kommentar*, Verlag Otto Schmidt, 2012, p. 2968.

¹⁴ SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., pp. 163-165.

¹⁵ Cfr. *amplius* CORTI, *Dalle leggi Hartz alla legge Fornero. Una riforma del lavoro "tedesca"?*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro al tempo della crisi. Atti del XVII Congresso nazionale di Diritto del lavoro*. Pisa, 7-9 giugno 2012, Giuffrè, 2013, p. 470 ss., spec. pp. 477-478; SARTORI, *Servizi per l'impiego e politiche dell'occupazione in Europa. Idee e modelli per l'Italia*, Maggioli, 2013, p. 259 ss.

a efficacia generalizzata, le imprese hanno cominciato a sfilarsi dal sistema di relazioni industriali, in particolare abbandonando le associazioni imprenditoriali o mantenendo la propria *membership* solo alla condizione di non essere vincolate al rispetto del contratto collettivo. Nel 2010 i lavoratori occupati da imprese che applicavano il contratto collettivo in quanto dirette firmatarie (*Firmentarifvertrag*) o aderenti a un'associazione imprenditoriale erano circa il 63% del totale all'Ovest e il 50% all'Est, con un dato del 60% per la Germania nel suo complesso¹⁶. Il fenomeno del *working poor* è stato ulteriormente incrementato dalle strategie messe in atto dalle imprese e dai sindacati per contrastare lo sfilacciamento del tessuto di relazioni industriali: da un lato, la principale confederazione dei datori di lavoro tedeschi (*Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände*, di seguito: BDA) si è mostrata per lo più indisponibile a collaborare all'estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi *ex* § 5, TVG¹⁷; dall'altro lato, i sindacati si sono mostrati propensi ad accettare anche minimi contrattuali assai bassi, determinando per certi versi l'importazione del *working poor* all'interno dei contratti collettivi.

2. La giurisprudenza sui bassi salari e i rimedi settoriali e selettivi offerti dal legislatore

L'aiuto proveniente dalla giurisprudenza nel contrasto alla diffusione dei bassi salari non si è mostrato risolutivo. Sfruttando il § 138 del *Bürgerliches Gesetzbuch* (codice civile, di seguito: BGB), che fulmina di nullità i negozi giuridici contrari ai buoni costumi (*Gute Sitten*: co. 1) o a contenuto usurario (*Wucher*: co. 2)¹⁸, i giudici stralciano le clausole contrattuali recanti retribu-

¹⁶ HENSSLER, *Einleitung – TVG*, cit., pp. 2968–2969.

¹⁷ SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit., p. 44.

¹⁸ Questa fattispecie è una specificazione di quella del primo comma: essa richiede, per un verso, una vistosa sproporzione tra le due prestazioni, per l'altro verso, l'approfittamento di una situazione di necessità, dell'inesperienza, della carente capacità di giudizio o della notevole debolezza di volontà della controparte. In genere, comunque, ai fini della dichiarazione di nullità della clausola contrattuale relativa alla retribuzione la giurisprudenza ritiene sufficiente l'eclatante sproporzione tra le due prestazioni, utilizzando il sintetico primo comma per supplire alle carenze che la fattispecie concreta manifesta in relazione al secondo. Cfr. *amplius* su questa giurisprudenza PICKER, *Niedriglohn und Mindestlohn*, in *RArbeit*, 2014, pp. 31–32; SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., pp. 171–174; NASSIBI, *op. cit.*, p. 48 ss.; DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 2. Das Arbeitsverhältnis: Rechte und Pflichten, Kündigungsschutz*, Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2009, p. 474 ss.

zioni collocate più di 1/3 al di sotto di quelle usuali sul mercato (che sono, di norma, quelle previste dai contratti collettivi)¹⁹. Viene quindi applicato il § 612, co. 2, BGB, ai sensi del quale, in assenza di previsioni negoziali sull'entità della retribuzione, quest'ultima spetta al lavoratore nella misura d'uso (*die übliche Vergütung*): il salario determinato in questo modo dal giudice corrisponde spesso a quello di contratto collettivo, specie se quest'ultimo gode di diffusa applicazione nel settore; diversamente viene liquidato il compenso medio pagato nella zona per mansioni comparabili²⁰.

La dottrina ha avuto gioco agevole nell'evidenziare le insufficienze del diritto pretorio a contrastare l'inesorabile marcia del *working poor*: i lavoratori interessati dal fenomeno sono tra i meno propensi a ricorrere al giudice, e le incertezze giurisprudenziali li frenano ulteriormente²¹; il § 138, BGB offre un rimedio sufficiente per casi isolati ed eclatanti di abuso di potere contrattuale, ma non può nulla per situazioni endemiche di bassi salari (poiché tali salari diventano il punto di riferimento nel settore, in quanto usuali)²²; ancora meno il § 138 può essere utilizzato quando le basse retribuzioni siano sancite dai contratti collettivi²³.

La risposta del legislatore tedesco al diffondersi del *working poor* è stata in un primo momento affidata a interventi selettivi, volti a puntellare la contrattazione collettiva là dove essa mostrava di non essere più in grado di funzionare²⁴.

Già all'inizio del 1996 (26 febbraio) si colloca l'*Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (di seguito: AEntG), volto a stabilire condizioni minime di lavoro nel settore edile, valevoli tanto per i dipendenti stabilmente occupati in Germania, quanto per quelli distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale²⁵. La nuova legge si poneva come trasposizione anticipata della dir.

¹⁹ Da ultimo hanno portato un poco di chiarezza in una giurisprudenza che ondeggiava tra lo scostamento di 1/3 e quello di 1/2 *Bundesarbeitsgericht* (Tribunale federale del lavoro, di seguito: BAG) 22 aprile 2009 – 5 AZR 436/08, in *NZA*, 2009, p. 837, sul punto confermata da BAG 18 aprile 2012 – 5 AZR 630/10, *ibid.*, 2012, p. 978.

²⁰ Cfr. THÜSING, § 612 BGB, in HENSSLER, WILLEMSSEN, KALB (a cura di), *op. cit.*, pp. 1587-1588.

²¹ SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., pp. 173-174.

²² PICKER, *op. cit.*, p. 32.

²³ DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 2.*, cit., p. 476.

²⁴ SEIFERT, *L'emploi décent*, cit., p. 49.

²⁵ SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., p. 175; SCHLACHTER, § 1 *Zielsetzung – AEntG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, p. 215; TILLMANN, *Vorbemerkungen – AEntG*, in HENSSLER, WILLEMSSEN, KALB (a cura di), *op. cit.*, p. 1.

96/71/CE del 16 dicembre 1996 sul distacco transfrontaliero dei lavoratori e aveva l'obiettivo immediato di contrastare il *dumping* sociale che si era andato diffondendo nel delicato settore delle costruzioni in ragione della libera circolazione dei servizi nell'UE²⁶. L'AEntG fu poi progressivamente esteso ad altri settori, quali la pulizia degli edifici, i servizi postali, i lavori specializzati nelle miniere, i servizi di lavanderia presso la clientela industriale, i servizi di sicurezza, la nettezza urbana, la formazione iniziale e continua, i servizi di cura alla persona (pur con una disciplina peculiare) (§ 4 e §§ 10-13, AEntG).

La legge prevedeva un duplice meccanismo per rendere di generale applicazione talune condizioni base di lavoro contenute nei contratti collettivi di portata federale (*bundesweite Tarifverträge*), compresi i minimi retributivi²⁷. Il primo strumento rinviava all'estensione dell'ambito di efficacia *ex* § 5, TVG (§ 3, AEntG). Il secondo, che però consentiva di imporre il rispetto dei soli minimi retributivi e delle ferie, postulava una richiesta congiunta dei soggetti firmatari del contratto collettivo, cui faceva seguito il decreto ministeriale di estensione (*Rechtsverordnung*). Quest'ultimo procedimento prescindeva sia dalla copertura del contratto collettivo (le imprese vincolate potevano impiegare anche meno del 50% dei lavoratori del settore)²⁸, sia dal consenso della maggioranza del comitato paritetico degli attori sociali (§ 7, AEntG)²⁹, condizioni

²⁶ Cfr. NASSIBI, *op. cit.*, pp. 169-170; DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht 1.*, cit., pp. 302-303.

²⁷ Oltre ai salari minimi, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario, erano contemplati anche: durata delle ferie e loro remunerazione; contributi da versare a enti bilaterali che si fanno carico di garantire la retribuzione per il periodo di fruizione delle ferie; orari massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; condizioni per la somministrazione di lavoro; sicurezza e igiene del lavoro; tutela dell'occupazione delle donne in stato di gravidanza, di quelle che hanno appena partorito, dei bambini e dei giovani; parità uomo/donna e altre disposizioni di carattere antidiscriminatorio (§§ 2 e 5, AEntG).

²⁸ Qualora in un determinato settore fossero applicati più contratti collettivi, nel valutare l'esistenza dei presupposti per l'emanazione del decreto di estensione il Ministero doveva considerare anche la rappresentatività comparata dei diversi contratti: a tal fine doveva tener conto del numero dei lavoratori occupati dalle imprese appartenenti alle organizzazioni datoriali firmatarie, nonché della consistenza associativa dei sindacati stipulanti (§ 7, co. 2, AEntG).

²⁹ Se tuttavia la maggioranza del comitato era contraria all'estensione, quest'ultima non poteva essere deliberata dal Ministero del lavoro, ma esclusivamente dal Governo. Se soltanto uno dei componenti del comitato votava a favore, il procedimento si arrestava (§ 7, co. 5, AEntG). Cfr. SCHLACHTER, § 7 *Rechtsverordnung - AEntG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, p. 231. Peraltro, il coinvolgimento del comitato era necessario soltanto in occasione della presentazione della prima domanda congiunta di estensione (HENSSLER, § 5 *Allgemeinverbindlichkeit - TVG*, in HENSSLER, WILLEMSSEN, KALB (a cura di), *op. cit.*, HENSSLER, WILLEMSSEN, KALB (a cura di), *op. cit.*, p. 3059).

che prima delle più recenti modifiche (v. *infra* il par. 4) erano richieste dal § 5, TVG.

La rapida crescita dei settori coperti dall'AEntG testimonia un certo mutamento della funzione di questa legge: dal contrasto del *dumping* sociale nell'ambito delle prestazioni transnazionali di servizi alla fissazione di condizioni minime, specie retributive, in settori economici nei quali esse si stavano rapidamente deteriorando³⁰.

Nel 2009 il legislatore pose mano al MiArbG, con l'intenzione di rilanciarlo: lo riconvertì alla esclusiva determinazione dei salari minimi nei settori in cui l'autonomia collettiva era ormai troppo debole (in tali ambiti le imprese vincolate da un contratto collettivo non dovevano occupare più del 49,9% dei lavoratori a livello federale) e ne rafforzò gli effetti: tali salari minimi risultavano inderogabili anche per i contratti collettivi³¹. L'operazione non diede però i frutti sperati, e il MiArbG continuò a non trovare concreta applicazione.

Nel 2011 uno strumento ben più efficace per la determinazione di un salario minimo legale è stato varato per i lavoratori interinali³². Ancora una volta, come già accaduto 15 anni prima in occasione dell'approvazione dell'AEntG, il pungolo proveniva dalle evoluzioni del mercato interno dell'UE: a partire, infatti, dal 1° maggio 2011 le agenzie interinali dei Paesi dell'Europa centrale entrati nell'UE nel 2004 avrebbero potuto remunerare i propri lavoratori inviati in somministrazione in Germania secondo le proprie tabelle salariali, grazie alla stipulazione di contratti collettivi derogatori. Il settore del lavoro interinale, già piagato da veri e propri contratti "pirata" firmati da sindacati tedeschi di dubbia rappresentatività³³, non avrebbe retto l'impatto

³⁰ Cfr. SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., p. 177; HENSSLER, *Einleitung – TVG*, cit., p. 2976; TILLMANS, *op. cit.*, p. 1; NASSIBI, *op. cit.*, p. 170.

³¹ FRANZEN, § 1 *Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten*, cit., p. 2296; NASSIBI, *op. cit.*, pp. 195-196.

³² In argomento v. *amplius*, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, CORTI, *Il lavoro interinale "Modell Deutschland": europeizzazione e ritorno*, in CALCATERRA (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione europea dopo la l. 78/2014*, Giuffrè, 2014, in corso di pubblicazione.

³³ È emblematica la vicenda dei contratti collettivi firmati dal sindacato cristiano dei lavoratori interinali (*Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA*), particolarmente attivo nel *dumping* sociale (non di rado a livello aziendale concordava paghe orarie di 4-5 euro), dichiarati però privi di efficacia normativa per carenza di rappresentatività (*Tariffähigkeit*) del medesimo già prima dell'approvazione della legge del 2011, con una cruciale decisione del Tribunale federale del lavoro (BAG 14 dicembre 2010, in *NZA*, 2011, p. 289). In argomento v. CORTI, *Il lavoro interinale*, cit., spec. parr. 2 e 7.

della concorrenza sui salari con i lavoratori provenienti dai Paesi di recente ingresso nell'Unione. La risposta del legislatore tedesco è stata l'inserzione nella legge sulla somministrazione di lavoro (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, di seguito: AÜG) di una nuova previsione, il § 3a, recante una procedura simile a quella di cui al § 7, AEntG, ma focalizzata esclusivamente sui minimi retributivi (*Lohnuntergrenze*): anche qui, dunque, alla proposta congiunta delle parti sociali fa seguito il decreto ministeriale di estensione.

In sintesi, alla vigilia delle più recenti evoluzioni legislative l'ordinamento tedesco conosceva diversi strumenti per la fissazione di salari minimi, secondo un approccio progressivo e selettivo che manifestava la preoccupazione di non spiazzare la contrattazione collettiva. L'impatto di questo complesso quadro regolatorio era, però, assai diseguale: a fronte di un uso declinante dell'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi ex § 5, TVG e del mancato ricorso allo strumentario di cui al MiArbG, mostravano una crescente vivacità i decreti emanati ai sensi dell'AEntG e nel settore del lavoro interinale.

3. *Dal dibattito sul salario minimo legale alla legge di sostegno all'autonomia collettiva dell'11 agosto 2014*

Nel corso del primo decennio del nuovo secolo crebbe di intensità in Germania il dibattito sull'opportunità di approvare un dispositivo legale sul salario minimo. La discussione si intensificò durante il Governo di coalizione tra CDU e FDP (2009-2013), anche perché nel frattempo la confederazione tedesca dei sindacati (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, di seguito: DGB) aveva decisamente preso partito per la soluzione legale: fu perfino determinato il livello da sancire concretamente nella legge in prima battuta, ovvero 8,5 euro³⁴.

Il fronte politico rimaneva però diviso, anche all'interno della coalizione governativa: mentre la CDU, su pressione della propria ala sociale, apriva cautamente a una soluzione limitata ai settori privi di contrattazione collettiva e imperniata sul coinvolgimento delle parti sociali³⁵, la FDP manteneva

³⁴ All'inizio del dibattito alcune sigle appartenenti al DGB, tra le quali il potente sindacato metalmeccanico *IG Metall*, non si erano mostrate entusiaste della prospettiva del salario minimo legale, temendo che il dispositivo potesse indebolire il sindacato, disincentivando i lavoratori ad aderirvi: cfr. SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., p. 174.

³⁵ V. il punto 2 della raccolta di decisioni approvate dal 24° Congresso CDU di Lipsia del 13-15 novembre 2011.

fermo il proprio veto, nel timore che il miracolo occupazionale tedesco degli anni più recenti potesse essere travolto da un intervento dirigistico in materia di salari³⁶. A sinistra, invece, i contrasti vertevano principalmente sull'entità del minimo salariale da stabilirsi, che doveva essere 8,5 euro per la SPD e i Verdi, ma assai più elevato per *Die Linke* (addirittura 10 euro)³⁷: l'importo avrebbe dovuto essere inderogabile per l'autonomia individuale e collettiva, unico per tutto il Paese e aggiornato annualmente dal Ministero del lavoro su proposta di un'apposita commissione³⁸.

Il dibattito dottrinale risultava invece polarizzato intorno alle questioni della opportunità dell'intervento legislativo e della sua compatibilità con il quadro costituzionale³⁹. Sotto il primo profilo, fu agitato lo spauracchio della distruzione di posti di lavoro con basso salario e di un incremento della disoccupazione soprattutto per le fasce più deboli del mercato del lavoro⁴⁰. Dal fronte opposto si replicò che tali rischi potevano essere ampiamente minimizzati ponderando con sapienza l'importo del salario minimo, e al contrario l'esistenza di un livello invalicabile avrebbe giovato a taluni settori economici *labour intensive* dove si era scatenata una concorrenza distruttiva sui salari; oltre a ciò, si segnalava il positivo impatto della misura sulle finanze pubbliche, dissanguate da esborsi assistenziali crescenti negli anni per sostenere il reddito dei lavoratori con bassi salari.

Le problematiche di ordine costituzionale sono acuite in Germania dall'assenza nella Carta fondamentale di una disposizione specifica che rinvii, seppur implicitamente, alla facoltà del decisore politico di fissare per legge l'entità del salario minimo (tale è, invece, nel nostro Paese l'art. 36, co. 1, Cost., ma v. anche *infra* il par. 6)⁴¹. Al contrario, l'art. 9, § 3, *Grundgesetz* (di seguito: GG) protegge, insieme alla libertà sindacale, anche il diritto delle associazioni sindacali di "tutelare e promuovere le condizioni di vita e di la-

³⁶ SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., p. 174.

³⁷ RÉMY, *Organiser le futur de l'Allemagne. Quelques points emblématiques du programme du gouvernement de « grande coalition » en droit du travail*, in RDT, 2014, p. 286.

³⁸ Cfr. il programma elettorale della SPD per la legislatura 2013-2017 *Das wir entscheiden. Das Regierungsprogramm 2013-2017*, pp. 18-19.

³⁹ Su di esso v. PICKER, *op. cit.*, p. 26 ss.

⁴⁰ Questo tipo di argomento risuonava chiaramente nel parere reso dal Consiglio di esperti per la valutazione della situazione macroeconomica per l'anno 2006-2007: cfr. SEIFERT, *Les travailleurs pauvres*, cit., p. 174.

⁴¹ SEIFERT, *L'emploi décent*, cit., p. 58.

voro” e, quindi anche la contrattazione collettiva su tali materie⁴². La legittimità costituzionale di una legge sul salario minimo dipende, allora, in modo decisivo dall’impatto che tale intervento provoca sulla contrattazione collettiva e da quanto esso possa trovare giustificazione alla luce dei fallimenti della stessa: in tale contesto non si deve dimenticare che la fissazione delle condizioni retributive dello scambio appartiene al nucleo più geloso delle prerogative dell’autonomia collettiva, cosicché i margini d’azione del legislatore sono in questo ambito ancora più ristretti⁴³.

La dottrina ritiene in genere costituzionalmente ammissibile la fissazione per legge di minimi salariali, essendo piuttosto decisivo il *quomodo*: accanto a chi considera compatibili con il GG soltanto interventi sussidiari rispetto alla contrattazione collettiva⁴⁴ vi sono coloro che ammettono il diritto del legislatore di fissare un valore minimo inderogabile del lavoro, a garanzia della dignità della persona⁴⁵ e in adempimento dell’art. 20, § 1, GG (principio costituzionale dello Stato sociale)⁴⁶. Questa seconda opinione ha infine preso il sopravvento: l’adozione del salario minimo legale intercategoriale è stata oggetto di una raccomandazione approvata a grande maggioranza dal 68° Congresso dei giuristi tedeschi (*Deutscher Juristentag*) a Berlino nel 2010.

La battaglia sul salario minimo ha caratterizzato tutta la campagna elet-

⁴² V. per tutti DIETERICH, *Art. 9 [Vereinigungsfreiheit] – GG*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, p. 108.

⁴³ Cfr. in questo senso RÉMY, *Organiser le futur*, cit., pp. 286-287; SEIFERT, *L’emploi décent*, cit., p. 59.

⁴⁴ V. per es. LÖWISCH, *Rechtsschutz gegen das Mindestlohngesetz*, in *NZA*, 2014, p. 948. Ben argomentato il recentissimo studio di PICKER, *op. cit.*: l’obiettivo del legislatore dovrebbe essere quello di correggere l’asimmetria di potere che si è venuta a creare nei settori a bassi salari. Per essere costituzionalmente ineccepibile il salario minimo legale, pur di carattere generale, dovrebbe essere derogabile dall’autonomia collettiva e non generare disoccupazione, e quindi caratterizzarsi per la flessibilità (variazione in relazione alla produttività, con differenziazione per settori o almeno a livello regionale), la specifica considerazione delle fasce deboli del mercato del lavoro, la decisione rimessa al Parlamento (con eventuale coinvolgimento dei partner sociali di tipo solo consultivo) (p. 34 ss.).

⁴⁵ Cfr. BARCZAK, *Mindestlohngesetz und Verfassung*, in *RArbeit*, 2014, p. 290 ss., che sottolinea come il salario minimo contribuisca a rafforzare l’autostima del lavoratore e il suo potere contrattuale (p. 296): l’autore, che conduce la sua analisi sul d.d.l. poi definitivamente approvato, conclude per la sua piena compatibilità con il tessuto costituzionale (p. 298).

⁴⁶ Cfr. SEIFERT, *L’emploi décent*, cit., pp. 61-62; NASSIBI, *op. cit.*, spec. pp. 350-351. In questa prospettiva diventa chiaramente decisivo il *quantum* del salario minimo legale, che non deve essere tale da spiazzare la contrattazione collettiva là dove essa sia funzionale e vi sia un certo equilibrio di potere tra le parti contrapposte.

torale del 2013 per l'elezione del nuovo *Bundestag*. Benché il maggior fautore della misura, il partito socialdemocratico, sia uscito ridimensionato dalla contesa, il mancato ingresso in Parlamento del tradizionale alleato dei cristiano-democratici, la FDP, ha costretto il partito di Angela Merkel a siglare un sofferto patto di *große Koalition* proprio con la SPD. In tale documento i contorni del *Mindestlohn* sono stati tracciati in modo piuttosto dettagliato, cosicché il nuovo Governo CDU-SPD ha varato il provvedimento con grande rapidità: già l'11 agosto 2014 veniva approvato il *Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie* (legge sul rafforzamento dell'autonomia collettiva)⁴⁷.

Il testo normativo si può grosso modo distinguere in due parti: il lungo art. 1 contiene il *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns* (*Mindestlohngesetz*, di seguito: MiLoG), mentre quelli successivi sono prevalentemente dedicati al potenziamento e alla semplificazione dei procedimenti di estensione dell'ambito di efficacia dei contratti collettivi contenuti nel TVG e nell'AEntG. Il legislatore cerca dunque di compensare l'introduzione del salario minimo, intervento oltremodo invasivo nel campo di elezione dell'autonomia collettiva, con il rafforzamento della contrattazione collettiva⁴⁸, mostrandosi in tal modo sensibile ai vincoli costituzionali posti in materia dall'art. 9, § 3, GG (v. *retro*).

4. *Le disposizioni volte a facilitare l'estensione erga omnes dei contratti collettivi*

Le modifiche apportate dalla legge sul rafforzamento dell'autonomia collettiva al TVG sono concentrate nell'art. 5: i presupposti per l'estensione dei contratti collettivi di cui al § 5, TVG (v. *retro* il par. 1) sono stati profondamente rivisitati⁴⁹. Ora si richiede che il contratto collettivo rivesta un "significato preponderante" (*überwiegende Bedeutung*) per la regolazione delle condizioni di lavoro nel suo ambito di applicazione, oppure, alternativamente, che la dichiarazione di estensione si renda necessaria per assicurare l'effettività della regolazione collettiva a fronte di evoluzioni economiche negative (nuovo co. 1 del § 5, TVG). Viene poi introdotta la possibilità di

⁴⁷ *Bundesgesetzblatt* 2014, I, 39, p. 1348 ss.

⁴⁸ RÉMY, *Organiser le futur*, cit., p. 284.

⁴⁹ Per un'ampia disamina condotta sul disegno di legge v. SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit., p. 43 ss.

conferire efficacia generale ai contratti collettivi istitutivi di enti bilaterali (*gemeinsame Einrichtungen*) al fine di garantirne la funzionalità, in particolare sancendo che tali regolazioni si applicheranno anche al datore di lavoro già vincolato da un contratto collettivo diverso (nuovi co. 1a e 4 del § 5, TVG). Tale privilegio viene però limitato ai soli enti bilaterali che si occupino di determinate materie (retribuzione dei congedi di malattia e delle ferie; previdenza complementare; remunerazione degli apprendisti e formazione degli stessi a livello sovraziendale; piani di accumulazione di capitale riservati ai dipendenti; retribuzione in caso di mancanza di lavoro, o di prolungamento o diminuzione dell'orario di lavoro).

Rimane l'obbligo per il Ministero del lavoro di acquisire il consenso del *Tarifausschuss*: inoltre, d'ora innanzi la domanda di estensione dovrà essere presentata congiuntamente dalle controparti firmatarie (non basta più la richiesta di una sola di esse, come in precedenza) (nuovo co. 1 del § 5, TVG). Il quadro riformista viene completato da talune innovazioni procedurali affatto irrilevanti: la pubblicità integrale del contratto collettivo esteso *erga omnes* nel foglio degli annunci legali (*Bundesanzeiger*) (nuovo co. 7 del § 5, TVG); la competenza definitivamente radicata in capo ai giudici del lavoro, con decisione che farà stato in tutti i successivi giudizi sul medesimo contratto (nuovo co. 1, n. 5 del § 2a, *Arbeitsgerichtsgesetz*). Questa importante novità processuale vale anche per i decreti ministeriali di estensione di cui ai §§ 7 e 7a (vedi *infra*), AEntG, e 3a, AÜG (v. *retro* il par. 3).

Il nuovo quadro regolatorio non è esente da criticità, che sono state puntualmente denunciate dalla dottrina: su tutte va segnalata una certa incoerenza con la *ratio* dichiarata di favorire un maggiore utilizzo dello strumento dell'estensione⁵⁰.

Infatti, per un verso l'eliminazione del requisito del grado di copertura del contratto collettivo (i datori di lavoro appartenenti all'associazione stipulante dovevano occupare almeno il 50% dei lavoratori del settore) faciliterà sicuramente l'ottenimento della dichiarazione ministeriale: una sufficiente diffusione del contratto, specie in confronto ad altri magari concorrenti nel medesimo ambito, sarà comunque oggetto di ponderazione da parte dell'autorità pubblica nell'applicazione dei due nuovi presupposti alternativi (v. *retro*)⁵¹.

⁵⁰ SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit., p. 49 ss., spec. 56.

⁵¹ SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit., p. 47. Leggendo tra le righe di una nota sentenza

Per altro verso, non solo permane la necessità di acquisire il consenso del comitato delle parti sociali, ma si introduce anche l'ulteriore requisito della domanda congiunta, prima assente: qui hanno probabilmente pesato i dubbi espressi da una parte della dottrina, che ritiene costituzionalmente necessitato l'accordo in seno al *Tarifausschuss*⁵², ma certo, stante la politica datoriale contraria in linea di principio alle pratiche di estensione dei contratti collettivi (v. *retro* il par. 1), è difficile prevedere un'esplosione nell'utilizzo del nuovo § 5, TVG.

Le modifiche che il lungo art. 6 della legge sul rafforzamento dell'autonomia collettiva apporta all'AEntG conducono a compimento il processo di mutamento della sua *ratio* già delineatosi in precedenza (v. *retro* il par. 3). L'AEntG non è più ormai soltanto lo strumento di recepimento della dir. 96/71/CE, volto a proteggere i settori economici più sensibili (e la manodopera tedesca ivi impiegata) dal possibile *dumping* sociale attuato dalle imprese di altri Stati membri che effettuano prestazioni transfrontaliere di servizi: esso è ormai anche il mezzo per garantire a tutti i lavoratori impiegati in Germania, siano essi dipendenti di imprese tedesche o distaccati dall'estero, condizioni minime di lavoro, comprese in particolare quelle retributive, mediante l'attribuzione di efficacia *erga omnes* alle rispettive previsioni dei contratti collettivi (cfr. il nuovo § 1, AEntG).

In particolare, mediante l'aggiunta di un co. 2 al § 4, AEntG l'estensione delle condizioni minime di contratto collettivo viene consentita anche per tutti i settori economici diversi da quelli espressamente elencati nel § 4, co. 1 (per i quali v. *retro* il par. 2), purché tale estensione appaia necessaria nell'interesse pubblico per conseguire gli obiettivi della legge stessa, "e in particolare per contrastare la concorrenza basata sulla compressione dei costi

della Corte costituzionale, non sarebbe compatibile con l'art. 9, § 3, GG un procedimento di estensione che permettesse l'acquisizione di efficacia *erga omnes* a contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di scarso rilievo nell'ambito considerato: cfr. *Bundesverfassungsgericht* (di seguito: BVerfG) 18 luglio 2000, 1 BvR 948/00, in *NZA*, 2000, p. 948.

⁵² SCHOLZ e LÖWISCH, per es., che richiamano una risalente sentenza della Corte costituzionale (BVerfG 24 maggio 1977, 2BvL 11/74): v. però la critica di SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit., pp. 51-52, che contrappone un paio di decisioni più recenti nelle quali il giudice delle leggi ammette procedure di estensione nelle quali il *Tarifausschuss* non gioca alcun ruolo (AEntG vecchio testo e clausole sociali contenute nelle leggi dei *Länder* sugli appalti pubblici: cfr. BVerfG 18 luglio 2000, cit., e, rispettivamente, BVerfG 11 luglio 2006, 1 BvL 4/00, in *NZA*, 2007, p. 42). Del resto, nelle procedure di cui ai §§ 7 e 7a (vedi *infra*), AEntG, e 3a, AÜG il *Tarifausschuss* ha funzioni fondamentalmente consultive.

salariati” (nuovo co. 2 del § 4, AEntG). Per i nuovi settori il neointrodotta § 7a, AEntG riprende con poche varianti la procedura già sperimentata con il § 7 (v. *retro* il par. 2), compresi, in particolare, la richiesta congiunta degli attori sociali firmatari del contratto collettivo e il carattere sostanzialmente consultivo del *Tarifausschuss* (l’emanazione del decreto ministeriale è esclusa soltanto se uno solo o addirittura nessuno dei suoi componenti si pronuncia a favore). Infine, il decreto ministeriale di cui ai §§ 7 e 7a, AEntG abbraccerà tutte le condizioni di lavoro che precedentemente potevano essere estese *erga omnes* solo mediante la dichiarazione *ex* § 5, TVG (v. *retro* la nota 27), e non unicamente i minimi retributivi e le ferie, come prevedeva il vecchio § 7, co. 1, AEntG: infatti, d’ora in poi i contratti resi applicabili *erga omnes ex* § 5, TVG potranno essere sfruttati per ottenere l’applicazione delle condizioni minime anche ai lavoratori stranieri distaccati in Germania soltanto nell’ambito del settore edile (nuovo § 3, AEntG).

Il quadro della riforma appare nel complesso razionale: la dichiarazione *ex* § 5, TVG consente l’estensione integrale del contratto collettivo, ma richiede requisiti più stringenti; i regolamenti di cui all’AEntG estendono selettivamente soltanto alcune condizioni base di lavoro contenute nei contratti collettivi recepiti (compresi i salari minimi), ma i presupposti da soddisfare per ottenerne l’emanazione sono meno ambiziosi. L’inutile MiArbG viene finalmente abrogato dall’art. 14 della legge sul rafforzamento dell’autonomia collettiva.

Va peraltro segnalato che in dottrina non mancano le perplessità su questa profonda revisione, sia sotto il profilo dell’opportunità, sia sotto quello della legittimità costituzionale⁵³. Con riferimento al primo aspetto, si sarebbe potuta percorrere la strada del rafforzamento degli attori dell’autonomia collettiva, in modo da incrementarne la rappresentatività, invece che intervenire sui prodotti della stessa: il rischio concreto è che si avvii una spirale in cui sia i datori, sia i lavoratori ravvisano incentivi sempre minori nell’associazionismo sindacale. Inoltre, e qui si transita al secondo aspetto segnalato, la rap-

⁵³ V. REICHOLD, *Stärkung in Tiefe und Breite – wie viel Staat verkraftet die Tarifautonomie?*, in *NJW*, 2014, p. 2534 ss., che riassume e discute le opinioni espresse da BEPLER nella propria relazione alla sezione giuslavoristica del 70esimo congresso dei giuristi tedeschi ad Hannover, dal titolo “*Stärkung der Tarifautonomie – welche Änderungen des Tarifvertragsrechts empfehlen sich?*”. Per un giudizio meno severo nei confronti dell’operato del legislatore, considerato sì non del tutto coerente, ma nel complesso legittimo sotto il profilo costituzionale, v., con riguardo alle novità inerenti il TVG, SEIFERT, *Zur Reform des Rechts*, cit.

presentatività dei soggetti firmatari di un contratto collettivo costituisce un requisito chiave perché i meccanismi di estensione dell'ambito di efficacia possano essere costituzionalmente giustificati, ma la nuova disciplina ne prelude ormai ampiamente; anche il ruolo conferito all'esecutivo nei procedimenti del TVG e dell'AEntG sembra inquadrato in maniera troppo lassa, vincolato da criteri assai evanescenti come quello dell'interesse pubblico, laddove il parziale sacrificio del diritto di libertà sindacale richiederebbe un coinvolgimento ben più attivo del legislatore.

5. *La legge sul salario minimo (Mindestlohngesetz)⁵⁴*

Scorrendo la relazione al provvedimento normativo, si comprende subito che per il legislatore tedesco la fissazione di un salario minimo legale costituisce uno strumento di sostegno dell'autonomia collettiva, e non solo un mezzo per garantire condizioni di impiego adeguate ai lavoratori⁵⁵. In altri termini, il MiLoG, mediante l'imposizione di un limite minimo invalicabile ai salari, dovrebbe contribuire anche a rivivificare la contrattazione collettiva nei settori dove essa attualmente non riesce più a creare un argine alla diminuzione delle retribuzioni. In questo modo, la nuova disciplina va ad affiancare le misure di supporto già esaminate nel paragrafo precedente. Certo non ultimo in ordine di importanza, la relazione menziona anche l'obiettivo di salvaguardare la stabilità del sistema di sicurezza sociale: il salario minimo garantisce infatti anche il versamento di contributi previdenziali adeguati e limita le prestazioni del (tuttora) generoso sistema di *welfare* nei confronti dei lavoratori a basso reddito⁵⁶.

⁵⁴ I primi commenti alla nuova legge sono quasi tutti in lingua tedesca: v. tra i più strutturati e completi BAYREUTHER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, in *NZA*, 2014, p. 865 ss.; C. HILGENSTOCK, *Das Mindestlohngesetz. Eine systematische Darstellung*, Beck, 2014; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn – doch eine unendliche Geschichte*, in *NJW*, 2014, p. 1924 ss. (che si occupa però del d.d.l.); JÖRIS, VON STEINAU-STEINRÜCK, *Der gesetzliche Mindestlohn*, in *Betriebs-Berater*, 2014, p. 2101 ss.; LAKIES, *Rechtsprobleme des neuen Mindestlohngesetzes – ein erster Überblick*, in *AR*, 2014, p. 360 ss.; RÉMY, *La loi allemande sur le salaire minimum: le SMIC en Allemagne?*, in *RDT*, 2014, p. 774 ss.; SPIELBERGER, SCHILLING, *Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohn*, in *NJW*, 2014, p. 2899 ss. Sull'ampio e dettagliato progetto inserito nel patto di coalizione tra CDU e SPD v. per tutti RÉMY, *Organiser le futur*, cit., pp. 286-288.

⁵⁵ *Bundestag Drucksache 18/1558* del 28 maggio 2014, p. 26.

⁵⁶ *Bundestag Drucksache 18/1558*, cit., p. 26.

Il MiLoG trova applicazione a tutti i lavoratori subordinati (*Arbeitnehmer*) impiegati in Germania (§§ 1, co. 1, e 22, co. 1, AEntG)⁵⁷, anche se distaccati nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi (§ 20, MiLoG, e § 2, n. 1, AEntG)⁵⁸. Nel lungo dibattito sulle inclusioni ed esclusioni, che ha preceduto la stesura definitiva del testo, la questione se dovessero essere coperti dalla nuova disciplina anche i lavoratori autonomi in condizione di dipendenza economica (*arbeitnehmerähnliche Personen*) ha giocato un ruolo del tutto secondario⁵⁹. È stata invece assai più accesa la discussione sugli stagisti e coloro che sono impegnati in rapporti a causa mista di lavoro e formazione (*Praktikanten*), il cui crescente sfruttamento e impoverimento è stato denunciato ripetutamente negli ultimi anni in Germania (tutto il mondo è Paese, verrebbe da dire). Ferma l'esclusione degli apprendisti (§ 22, co. 3, MiLoG), che, tra l'altro, ai sensi del diritto tedesco non sono lavoratori subordinati⁶⁰, i *Praktikanten* hanno diritto al *Mindestlohn*⁶¹, salvo però un numero piuttosto nutrito di eccezioni⁶².

Tra le altre esclusioni ha suscitato non poche perplessità quella dei minori degli anni 18 che non abbiano acquisito una qualifica professionale (§ 22, co. 2, MiLoG): nella relazione il legislatore la giustifica con l'esigenza di non incentivare i giovani ad abbandonare prematuramente i percorsi scola-

⁵⁷ Compresi gli impieghi con orario di lavoro cortissimo, i tanto discussi *Mini-Jobs*: LAKIES, *op. cit.*, 360.

⁵⁸ DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1925; LAKIES, *op. cit.*, 360.

⁵⁹ DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1925.

⁶⁰ BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 872; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., pp. 1925-1926.

⁶¹ La legge introduce anche una definizione di *Praktikant*, che fa leva sull'"attività svolta per un periodo di tempo circoscritto al fine acquisire conoscenze pratiche ed esperienze utili per la preparazione all'esercizio di un'attività professionale" (§ 22, co. 1, ult. periodo, MiLoG). I rapporti ora detti rimangono ovviamente di natura non subordinata, ma vengono assoggettati al MiLoG. La dottrina tedesca si è subito appassionata alle disposizioni sui praticanti: cfr. DÜWELL, *Neue Regeln für Praktikanten: Qualitätsrahmen der EU, Mindestlohngesetz und Änderung des Nachweisgesetzes*, in *Der Betrieb*, 2014, p. 2047 ss.; PICKER, SUSMIKAT, *Ausnahmeweise Mindestlohn. Das MiLoG und die Praktikanten*, in *NZA*, 2014, p. 942 ss., che giudicano l'operato del legislatore con grande severità (i praticanti "veri" non sono lavoratori subordinati, e pertanto l'estensione ad essi del *Mindestlohn* non si giustificerebbe).

⁶² Sono così esclusi, in particolare: i rapporti di praticantato previsti dalla legge per l'accesso all'esercizio di determinate professioni e la formazione *on the job* contemplata dalle leggi sulla formazione professionale nell'ambito del sistema duale; i tirocini di orientamento fino a 3 mesi; altri rapporti di praticantato, di durata non superiore però ai 3 mesi (cd. "pratica libera"); i rapporti a contenuto misto di lavoro e formazione instaurati nell'ambito di taluni programmi di politica attiva del lavoro (§ 22, co. 1, MiLoG).

stici e formativi⁶³. Tuttavia, le molte sbavature della disposizione (a tacer d'altro la maggior parte degli apprendisti ormai anche in Germania conclude la propria formazione ben oltre i 18 anni) fanno sospettare un contrasto con il principio di eguaglianza *ex art.* 3, § 1, GG⁶⁴, nonché con le previsioni del diritto europeo che vietano le discriminazioni per età (artt. 1 e 6, dir. 2000/78/CE)⁶⁵. Non sollevano invece particolari problemi le eccezioni relative ai disoccupati di lunga durata (12 mesi o più), relativamente ai primi 6 mesi di occupazione (§ 22, co. 4, MiLoG); ai volontari e a coloro che svolgono impieghi onorari (§ 22, co. 3, MiLoG); a coloro che sono addetti alla consegna della stampa periodica, per un periodo transitorio (§ 24, co. 2, MiLoG).

L'importo orario iniziale del salario minimo è stabilito direttamente dalla legge in 8,5 euro lorde, con decorrenza dal 1° gennaio 2015: i successivi adeguamenti saranno discussi con cadenza biennale da un'apposita commissione permanente (*Mindestlohnkommission*), composta di rappresentanti delle parti sociali e da esperti indipendenti, e deliberati con decreto del Governo (*Rechtsverordnung der Bundesregierung*) (§ 1, co. 2, MiLoG). La commissione, che rimane in carica 5 anni, conta 9 membri ed è di nomina governativa: 6 candidature sono avanzate dalle associazioni di vertice dei datori di lavoro e dei sindacati (a ciascuna delle due parti spettano 3 membri); 2 componenti sono esperti indipendenti senza diritto di voto, designati su proposta dei partner sociali (1 per ciascuno); il presidente è scelto di comune accordo o, in difetto, la presidenza si alterna tra esponenti dei datori di lavoro e dei lavoratori dopo ogni decisione della commissione in merito all'adeguamento del *Mindestlohn* (quindi ogni due anni) (§§ 4-8, MiLoG).

La commissione delibera a maggioranza semplice, determinando l'entità del salario minimo che “contribuisca a un'adeguata tutela dei lavoratori, consenta condizioni di concorrenza leale ed effettiva, non metta a rischio l'occupazione”; essa deve altresì tener conto dell'evoluzione della contrattazione collettiva nel periodo di riferimento (§ 9, co. 2, MiLoG). La decisione viene presa a maggioranza: in prima battuta il presidente si astiene; qualora vi sia un *impasse*, egli propone un'ipotesi di mediazione; se quest'ultima non viene accettata, esercita il suo voto (§ 10, co. 1-2, MiLoG). Il Governo è libero

⁶³ *Bundestag Drucksache* 18/1558, cit., pp. 42-43.

⁶⁴ DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1925.

⁶⁵ Cfr., per es., BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 872; BRORS, *Europäische Rahmenbedingungen für den neuen Mindestlohn und seine Ausnahmen*, in *NZA*, 2014, pp. 941-942; RÉMY, *La loi allemande*, cit.

di recepire o meno in proprio decreto il *Mindestlohn* proposto dalla commissione, ma non può modificarne l'entità⁶⁶: i decreti rimangono in vigore fino all'approvazione dei successivi (§ 11, MiLoG). Sono possibili adeguamenti del salario minimo sia al rialzo che al ribasso⁶⁷.

Il *Mindestlohn* prevale sui minimi tabellari inferiori stabiliti nei contratti collettivi, compresi quelli estesi *erga omnes* in forza del TVG, dell'AEntG e dell'AÜG (§ 1, co. 3, MiLoG)⁶⁸: un periodo transitorio è previsto fino al 31 dicembre 2017 soltanto per i contratti estesi *ex AEntG* e AÜG (§ 24, co. 1, MiLoG)⁶⁹. Secondo la prevalente dottrina la giurisprudenza sui salari contrari ai buoni costumi o a contenuto usurario (v. *retro* il par. 2) non risulterà completamente superata in conseguenza dell'entrata in vigore del MiLoG: in sede di applicazione del § 138, BGB i giudici verificano l'esistenza di un utilizzo abusivo dell'autonomia contrattuale individuale, fattispecie che, seppur in casi residuali, si potrà verificare anche con il rispetto del *Mindestlohn*⁷⁰.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il salario minimo alla scadenza concordata e, comunque, al più tardi nell'ultimo giorno feriale del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata erogata (§§ 2, co. 1, e 20, MiLoG). Un'eccezione è prevista soltanto per le banche del tempo (*Arbeitszeitkonten*): qualora il salario minimo non sia già stato garantito mediante il pagamento della quota fissa della retribuzione, le ore di lavoro ivi accumulate dovranno essere liquidate in congedi pagati o in *cash* entro i 12 mesi successivi a quello di maturazione; in ogni caso, le ore incluse nelle banche del tempo non potranno superare mensilmente il 50% dell'orario di lavoro concordato (§ 2, co. 2)⁷¹.

⁶⁶ LAKIES, *op. cit.*, p. 365; SITTARD, *Das MiLoG – Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen*, in *NZA*, 2014, p. 954.

⁶⁷ Quest'ultima ipotesi potrebbe non essere di scuola, visti i sempre più concreti rischi di deflazione che si stanno affacciando negli ultimi tempi: cfr. SITTARD, *op. cit.*, p. 953.

⁶⁸ BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 866; LAKIES, *op. cit.*, p. 360; LÖWISCH, *op. cit.*, p. 948.

⁶⁹ BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 873.

⁷⁰ In questo senso BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 866; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1926. Ma la questione è dibattuta: cfr. *amplius* RÉMY, *Organiser le futur*, cit., p. 288.

⁷¹ La disciplina del salario minimo non si applica alle *Wertguthabenvereinbarungen* di cui al libro quarto del Codice di sicurezza sociale: si tratta di banche del tempo la cui finalità non è la gestione flessibile dell'orario di lavoro per far fronte agli alti e bassi dell'attività produttiva, ma la modulazione dei tempi di vita e di lavoro in occasione di determinate vicende esistenziali. A titolo esemplificativo tali conti possono essere smobilizzati per la cura dei figli o di prossimi congiunti con gravi patologie, o per anticipare il pensionamento. Cfr. ROLFS, § 7b *Wertguthabenvereinbarungen – SGB IV*, in MÜLLER-GLÖGE, PREIS, SCHMIDT (a cura di), *op. cit.*, pp. 2492-2493.

Gli elementi della retribuzione da computarsi nel salario minimo legale non sono specificati nel MiLoG: su tale punto delicato condivisibile dottrina invita a fare applicazione dei principi sviluppati dalla Corte di Giustizia e dal BAG con riferimento, rispettivamente, alla dir. 96/71/CE sul distacco di lavoratori nell'ambito di prestazioni transnazionali di servizi e all'AEntG⁷². In effetti, poiché il MiLoG potrà trovare applicazione anche ai lavoratori distaccati ai sensi della direttiva appena menzionata, è necessario che non si creino orientamenti contrastanti nelle situazioni puramente interne⁷³. È dunque computabile nel *Mindestlohn* qualsiasi somma corrisposta nel periodo di riferimento, purché non alteri l'equilibrio sinallagmatico⁷⁴ (in altri termini, conta solo la normale retribuzione): sono perciò esclusi, in particolare, i rimborsi spese e tutte le forme di retribuzione differita (che tra l'altro contrastano con la *ratio* del salario minimo, che è quella di rendere disponibile al lavoratore un determinato importo con cadenza mensile)⁷⁵, mentre le maggiorazioni e le indennità rilevano soltanto quando ineriscono alla normale prestazione (sono per es. escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario)⁷⁶.

Il § 3, MiLoG appresta una tutela particolarmente robusta al diritto del lavoratore al salario minimo: esso è inderogabile, irrinunciabile⁷⁷ e non soggetto a decadenza⁷⁸, e qualsiasi pattuizione contraria è conseguentemente

⁷² Cfr. BRORS, *op. cit.*, p. 938; LAKIES, *op. cit.*, p. 361; NEBEL, KLOSTER, *Zur Entstehung, Fälligkeit und Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs*, in *BB*, 2014, p. 2935; RÉMY, *La loi allemande*, cit.; SITTARD, *op. cit.*, p. 952. Già in questo senso la risposta del Governo alle osservazioni del *Bundesrat* al d.d.l.: cfr. *Bundestag Drucksache* 18/1558, cit., p. 67. Fondamentalmente d'accordo, seppur con qualche distinguo, anche BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 867; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1926.

⁷³ BRORS, *op. cit.*, p. 938.

⁷⁴ Secondo i principi stabiliti dalla Corte di giustizia in due casi relativi ai salari minimi di contratti collettivi estesi *erga omnes* ex AEntG: cfr. C. Giust. 7 novembre 2013, C-522/12 (caso *Isbir*); C. Giust. 14 aprile 2005, C-341/02 (caso *Commissione c. Germania*), in *Racc. CG*, 2005, I, p. 2735.

⁷⁵ BAYREUTHER, *op. cit.*, p. 868; BRORS, *op. cit.*, pp. 939-940; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1927 (che però ravvisa nella giurisprudenza europea margini per ammetterne il computo); *contra* invece LAKIES, *op. cit.*, p. 361, che ne propone il conteggio *pro quota* ogni mese, purché, al momento di maturazione, la loro percezione non sia soggetta a condizioni.

⁷⁶ BRORS, *op. cit.*, p. 939; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1926; NEBEL, KLOSTER, *op. cit.*, pp. 2935-2936; *contra* però BAYREUTHER, *op. cit.*, pp. 868-869, che include tutte le maggiorazioni e indennità, purché il datore di lavoro sia tenuto, in forza del contratto individuale o collettivo, alla loro corresponsione.

⁷⁷ Salvo che in sede di conciliazione giudiziale.

⁷⁸ Si applica però il termine di prescrizione triennale: cfr. LAKIES, *op. cit.*, p. 363.

nulla (*unwirksam*). A questo proposito vanno fatte due osservazioni. Anzitutto, la clausola nulla del contratto individuale non viene sostituita dal minimo legale, ma dalla retribuzione d'uso ai sensi del § 612, co. 2, BGB⁷⁹: questa corrisponderà spesso a quella di contratto collettivo o comunque a somme superiori a 8,5 euro all'ora (v. *retro* il par. 2); è peraltro ovvio che non potrà mai essere inferiore a quest'ultimo importo⁸⁰. In secondo luogo, l'irrinunciabilità e la non assoggettabilità a decadenza convenzionale riguarnerà, anche in caso di salari ben superiori a 8,5 euro all'ora, soltanto la frazione di retribuzione corrispondente a tale somma⁸¹.

La *ratio* di questo particolare regime, che comunque creerà non pochi problemi gestionali alle imprese tedesche, risiede nella debolezza contrattuale (riflesso di quella economica e sociale) dei lavoratori con bassi salari: propensi a rinunciare ai propri diritti pur di conservare l'impiego, essi si attivano sovente solo dopo la fine del rapporto di lavoro per far valere i propri diritti⁸².

Proprio la situazione dei lavoratori afflitti dallo *working poor* spiega molte delle disposizioni conclusive del MiLoG, quali quelle che prevedono: la responsabilità solidale del committente per la corresponsione del salario minimo ai dipendenti dell'appaltatore (§ 13, MiLoG, che rinvia al § 14, AEntG)⁸³; l'attribuzione dei compiti ispettivi all'autorità doganale (*Zollverwaltung*) (§ 14, MiLoG), già competente per i controlli nell'ambito della lotta al lavoro irregolare (le disposizioni della relativa legge si applicano anche alle procedure ispettive del MiLoG⁸⁴); obblighi particolari di comunicazione all'autorità doganale a carico dei datori di lavoro stranieri che operano in Germania in determinati settori (§ 16, MiLoG); obblighi specifici di registrazione dei tempi di lavoro per le imprese impegnate in taluni settori "a rischio" (§ 17, MiLoG); un apparato sanzionatorio che non si limita alla sanzione civilistica della nullità, ma contempla anche reati di natura contravvenzionale puniti con pesanti ammende (*Bußgeld*) (fino a 500.000 euro per la mancata corresponsione del

⁷⁹ V. BAYREUTHER, *op. cit.*, pp. 865-866; DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1927.

⁸⁰ LAKIES, *op. cit.*, p. 363.

⁸¹ BAYREUTHER, *op. cit.*, pp. 870-871; NEBEL, KLOSTER, *op. cit.*, p. 2936; SITTARD, *op. cit.*, pp. 952-953.

⁸² Cfr. DÄUBLER, *Der gesetzliche Mindestlohn*, cit., p. 1928.

⁸³ In argomento v. ampiamente KÜHN, REICH, *Haftung für die Zahlung des Mindestlohns an fremde Arbeitnehmer/-innen*, in *BB*, 2014, p. 2938 ss.

⁸⁴ Molto critico su questa assimilazione MASCHMANN, *Die staatliche Durchsetzung des allgemeinen Mindestlohns nach den §§ 14 ff. MiLoG*, in *NZA*, 2014, p. 929 ss., che rimprovera al legislatore un certo approccio poliziesco ai controlli sul rispetto del salario minimo.

salario minimo; fino a 30.000 per le altre infrazioni) (§ 21, MiLoG), nonché l'esclusione temporanea dagli appalti pubblici (§ 19, MiLoG).

6. *Suggerzioni e distanze: il dibattito italiano*

Il modello tedesco in questo periodo va di gran moda anche in Italia, e un raffronto viene quasi naturale.

La recentissima legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. *Jobs Act* II) prevede l'attribuzione al Governo di una delega finalizzata alla "introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (art. 1, co. 7, lett. g)⁸⁵.

La situazione socio-economica nei due Paesi è però assai diversa. In Italia la contrattazione collettiva è minata dalla crisi economica e dai moniti europei al decentramento, mentre il *working poor* si concentra non tanto tra i lavoratori subordinati, quanto piuttosto nelle variegata forme di lavoro autonomo più o meno economicamente dipendente, che continuano a proliferare nonostante ogni tentativo legislativo di arrestarle. Per altro verso, poi, i tassi di copertura dei CCNL continuano a essere più che lusinghieri in chiave comparata (intorno all'80%)⁸⁶, sostenuti da strumenti legislativi di sostegno indiretto e soprattutto dalla costante giurisprudenza che dagli anni '50 del secolo scorso ravvisa nei minimi tabellari in essi contenuti il parametro di riferimento della retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36, co. 1, Cost.⁸⁷

⁸⁵ Per qualche primissimo commento a questa disposizione v. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *DRI*, 2014, p. 741 ss.; SANTONI, *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*, in CARINCI F. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto II*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 32, 2014, p. 136 ss.; SPEZIALE, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"* n. 233/2014, p. 43 ss.

⁸⁶ Cfr. LEONARDI, *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *LD*, 2014, p. 191.

⁸⁷ V. tra i tanti RICCI G., *Il diritto alla retribuzione adeguata*, Giappichelli, 2012; BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002.

In Germania, invece, la crisi della contrattazione collettiva è assai più marcata, e i bassi salari sono diventati una piaga capace di guidare al ribasso i minimi tabellari di molti settori, mentre la giurisprudenza sul divieto di salari contrari ai buoni costumi (§ 138, BGB: vedi *retro* il par. 2) non è stata in grado di contrastare questi *trend*, limitandosi a reprimere solo gli scostamenti più macroscopici rispetto ai minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi. Per altro verso, tuttavia, il sistema produttivo continua a ricercare flessibilità ricorrendo al lavoro subordinato di tipo speciale (contratti a termine, interinale) piuttosto che al lavoro autonomo.

Di qui le diverse ricette adottate nei due Paesi. In Germania l'estensione del salario minimo al lavoro economicamente dipendente non è quasi nemmeno stata presa in considerazione nel dibattito precedente l'adozione del MiLoG e tanto meno compare nel testo definitivo, mentre in Italia costituisce un punto caratterizzante della lotta al *working poor*. In Germania si opta per una strategia che affianca al salario minimo il sostegno alla contrattazione collettiva, e si affida addirittura alle parti sociali la fissazione del futuro ammontare del *Mindestlohn*, costringendo il decisore politico (il Governo) a "prendere o lasciare": e tuttavia non si rinuncia alla copertura universalistica del salario minimo legale. L'opinione maggioritaria lo ritiene compatibile con i principi della libertà sindacale, purché opportunamente configurato, e perfino utile a mantenere funzionale l'autonomia collettiva. Una parte della dottrina, tuttavia, non condivide questo approccio, sollevando dubbi sulla sua opportunità e perfino sulla sua legittimità costituzionale, e avrebbe preferito continuare con interventi selettivi nei settori in cui l'autonomia collettiva non riesce più a svolgere il suo ruolo.

In Italia, nonostante che l'art. 36, co. 1, Cost. autorizzi il legislatore a stabilire un salario minimo legale di carattere universale⁸⁸, si propone invece

⁸⁸ A dispetto di quanto potrebbe pensare la neofita, la norma non è così pacifica, con il suo riferimento ai due parametri della proporzionalità e della sufficienza (il primo non si attaglia bene a un salario minimo legale) e la presenza nel testo costituzionale di un ingombrante articolo, il 39, che prevede un meccanismo di estensione *erga omnes* dei contratti collettivi. In effetti, la costituente era divisa sull'ipotesi del minimo retributivo fissato per legge, per il timore di alcuni che esso potesse spiazzare la contrattazione collettiva: è già da tempo, tuttavia, che in dottrina non si dubita più seriamente sulla legittimità costituzionale di un intervento legislativo che assuma la forma del salario minimo intercategoriale. Cfr., anche per ulteriori riferimenti bibliografici, MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *RIDL*, 2010, I, p. 769 ss., spec. 780-782; ZOPPOLI L., *L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in CARUSO, ZOLI, ZOPPOLI L. (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, vol. I, Jovene, 1994, p. 93 ss.; ROCCELLA, *I salari*, Il

una soluzione interstiziale, ovvero un compenso orario minimo che non si applicherà nei settori in cui siano presenti contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Le preoccupazioni del legislatore italiano di non interferire con l'autonomia collettiva fanno tesoro del dibattito recente, che ancora oggi vede una diffusa ostilità sindacale e dottrinale al salario minimo legale generalizzato⁸⁹. In effetti, nel contesto europeo i minimi salariali del nostro Paese appaiono tra i più elevati, tutelando adeguatamente rispetto ai rischi di *working poor*⁹⁰. Invece, l'adozione del salario legale generalizzato potrebbe innescare una "fuga" dalla contrattazione collettiva e un abbassamento dei salari minimi con il loro appiattimento sui requisiti di legge. Per un verso, infatti, la fissazione del salario legale avverrebbe a un livello assai modesto, per tener conto delle compatibilità dei settori meno competitivi; per altro verso, tale strumento metterebbe necessariamente fuori gioco la consolidata giurisprudenza che fa leva sull'art. 36, co. 1, Cost. per estendere l'ambito di applicazione dei minimi tabellari di CCNL (v. *retro*)⁹¹.

Insomma, il legislatore italiano si è avvicinato con cautela alla materia e non si è lasciato irretire da frettolose suggestioni straniere. D'altro canto, nel nostro Paese i maggiori rischi per il sistema di relazioni industriali non provengono certo dai progetti per l'introduzione di un compenso minimo orario: essi derivano piuttosto dal tentativo dei Governi di ogni colore di influire sulla struttura e gli esiti della contrattazione collettiva, nella speranza che ciò possa compiacere le autorità europee e gli organismi finanziari internazionali, e facilitare l'uscita del Paese dalla crisi economica in cui si dibatte ormai da troppo tempo⁹². L'Italia dovrebbe finalmente decidere se

Mulino, 1986, p. 64 ss., spec. p. 87 ss.; TREU, *Commento all'art. 36, co. 1, Cost.*, in *Comm. Branca*, 1979, p. 74;

⁸⁹ Sull'ostilità sindacale e le sue ragioni v. SPEZIALE, *op. cit.*, pp. 45 ss.

⁹⁰ LEONARDI, *op. cit.*, pp. 194 e 196.

⁹¹ Cfr. BAVARO, *Reddito di cittadinanza, salario minimo legale e diritto sindacale*, in *RDSS*, 2014, pp. 176-178; SPEZIALE, *op. cit.*, p. 46.

⁹² Emblematico di questo approccio del legislatore è l'art. 8, d.l. n. 138/2011 sui contratti di prossimità, che rappresenta senza dubbio uno dei punti più alti del tentativo del legislatore di forzare il decentramento contrattuale: su di esso v. per tutti CARINCI F. (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Ipsoa, 2012; NAPOLI, FERRANTE, CORTI, OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro*, Vita e Pensiero, 2012. Ma anche il Governo Renzi sembra mostrare segni di crescente insofferenza per l'autonomia delle parti sociali: per il momento, tuttavia, non sono ancora chiari i contorni dell'eventuale futuro intervento legislativo.

l'autonomia collettiva possa diventare, come in Germania, una risorsa per superare i momenti economici più difficili, oppure se essa costituisca un ostacolo da aggirare o addirittura addomesticare.

Abstract

Il saggio illustra la recentissima legge sul rafforzamento dell'autonomia collettiva, entrata in vigore nello scorso mese di agosto in Germania, soffermandosi in particolare sul nuovo *Mindestlohngesetz*, il provvedimento che istituisce un salario minimo legale. L'autore ripercorre il denso dibattito tedesco che ha preceduto il varo della legge, evidenziando il delicato compromesso posto a base della stessa: l'istituzione di un salario minimo legale intercategoriale, che funga al tempo stesso da sostegno all'autonomia collettiva. Un breve confronto con lo stato del dibattito nel nostro Paese chiude il saggio.

The article deals with the recent Act on strengthening collective bargaining, enacted last August in Germany, and focuses in particular upon the new *Mindestlohngesetz*, the Act that establishes a national minimum wage. The author describes the intense debate which thrived before the adoption of the Act, by outlining the delicate compromise which holds the Act: the establishment of a national minimum wage that at the same time is able to support collective bargaining. The article ends by opening a window on the state of the art in our Country.

Key Words

Germania, working poor, salario minimo legale, *Mindestlohngesetz*, contrattazione collettiva, efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.

Germany, working poor, national minimum wage, *Mindestlohngesetz*, collective bargaining, *erga omnes* effects of collective agreements.

