

05 / 2025

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

TETTI RITINTI

*La Consulta innalza il tetto all'indennizzo
per i licenziamenti nelle piccole imprese*

La Corte costituzionale
sul congedo di paternità
obbligatorio per la madre
"intenzionale"

La Commissione
di garanzia sull'obiezione
alle armi dei lavoratori
dei trasporti

La Corte costituzionale
sul trasferimento
di ramo d'azienda
nel caso Ita Airways

La legge della Regione
Toscana sul salario minimo
negli appalti, impugnata dal
Governo davanti alla Consulta

05

Luglio 2025

04

**La Corte costituzionale sul caso Alitalia:
quando la "ragion di Stato" prevale
sulla Costituzione**

di *Marco Tufo*

07

**E siamo a cinque: una nuova censura
di incostituzionalità del contratto a
tutele crescenti**

di *Giovanni Calvellini*

10

**Si al congedo di paternità obbligatorio
per la madre "intenzionale" nelle coppie
dello stesso sesso**

di *Andrea Ranfagni*

12

**Il lavoro ripudia la guerra,
la Commissione di garanzia no**

di *Andrea Danilo Conte*

14

**Salario minimo negli appalti pubblici:
al legislatore toscano risponde
il Governo ricorrendo alla Consulta**

di *Ivan Petrone*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulio Cappelli
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

La Corte costituzionale sul caso Alitalia: quando la “ragion di Stato” prevale sulla Costituzione

di
Marco
Tufo

1. Dove eravamo rimasti...

Dopo mesi di attesa (la decisione era stata presa il 25 marzo 2025), in data 8 luglio 2025 è stata depositata la motivazione della sentenza della Corte costituzionale (n. 99) avente a oggetto la legittimità di quello che da alcuni è stato definito il “decreto della vergogna”. Si fa riferimento all’art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131, rubricato “*Disposizioni di interpretazione autentica in materia di cessione di complessi aziendali da parte di aziende ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria*”, poi convertito con modificazioni dalla l. 27 novembre 2023, n. 169, il quale aveva fatto notevole scalpore, al momento della sua entrata in vigore, per aver escluso, mediante interpretazione autentica, che la cessione del lotto *aviation* di Alitalia a ITA Airways potesse configurare un trasferimento di ramo di azienda, meritevole dell’applicazione delle garanzie di cui all’art. 2112 c.c.

Come anche avevamo segnalato in questa rivista a suo tempo (Bollettino n. 6/2023), numerosi erano i dubbi di costituzionalità che la disposizione sollevava, soprattutto in quanto essa era stata espressamente redatta allo scopo di porre la parola fine ai contenziosi che hanno visto i lavoratori contestare in giudizio la formale discontinuità aziendale tra Alitalia e ITA Airways, al fine di ottenere l’applicazione dell’art. 2112 c.c. Una simile operazione ermeneutica (accolta da alcune sentenze di merito) poneva a rischio la stessa esistenza della nuova compagnia di bandiera, non solo poiché quest’ultima, in ipotesi di

accoglimento della tesi sull’esistenza del trasferimento di ramo di azienda, avrebbe dovuto riassumere tutti i dipendenti licenziati da Alitalia, con notevole aggravio di costi, ma anche perché l’accertamento della continuità aziendale avrebbe rimesso in discussione il giudizio della Commissione europea in merito alla conformità dell’operazione Alitalia-ITA alle regole eurounitarie sulla concorrenza, le quali ponevano come requisito indefettibile per la fattibilità dell’ “affare” la discontinuità imprenditoriale tra i due vettori. Sembrava allora davvero macroscopica l’invasione da parte dell’esecutivo del campo riservato dalla Costituzione al potere giudiziario, nel (maldestro) tentativo di risolvere l’ennesimo capitolo della travagliata storia di Alitalia. In sostanza, il Governo intendeva decidere le singole controversie pendenti “per decreto”, in luogo dei Giudici, mettendo così a tacere i lavoratori per privilegiare la classica “ragion di Stato”, motivo per cui il Tribunale di Roma non aveva esitato a sollevare questione di costituzionalità per violazione degli artt. 3, 24, comma 1, 102, 111, commi 1 e 2, e 117, comma 1, Cost., quest’ultimo in relazione all’art. 6 della CEDU, ossia dei principi posti a presidio dell’esercizio del potere giudiziario, del diritto di difesa e del giusto processo.

Non poco sorprende allora la decisione della Consulta, sia nell’iter argomentativo seguito sia nel suo esito finale, potendo essa potenzialmente porre la parola fine alla vicenda Alitalia-ITA Airways a vantaggio della compagnia di bandiera.

2. La decisione della Consulta

Il nucleo della motivazione consiste nell'affermazione da parte della Corte costituzionale della natura liquidatoria della procedura di amministrazione straordinaria che ha coinvolto Alitalia, da cui l'esclusione dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. in ragione dell'operatività dell'art. 56, comma 3-bis, D.lgs. n. 270/1999, il quale nega che le operazioni previste nei programmi di cessione dei complessi aziendali o, per le imprese eroganti un servizio pubblico essenziale, di cessione di complessi di beni e contratti, in vista della liquidazione dei beni del cedente, possano configurare un trasferimento di azienda o di un suo ramo ex art. 2112 c.c.

Ora, secondo la Consulta, il carattere liquidatorio della procedura che ha coinvolto Alitalia sarebbe attestato, innanzitutto, dai programmi di cessione del lotto *aviation*, non emergendo dagli stessi alcun riferimento a strategie di risanamento dell'impresa finalizzate alla prosecuzione dell'attività e al ritorno *in bonis* del vettore ma sussistendo unicamente un piano di cessione del complesso aziendale a terzi. A riprova della natura liquidatoria della procedura militerebbe poi la circostanza che, completata la cessione dei beni, veniva revocata con decreto l'attività di impresa di Alitalia e l'amministrazione straordinaria proseguiva con finalità liquidatoria. Del resto, che si trattasse di procedura liquidatoria, secondo la Consulta, sarebbe stato statuito anche dalla Commissione europea proprio avendo questa escluso la continuità aziendale tra Alitalia e ITA, senza contare che contrasterebbero con il carattere conservativo della procedura le misure di sostegno al reddito accordate agli ex dipendenti della compagnia di bandiera per agevolarne e incentivarne la ricollocazione e il reimpiego. A parere della Corte, non sarebbero invece stati decisivi per dimostrare la natura conservativa della procedura l'importo irrisorio (pari alla cifra simbolica di 1 Euro) corrisposto da ITA ad Alitalia per l'acquisto del ramo *aviation* - dovendo l'obiettivo del miglior soddisfacimento dell'interesse dei creditori essere valutato nel contesto dell'operazione complessiva, peraltro presidiata da controlli e rimedi a difesa di tale obiettivo -, e neppure la circostanza che nei programmi di cessione dei rami *handling* e manutenzione fossero state riconosciute le garanzie di cui all'art. 2112 c.c., dovendosi valutare ciascun programma nella sua specificità.

E allora, secondo la Consulta, se la procedura aveva natura liquidatoria e trovava applicazione l'art. 56, comma 3-bis, D.lgs. n. 270/1999, la controversia di merito che doveva decidere il Giudice *a quo* (come tutte le controversie analoghe pendenti) poteva essere risolta mediante il richiamo di tale disposizione, essendo del tutto irrilevante l'esistenza dell'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131. Di conseguenza, essendo stata posta alla base dell'ordinanza di remissione la natura conservativa della procedura e l'applicabilità della disposizione da ultimo menzionata, la questione doveva considerarsi inammissibile per

l'erronea interpretazione offerta dal Giudice *a quo*, idonea, per la Corte costituzionale, a inficiare la rilevanza della questione.

3. I rilievi critici alla sentenza

La decisione del Giudice delle leggi lascia insoddisfatti, non solo per la posizione assunta dalla Consulta sul caso Alitalia ma anche sotto il profilo tecnico, che non appare ineccepibile.

La Corte, pur dichiarando inammissibile la questione di legittimità costituzionale avente a oggetto l'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131, finisce in realtà per decidere nel merito la specifica controversia incardinata presso il Giudice *a quo*. La sentenza è allora viziata, da un lato, perché le pronunce di inammissibilità sono tali in quanto dovrebbero fermarsi *in limine litis* e non spingersi a giudicare il merito delle questioni proposte e, dall'altro lato, per avere la Corte costituzionale statuito come nel caso di specie non vi sia stato trasferimento d'azienda, decidendo così nel merito la controversia in luogo del Giudice *a quo* e travalicando i propri poteri, individuati dall'art. 134 Cost.

In ogni caso, l'interpretazione offerta dalla Consulta è assai discutibile, perché privilegia dati formali e cartolari che, a suo avviso, escluderebbero l'applicazione dell'art. 2112 c.c., al contempo, però, trascurando e accantonando frettolosamente gli elementi di fatto e sostanziali in base ai quali il Giudice di merito e una parte della giurisprudenza hanno optato per la tesi dell'esistenza del trasferimento di ramo di azienda. Una simile interpretazione si pone in contrasto con il principio di effettività che permea il diritto del lavoro e che ha consentito tradizionalmente di smascherare le violazioni delle regole giuslavoristiche spesso praticate mediante *escamotages* formali.

Poco comprensibile risulta anche l'esito della decisione nella parte in cui la Consulta afferma di non poter scrutinare l'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131, perché al caso di specie sarebbe applicabile l'art. 56, comma 3-bis, D.lgs. n. 270/1999, da cui discenderebbe l'erronea interpretazione ad opera del Giudice *a quo*. Come già detto, ciò si risolve in una decisione sul merito della questione - che detta al Tribunale di Roma quale norma applicare - ma anche in una sorta di *non liquet*. La disposizione censurata, infatti, trova applicazione alle controversie relative alla natura dell'operazione Alitalia-ITA Airways a prescindere dall'applicabilità di altre disposizioni in materia di procedure concorsuali e di trasferimento di azienda, essendo l'art. 6 stato espressamente realizzato per fronteggiare i contenziosi in esame. In particolare, mentre l'applicazione dell'art. 56, comma 3-bis, D.lgs. n. 270/1999 al caso di specie dipende dalle evidenze probatorie del singolo procedimento (dalle quali era emersa la natura conservativa dell'amministrazione straordinaria di Alitalia), e cioè da una decisione di merito, l'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131 opera "a monte" del processo e

della fase istruttoria, impedendo al Giudice di optare per l'applicazione dell'art. 2112 c.c. e addirittura precludendo in radice al lavoratore l'instaurazione di cause che mettano in discussione l'esistenza di un trasferimento di ramo d'azienda tra Alitalia e ITA, da cui il dubbio che tale disposizione sia rispettosa dei principi costituzionali della separazione dei poteri, del giusto processo e del diritto di difesa. Si tratta di rilievi che, a parere di chi scrive, ben emergevano dall'ordinanza di rimessione ma che, invece, sono stati trascurati dalla Consulta, la quale, per quanto sopra, sembra che non potesse sottrarsi al giudizio di costituzionalità in ragione del diretto contrasto insorto tra l'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131 e i principi costituzionali richiamati, di per sé idoneo a conferire rilevanza alla questione.

4. Il caso Alitalia ai titoli di coda?

È vero che la parola finale sull'applicazione dell'art. 2112 c.c. all'operazione Alitalia-ITA potrebbe non essere stata scritta, atteso che i Giudici di merito non sarebbero formalmente vincolati dalla presa di posizione della Consulta in ordine all'insussistenza del trasferimento d'azienda e che, comunque, trattandosi di decisione di inammissibilità, nulla precluderebbe ad altro Giudice di sollevare nuovamente la questione di costituzionalità,

seguendo l'interpretazione dell'Alta Corte. Tuttavia, questa lettura appare irrealistica per due ordini di motivi. Il primo, in quanto la lunga motivazione della Consulta avrà sicuramente un impatto sulle cause in corso, quantomeno per l'autorevolezza dell'organo da cui promana e per le coordinate da esso suggerite, che privilegiano la forma rispetto alla sostanza. Il secondo, che, per ragioni logiche, non è ipotizzabile che venga sollevata una questione di costituzionalità rispetto all'art. 6 D.L. 29 settembre 2023, n. 131 da un Giudice che aderisca all'interpretazione della Consulta: se, infatti, la disposizione in oggetto finisce in sostanza per escludere che l'operazione Alitalia-ITA abbia configurato un trasferimento di ramo d'azienda, che senso avrebbe per un Giudice che aderisce alla lettura della Consulta sollevare questione di costituzionalità, quando è lo stesso Giudice delle leggi a ritenere che non vi sia stato trasferimento di ramo d'azienda nel caso di specie?

Insomma, sembra che la vicenda Alitalia-ITA Airways sia giunta al termine e abbia certificato, per l'ennesima volta, come, quando si parla della compagnia di bandiera, i diritti dei lavoratori debbano cedere il passo alla "ragion di Stato", la quale, in questa occasione, è stata ritenuta preminente anche rispetto ai principi costituzionali che fondano il nostro sistema democratico e giudiziario proprio dal Giudice che quei principi avrebbe dovuto difendere. **D&L**

FLASH

I nuovi congedi per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

La legge 106/2025 introduce una serie di misure a sostegno dei lavoratori, dipendenti pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento.

L'art. 1 consente agli stessi di richiedere un periodo di congedo della durata massima di 24 mesi, continuativi o frazionati, a decorrere dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata. La misura si aggiunge dunque a quelle già esistenti e fa salve le disposizioni più favorevoli eventualmente previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro. Durante il congedo previsto dalla norma il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altre attività lavorative. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ma può essere riscattato secondo le norme sulla prosecuzione volontaria della contribuzione, cui la disposizione rinvia. Il congedo in parola è in ogni caso compatibile con il contemporaneo godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici da parte del beneficiario. Al rientro a lavoro, infine, il lavoratore ha diritto ad accedere in via prioritaria, ove le mansioni lo consentano, alla prestazione in modalità agile.

Per i lavoratori autonomi che svolgono attività in via continuativa per un committente e che si trovino nella medesima condizione di salute indicata dalla norma lo stesso articolo stabilisce il diritto a sospendere l'esecuzione della prestazione per un periodo non superiore a trecento giorni per anno solare.

Al congedo di cui sopra, a decorrere dal 1 gennaio 2026, si affianca la possibilità, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, di fruire, in aggiunta agli altri istituti già previsti da legge e contrattazione, di ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami, analisi o cure mediche frequenti (art. 2). Lo stesso diritto spetta al genitore il cui figlio versi nelle medesime condizioni indicate dalla norma. Per le ore di permesso è riconosciuta un'indennità pari a quella di malattia, nonché la copertura previdenziale figurativa.

Per l'applicazione delle norme è stanziato un finanziamento in favore dell'INPS, volto al potenziamento ed all'adeguamento delle infrastrutture tecnologiche necessarie ed alla loro manutenzione ed aggiornamento (art. 4).

La medesima legge istituisce, infine, un fondo per il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti oncologici, da attribuire a studenti meritevoli laureati in medicina e chirurgia, scienze biologiche, biotecnologie, farmacia, chimica e tecnologie farmaceutiche ovvero che hanno conseguito una laurea delle professioni sanitarie (art. 3).

E siamo a cinque: una nuova censura di incostituzionalità del contratto a tutele crescenti

di
Giovanni
Calvellini

Se non è un record ci siamo vicini. In dieci anni di vita il d.lgs. n. 23/2015, cioè il decreto targato Matteo Renzi che, dietro la dichiarata istituzione del “contratto di lavoro a tutele crescenti”, non faceva altro che riformare in senso meno garantista la disciplina in materia di sanzioni contro il licenziamento illegittimo, è giunto alla quinta declaratoria di incostituzionalità. Niente male se si considera che il testo si compone di solo undici disposizioni sostanziali.

L'impianto originario - per l'appunto le “tutele crescenti”, ovvero il meccanismo basato sull'anzianità di servizio per il calcolo dell'indennità spettante al lavoratore in caso di accertata illegittimità del licenziamento (artt. 3 e 4, nonché indirettamente art. 9) - non esiste più da tempo, caduto sotto i colpi inferti dal Giudice delle leggi (Corte cost. 26.9.2018, n. 194 e Corte cost. 24.6.2020, n. 150). Poi sono stati il riferimento ai soli casi di nullità «espressamente previsti dalla legge» come presupposto per l'applicazione della tutela reintegratoria (art. 2) e l'esclusione di questa stessa forma di tutela per le ipotesi di insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3), a essere giudicati incompatibili con la nostra Carta fondamentale (Corte cost. 23.1.2024, n. 22 e Corte cost. 16.7.2024, n. 128). Oggi, è il turno del tetto massimo di 6 mensilità stabilito dall'art. 9 per l'indennità da riconoscere al lavoratore illegittimamente licenziato in una piccola impresa (Corte cost. 21.7.2025, n. 118).

Giova ricostruire sinteticamente il quadro normativo in cui la pronuncia si inserisce. Ebbene, sin dal 1990 la disciplina sanzionatoria del licenziamento illegittimo è differenziata a seconda che il licenziamento avvenga in una piccola o in una medio-grande impresa. Si ha quest'ultima quando l'unità produttiva in cui è avvenuto il recesso di cui si discute ha più di 15 dipendenti, se nel comune in cui è avvenuto il licenziamento l'insieme delle unità produttive del datore di lavoro contano più di 15 dipendenti oppure se l'impresa nel suo complesso occupa più di 60 persone. Si è invece in presenza di una piccola impresa quando nessuno di questi tre requisiti dimensionali è integrato.

Ecco, mentre al licenziamento nelle imprese medio-grandi si applicava l'art. 18 Stat.lav., con la necessità, dapprima, e la mera possibilità, dal 2012, della tutela reintegratoria, nelle piccole imprese quest'ultima forma di tutela è sempre stata esclusa, sostituita - si fa per dire - dal riconoscimento al lavoratore di una tutela indennitaria di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione (art. 8, legge n. 604/1966). Questo schema è stato poi replicato nel 2015 dal d.lgs. n. 23. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 (nulla cambia, invece, per chi era già occupato a tempo indeterminato a quella data), il decreto renziano riconosce, se dipendenti di un'impresa medio-grande, la possibilità - a certe condizioni - di essere reintegrati o, in subordine, un'indennità di importo compreso tra un minimo e un massimo (artt. 3 e 4); se

occupati in una piccola impresa, un'indennità che, dopo la caduta del meccanismo delle tutele crescenti, è pari a un importo determinato dimezzando le tutele monetarie previste per le imprese medio-grandi ma che «non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità» (art. 9).

È su quest'ultima previsione che la sentenza in esame si è abbattuta. Va detto che l'accoglimento della questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Livorno non giunge inaspettata. Tre anni fa, infatti, la Consulta aveva segnalato che, a causa dell'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità e, per altro verso, del criterio distintivo individuato dal legislatore basato sul numero degli occupati, la tutela obbligatoria offerta dall'art. 9, d.lgs. n. 23/2015 ai dipendenti delle piccole imprese «non attuava quell'equilibrato componimento tra i contrapposti interessi, che rappresenta la funzione primaria di un'efficace tutela indennitaria contro i licenziamenti illegittimi». Pur riconoscendo l'esistenza di un *vulnus*, il Giudice delle leggi non aveva però potuto dichiarare l'incostituzionalità del disposto normativo, implicando quest'ultima ineludibili valutazioni discrezionali che non potevano competere alla Corte stessa. Nel dichiarare inammissibile la questione di legittimità proposta non aveva tuttavia mancato di lanciare un monito al legislatore affermando che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe stata tollerabile e la avrebbe indotta, ove nuovamente investita,

a provvedere direttamente (Corte cost. n. 23.6.2022, n. 183).

Detto, fatto! Il perdurante silenzio sul punto del legislatore è stato alla base del rinvio pregiudiziale del Tribunale labronico e, di conseguenza, della decisione della Corte costituzionale. Il nucleo della censura mossa dal giudice *a quo* all'art. 9 consiste nell'asserita irragionevole limitazione della tutela indennitaria nelle piccole imprese, lesiva del diritto del lavoratore a un indennizzo adeguato a difenderne dignità e libertà. La Corte - come anticipato - ha ritenuto la questione fondata censurando la previsione in base alla quale l'indennità risarcitoria «non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

Nella sentenza viene anzitutto ribadito l'orientamento a mente del quale «il legislatore ben può, nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela contro i licenziamenti illegittimi anche solo risarcitorio-monetario [...], a condizione, tuttavia, che tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza e muova dalla considerazione che il licenziamento illegittimo, ancorché idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito». La disciplina dell'indennità risarcitoria, pertanto, «deve tendere, con ragionevole approssimazione, ma sempre nel rispetto del dettato costituzionale, a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi la vasta gamma di variabili che vedono direttamente implicata la persona

FLASH

Incostituionale il termine di 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento in caso di incapacità di intendere e di volere del lavoratore

Con la sentenza 111 del 18 luglio 2025 la Corte Costituzionale, su rinvio della Corte di Cassazione, ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 6, primo comma, della l. 604/1966, nella parte in cui, imponendo al lavoratore di impugnare stragiudizialmente l'atto di licenziamento entro 60 giorni dal ricevimento dello stesso, non considera l'incompatibilità di tale rigido meccanismo decadenziale con una condizione soggettiva, come l'incapacità di intendere e di volere, che di fatto impedisca al soggetto di scongiurare la decadenza, lasciandolo così privo di ogni tutela avverso l'atto di recesso. Tale impianto è stato considerato manifestamente irragionevole, in contrasto con l'art. 3 Cost. (principio di uguaglianza) e lesivo, al contempo, il diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.) e alla sua tutela (art. 35, primo comma, Cost.) anche giurisdizionale (art. 24, prima comma, Cost.).

Il caso riguardava una lavoratrice per la quale era stato accertato, e non contestato, che la stessa si era trovata in uno stato di piena incapacità di intendere e di volere sia nel momento in cui aveva subito il recesso sia nei mesi successivi.

Sollevato dunque dall'onere della previa impugnazione stragiudiziale il lavoratore che, in ragione di un perturbamento, anche transitorio, delle proprie facoltà cognitive o volitive, non comprenda al momento del recesso la portata dell'atto espulsivo, la Corte considera però anche la funzione della decadenza nell'ordinamento, presidio delle esigenze di celerità e di certezza nei rapporti giuridici.

Al fine di contemperare i diversi interessi in gioco e di non stravolgere la funzione della norma censurata, dunque, la Corte afferma che, nella situazione suddetta, il lavoratore esonerato dall'onere di impugnazione stragiudiziale è comunque soggetto allo sbarramento finale costituito dal termine di 180 giorni per l'impugnazione giudiziale, stabilito dal c. 2 della stessa disposizione censurata.

Dalla pronuncia in commento risulta dunque la vigenza di un complessivo termine massimo di 240 giorni entro il quale il lavoratore, anche se sollevato dall'impugnazione in 60 giorni per le ragioni sopra dette, dovrà comunque rivolgersi al Tribunale per contestare il licenziamento subito.

del lavoratore». Ciò non è evidentemente possibile quando sia fissato, come nel caso dell'art. 9, un tetto massimo di 6 mensilità all'importo della tutela monetaria; un limite, cioè, di valore talmente esiguo da vanificare l'esigenza di adeguare l'importo dell'indennità alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza, alla luce di tutti i criteri utili a personalizzare il danno subito dal lavoratore.

La Corte ribadisce inoltre che il numero dei dipendenti «non rispecchia più, isolatamente considerato, l'effettiva forza economica del datore di lavoro, specie in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, in cui al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari». Di qui un nuovo invito al legislatore a considerare, nel modulare le conseguenze del licenziamento illegittimo in ragione delle dimensioni dell'impresa, «anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il fatturato o il totale di bilancio».

Nel frattempo, però, il limite massimo di 6 mensilità applicato ai licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese non è più tollerabile e ne viene pertanto dichiarata l'incostituzionalità. Ciò non significa che, in questi casi, l'importo dell'indennità resta privo di un tetto. La Corte, infatti, valorizza il passaggio dell'art. 9 secondo cui «l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3 co. 1 [e] dall'art. 4 co. 1 [...] è dimezzato» e ne ricava la forbice entro la quale il giudice può muoversi per liquidare il risarcimento dovuto al lavoratore: cioè quella risultante dal dimezzamento dei valori minimo e massimo stabiliti per le imprese medio-grandi dalle disposizioni citate.

Poco da dire, se non fosse che il Tribunale di Livorno lamentava pure la violazione dell'art. 24 della Carta sociale europea e su questo punto la Corte glissa completamente, omettendo anche di motivare perché ritiene di non dover dar seguito alla lettura che di quella disposizione dà il Comitato europeo dei diritti sociali. Anche con riferimento al nostro d.lgs. n. 23/2015, infatti, questo organismo del Consiglio d'Europa ha affermato la contrarietà alla Carta dei tetti massimi all'ammontare dell'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo (CEDS 11.9.2019, recl.coll. n. 158/2017 proposto dalla CGIL). Sotto questo profilo siamo dunque di fronte a un'ennesima dimostrazione di indifferenza verso l'insegnamento del Comitato che non sembra trovare giustificazione nell'ordinamento multilivello. **D&L**

Sì al congedo di paternità obbligatorio per la madre “intenzionale” nelle coppie dello stesso sesso

di
Andrea
Ranfagni



lla cosiddetta madre “intenzionale” nelle coppie dello stesso sesso spetta il congedo di paternità obbligatorio previsto dall’art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001.

Questo quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella recente Sentenza n. 115 del 21 luglio 2025.

Si tratta senza dubbio di una pronuncia importante, poiché, per la prima volta, viene posto il problema della fruizione di un congedo legato alla cura dei figli da parte di un soggetto che non ha un legame biologico con il neonato e che, soprattutto, fa parte di una coppia dello stesso sesso, nonostante, allo stesso tempo, abbia acquisito lo status giuridico di genitore.

Il caso da cui è nata la decisione

La decisione in commento nasce da un’Ordinanza di rimessione pronunciata dalla Corte d’Appello di Brescia, Sezione Lavoro, nell’ambito di un giudizio in cui una lavoratrice aveva presentato domanda all’INPS di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui all’art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001.

Il riferimento è al congedo previsto per la prima volta, in via sperimentale, dalla L. n. 92/2012, poi introdotto stabilmente dal d.lgs. n. 105/2022, che “impone” al lavoratore padre di fruire di un congedo retribuito (dall’INPS) di 10 giorni lavorativi, da fruire nel periodo

compreso tra i due mesi antecedenti la data del parto presunto e i 5 mesi successivi alla nascita. Un congedo che può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre e che è compatibile con i casi in cui il padre – perché la madre è deceduta o perché risulta unico affidatario – fruisce anche di quest’ultimo in sostituzione, appunto, della madre.

Nel caso di specie, come detto, si trattava di una donna che aveva acquisito lo status di genitore “intenzionale” nell’ambito di una coppia dello stesso sesso, quindi senza un legame biologico con il bambino, ma dichiaratasi impegnata nella cura del neonato assumendosene la responsabilità.

La lavoratrice aveva visto negarsi il diritto alla fruizione del congedo in questione. Tale rigetto dell’INPS era stato così impugnato dall’associazione Rete Lenford, impegnata nella società per la tutela dei diritti delle persone omosessuali, oltre che dalla CGIL che era intervenuta nel giudizio. In particolare, l’impugnazione ad opera dell’associazione portatrici di interessi e non della lavoratrice era stata possibile grazie alle previsioni di cui all’art. 5, commi 1 e 2, d.lgs. n. 215/2003, che riconosce il diritto delle associazioni rappresentative di agire nei casi di discriminazione collettiva quando non siano individuabili in maniera diretta e immediata le persone lese dalla discriminazione.

L’impugnazione del rigetto era avvenuta ritenendo che il medesimo costituisse una discriminazione a danno delle coppie omosessuali.

Nell'Ordinanza di rimessione alla Corte Costituzionale, la Corte d'Appello di Brescia ha ritenuto che la previsione di cui all'art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001, nel riconoscere il diritto al congedo obbligatorio solo al padre nell'ambito di una coppia eterosessuale, non anche alla madre di coppia omosessuale, violasse l'art. 3 della Costituzione, quindi il principio di uguaglianza ed il divieto di discriminazioni in ragione del sesso, nonché l'art. 117 della Costituzione, che impone l'obbligo dell'Italia di rispettare gli obblighi derivanti da fonti sovranazionali e ciò in relazione agli artt. 2 e 2 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, oltre che in relazione all'art. 4 della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza.

La decisione della Consulta

Con la Sentenza n. 115 del 21 luglio 2025, come anticipato, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori dei registri dello stato civile, di fatto, quindi, riconoscendo il diritto al congedo anche a quest'ultima.

Le ragioni di tale decisione muovono, in primo luogo, da istituti di carattere civile ed, in particolare, dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità che ha portato a riconoscere in Italia lo status di "genitore" anche nell'ambito di coppie dello stesso sesso. Pur non riconoscendo, infatti, ancora oggi la legge italiana la possibilità in questione, si è ormai aperta da tempo una strada che porta al riconoscimento civile dello status di genitore nell'ambito, appunto, di una coppia omosessuale.

Tecnicamente, si tratta di tutti atti civili formati in altri Paesi dove la legge nazionale riconosce espressamente lo status in questione e quindi consente il riconoscimento di due madri, sia nell'ambito di un atto di nascita, sia nell'ambito di un'adozione, sia nel caso di adozione particolare per la cosiddetta madre "intenzionale" in caso di Procreazione Medicalmente Assistita (cosiddetta PMA) regolarmente eseguita all'estero. In tutti questi casi, mediante una trascrizione nei registri civili italiani degli atti esteri di nascita con indicazione di due madri, del provvedimento di adozione da parte di due donne o dell'adozione di madre "intenzionale" in caso di PMA, è possibile, appunto, acquisire lo status di genitore, pur essendo nell'ambito di una coppia omosessuale. Quest'ultimo caso è quello che ha trovato maggiori ostacoli

nel riconoscimento e che solo la recente Sentenza della Consulta n. 68/2025 ha "sbloccato".

E' stato, in particolare, garantito tutto ciò in virtù del fatto che questi meccanismi non violano il limite dell'ordine pubblico, ovvero i principi fondamentali dell'ordinamento italiano, poiché sussiste il principio di cui all'art. 31, Costituzione, in applicazione del quale ogni bambino ha diritto ad avere dei genitori che si prendano cura di lui, senza che l'identità di sesso possa far venir meno ciò, quindi possa giustificare un trattamento deteriore dei genitori. La giurisprudenza di legittimità e costituzionale che ha ammesso la validità delle suddette trascrizioni, quindi, ha risposto all'esigenza, ritenuta centrale nell'ordinamento, di tutelare l'interesse del minore ad avere genitori che si prendano cura di lui.

Posto ciò e posto altresì che da tempo la fruizione dei congedi è vista non solo nell'ottica di tutelare i genitori, ma anche e soprattutto il minore a che l'assistenza nei suoi confronti sia effettiva, la Corte Costituzionale non ha potuto che concludere nel senso di ritenere illegittima costituzionalmente la previsione dell'art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001, nella parte in cui, appunto, non riconosce il diritto al congedo di paternità obbligatorio alla madre "intenzionale" di coppia omosessuale.

La Corte Costituzionale, in particolare, afferma espressamente che nelle coppie composte da due donne, è ben possibile identificare una figura equiparabile a quella "paterna", distinguendosi così tra la madre biologica (colei che ha partorito) e la madre "intenzionale", appunto, la quale ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti del nuovo nato e vi partecipa attivamente.

La decisione pare più che giusta ed apre così un fronte di ulteriori possibili estensioni dei vari istituti. Un po' come già era successo, nell'ottica della parità tra uomo e donna, nell'estensione del diritto a fruire del congedo di maternità ad opera del padre ed in sostituzione della madre.

Pur occupandosi, poi, di coppie omosessuali donne, la decisione si fonda su principi che pare possano valere anche nelle coppie omosessuali composte da due uomini. Il riferimento, quindi, è alla possibilità per due genitori gay di fruire dei congedi e quindi quello di paternità in sostituzione di quello di maternità, per mancanza, appunto, della madre biologica (art. 32, d.lgs. n. 151/2001), con possibilità per l'altro, in qualità di "padre", di fruire del congedo di cui all'art. 27-bis, d.lgs. n. 151/2001. Semmai, in quest'ultimo caso si porrà il problema di quale dei due genitori maschi assumerà la figura materna e chi quella paterna, mancando in entrambi i casi un legame biologico, comunque elementi che possono portare ad identificare la figura più "paterna" e quella più "materna". **D&L**

Il lavoro ripudia la guerra, la Commissione di garanzia no

di
Andrea
Danilo
Conte

crescenti scioperi indetti soprattutto in ambito portuale ed aeroportuale in occasione del transito di armi e la recente pubblicazione del “Manifesto per un diritto del lavoro della pace” rendono opportuno fare il punto sulla sempre più attuale questione del rifiuto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di effettuare la prestazione lavorativa quando la stessa è connessa alla materia degli armamenti.

Partiamo da alcuni eventi dell'ultimo mese. Il 4 giugno scorso i portuali di Genova ricevono notizia dai colleghi francesi della CGT del Golfo di Fos che i portuali di Marsiglia si sono rifiutati di caricare su una nave dei container contenenti 19 pallet di munizioni destinate a IDF in rotta verso Israele e che l'armatore tenterà di effettuare il carico presso il porto di Genova il successivo 6 giugno. I portuali di Genova indicano un presidio per il 6 giugno annunciando che rifiuteranno di caricare le munizioni. I container non arrivano

al porto di Genova evidentemente dirottati in altri porti.

Mentre questo articolo va in stampa viene annunciato che il carico di armamenti destinati ad Israele il cui scarico era previsto nel porto di Genova per il prossimo 5 agosto a seguito dello sciopero indetto per quel giorno da USB porti presso il terminal PSA di Genova Prà non giungerà più in Italia.

Il 24 giugno ricevuta notizia dell'imminente arrivo di un carico di armi presso l'aeroporto Montichiari di Brescia viene indetto dall'organizzazione sindacale USB uno sciopero. Il giorno successivo la Commissione di Garanzia sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali “*considerato che nel Traposto aereo l'esercizio del diritto di sciopero è regolamentato dalla delibera 14/387 del 13 ottobre 2014*” ritenuto che tale delibera copra “*tutti i soggetti che concorrono all'erogazione del servizio di movimentazione delle merci in ambito aeroportuale*”, riteneva che anche

l'attività oggetto della protesta sindacale, ossia il carico e scarico di armi, concorresse all'erogazione di “*un servizio pubblico finale qualificato come essenziale*” contestando al sindacato la violazione delle procedure previste per l'indizione di uno sciopero nei servizi pubblici essenziali ed invitandolo di conseguenza a revocare lo sciopero (ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. d), l. 146/90).

La vicenda di Brescia, che non è sfociata in un contenzioso per la semplice circostanza che poi il carico di armi non è arrivato e lo sciopero è stato revocato, consente di focalizzare uno dei punti centrali sul piano giuridico in materia di “scioperi contro le armi”. Tali forme di mobilitazione riguardano infatti molto spesso un settore oggetto di stretta regolamentazione da parte della l. 146/1990 e quindi sottoposto al vaglio della Commissione di Garanzia e la vicenda bresciana costituisce una sorta di prova generale di un potenziale conflitto giuridico che

emergerà nelle prossime settimane. Il punto è il seguente: può il trasporto, il transito, la movimentazione delle armi destinate fuori dal territorio nazionale essere definito un “servizio pubblico essenziale”?

Per rispondere bisogna ricordare l'esigenza da cui nacque la 146 del 1990, ben descritta nello stesso articolo 1 della legge: “...sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.”

Può il carico e scarico di armi, munizioni, destinato a Paesi in guerra o comunque in transito fuori dal territorio nazionale rientrare nella nozione di un servizio che garantisce il godimento “dei diritti della persona” che trovano una tutela costituzionale tra i quali il diritto “alla vita alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione”? Evidentemente la risposta a questa domanda non può che essere negativa. Il commercio, il trasporto, il transito, il carico, lo scarico, la movimentazione in generale di armamenti attiene al commercio internazionale ed investe una materia del tutto scollegata dalla tutela di diritti alla persona, per di più di rango costituzionale. Sul punto quindi, nell'ipotesi che la Commissione di garanzia non faccia proprie le perplessità espresse persino dalla Ministra Calderoli in sede di risposta ad una interrogazione parlamentare nella quale ha ammesso l'esistenza di una lacuna normativa (cfr. seduta Camera dei Deputati 23.7.2025), sarà inevitabile il pronunciamento dell'autorità giudiziaria.

Su questi temi è intervenuto il “Manifesto per un diritto del lavoro della pace”, sottoscritto da molti autorevoli costituzionalisti e

giuslavoristi oltre che membri della società civile ed associazioni.

Il Manifesto si propone di supportare con strumenti giuridici la volontà dei lavoratori e delle lavoratrici di non collaborare con l'economia di guerra e con la cultura della guerra ed indica due possibili strumenti: lo sciopero, di cui già si è detto, e l'obiezione di coscienza. Sul punto va detto subito che non esiste nel nostro ordinamento una norma di diritto positivo che regolamenti il diritto di un lavoratore /lavoratrice ad essere assegnato a mansioni alternative che non siano coinvolte con la materia della guerra e degli armamenti. Secondo i sottoscrittori del Manifesto è possibile tuttavia sostenere che nei trattati internazionali sia rilevabile un riconoscimento del primato della coscienza. Il riferimento è all'art. 1 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (“*Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza*”), all'art. 9 della Convenzione EDU che prevede che “ogni persona” ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, senza alcuna eccezione e al richiamo previsto dall'art. 2 della Costituzione che “*riconosce e garantisce*” i diritti inviolabili dell'uomo. Si tratta di principi generali ed inderogabili che devono trovare ingresso diretto nell'ordinamento. Soprattutto se si tiene conto della presenza di altre norme che espressamente garantiscono il diritto all'obiezione di coscienza, basti pensare alla normativa in materia di interruzione di gravidanza ed alla legge 413/1993 in materia di obiezione di coscienza alla sperimentazione animale che proprio richiamando i principi di diritto internazionale, all'art. 1 sancisce il diritto a dichiararsi obiettori di coscienza per “*coloro che si oppongono alla violenza su tutti gli esseri viventi*” (e qui si sarebbe tentati di dire che la norma di diritto positivo dunque esiste già) con il conseguente diritto (art. 2) a non prendere parte ad attività connesse con la sperimentazione

animale e quindi essere assegnati a mansioni alternative.

Non vi è dubbio dunque che nel mutato scenario internazionale e in un contesto di forte incremento dell'ingerenza della cultura della guerra nella vita del paese, chi pone al centro del dibattito pubblico il tema del diritto di lavoratori e lavoratrici che per motivi di coscienza, etici, religiosi, si dichiarano obiettori di coscienza rifiutando di prestare la propria opera in attività connesse con la guerra, ad essere assegnati a mansioni alternative, pone l'attenzione su una questione della massima rilevanza costituzionale e di grande attualità. L'art. 11 della Costituzione costituisce il baluardo principale di chi sostiene tanto la piena tutela del diritto di sciopero in materia di armamenti quanto di chi sostiene la sussistenza di un diritto dei lavoratori all'assegnazione a mansioni alternative. Né è di ostacolo l'art. 52 della Costituzione che nel proclamare la difesa della patria come “sacro dovere” di ogni cittadino è stato da tempo interpretato dalla Corte Costituzionale come fonte di un obbligo trasversale che riguarda tutti i cittadini di ogni genere e fascia di età e il cui adempimento può essere assolto anche con alternative azioni di carattere solidale e sociale, in ossequio ad una nozione di difesa della Patria compatibile con i principi costituzionali che non si limita alla difesa dei confini nazionali ma è definita dai diritti e doveri di solidarietà tra i consociati. **D&L**

Salario minimo negli appalti pubblici: al legislatore toscano risponde il Governo ricorrendo alla Consulta

di
Ivan
Petrone

Continua il braccio di ferro tra Governo e enti territoriali governati dal Centro-sinistra sul controverso tema del salario minimo legale. Preclusa la strada all'introduzione per legge di un salario minimo a livello nazionale (non imposta dalla direttiva 2022/2041, per altro oggetto di ricorso per annullamento davanti alla Corte di giustizia), diversi Comuni (come Napoli, Firenze e, da ultimo, Genova) si sono attivati con delibere tese ad imporre nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici il rispetto dei minimi salariali previsti dal disegno di legge presentato dalle forze di opposizione (i fatidici 9 euro lordi orari) (vd Bollettino n. 2/24). Queste diffuse iniziative comunali hanno trovato eco nella legge regionale della Puglia n.19/24 e, da ultimo, nella legge della Regione Toscana n. 30 dello scorso 18 giugno, che hanno introdotto il rispetto del minimo salariale dei 9 euro come criterio premiale da utilizzare in tutti i bandi di gara di loro competenza. Nel Consiglio dei Ministri dello scorso 4 agosto il Governo ha deciso di impugnare la legge toscana davanti alla Corte costituzionale (come già fatto con quella pugliese), contestandone la legittimità per la supposta invasione della competenza a legiferare in materia di "tutela della concorrenza", che l'art.117, comma1, lett. e) riserva all'esclusiva potestà statale.

La legge pugliese e quella toscana differiscono sensibilmente, dal momento che la prima contiene disposizioni più articolate in merito ai criteri premiali che le stazioni appaltanti devono rispettare nel predisporre i bandi di gara (vd Bollettino 4/24). La legge toscana si limita invece a modificare l'art. 6 della vigente legge regionale

n. 18/2019 ("Disposizioni per la qualità del lavoro e per la valorizzazione della buona impresa negli appalti di lavori, forniture e servizi. Disposizioni organizzative in materia di procedure di affidamento di lavori", a sua volta di riforma della L. R. n. 38/2007 in materia di appalti pubblici) prevedendo che "I bandi di gara delle procedure ad evidenza pubblica in cui la Regione Toscana, i suoi enti e organismi strumentali, incluse le aziende sanitarie locali e le società "in house", siano stazioni appaltanti o enti concedenti, con particolare riguardo agli affidamenti ad alta intensità di manodopera basati sul criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, prevedono quale criterio qualitativo premiale l'applicazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi".

Al di là delle specificità delle due leggi regionali, l'oggetto del contendere con il Governo è lo stesso e, appunto, attiene al riparto di competenza tra Stato e Regioni fissato dalla Costituzione e, a monte, all'incidenza che le disposizioni di legge regionale determinano sulla concorrenza, ovvero sul corretto funzionamento delle dinamiche di mercato. Si tratta cioè di valutare se quanto dispone il Codice dei contratti pubblici in relazione ai requisiti ed ai criteri di aggiudicazione degli appalti (ex art. 108) debba ritenersi esaustivo o possano residuare margini di integrazione degli stessi da parte delle Regioni. Impostata in questi termini, la questione di costituzionalità sollevata dal governo dovrebbe trovare accoglimento davanti ai Giudici delle leggi. La Corte ha infatti ripetutamente sottolineato che «la concorrenza, che in generale rinviene nell'uniformità di disciplina un valore in sé perché differenti normative regionali sono suscettibili di creare dislivelli di regolazione, produttivi di

barriere territoriali, a fortiori, non tollera regole differenziate a livello locale nelle procedure che danno accesso alla stipula dei contratti pubblici» (sentenza n. 174 del 2024, che richiama la sentenza n. 23 del 2022). Ed ha per altro recentemente precisato che “spetta esclusivamente allo Stato, nell’esercizio della sua competenza ex art. 117, secondo comma, lettera e), Cost., definire sul piano legislativo il punto di equilibrio tra la tutela della concorrenza e la tutela di altri interessi pubblici con essa interferenti, come quelli sottesi al raggiungimento di ‘obiettivi di politica sociale [...], di tutela dei lavoratori, di sostegno al reddito e alle imprese’” (sentenza n. 80 del 2025).

Tuttavia, si potrebbe sostenere che l’intervento operato dalla Toscana (al pari di quello della Puglia) ha una natura diversa da quelli censurati in precedenza dalla Consulta, non incidendo in maniera diretta sull’aggiudicazione della gara. Con la legge contestata, in sostanza, la Regione si limita a dare indicazioni alle stazioni appaltanti rientranti nel proprio raggio di competenza (quindi, in sostanza, autolimitandosi) al fine di premiare in sede di valutazione delle offerte le imprese che garantiscono salari dignitosi, in sintonia con la *ratio* che ispira le norme del codice degli appalti poste a tutela dei lavoratori.

D’altra parte l’ANAC (in linea con la giurisprudenza amministrativa e costituzionale) ha più volte sottolineato come “nell’ambito delle procedure di affidamento da aggiudicarsi con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, la scelta dei criteri di valutazione delle offerte operata dalla stazione appaltante, ivi compreso il peso da attribuire a singoli elementi, specificamente indicati nella *lex specialis*, è espressione dell’ampia discrezionalità attribuita dalla legge per meglio perseguire l’interesse pubblico, come tale sindacabile in sede di legittimità solo allorché sia manifestamente illogica, abnorme e irragionevole e i criteri non siano trasparenti e intelleggibili” (delibera ANAC del 26 marzo 2025, n. 117, sulla scia del Consiglio di Stato n.7805/2019). E la considerazione di “esigenze sociali ed ambientali” nella procedura di gara è ammessa purché queste ultime “siano compatibili con il diritto europeo e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, innovazione e siano precisate nel bando di gara, o nell’invito in caso di procedure senza bando o nel capitolato d’oneri” (art. 113, d.lgs. 36/23).

La compatibilità con il diritto europeo appare dunque dirimente per risolvere anche la questione di costituzionalità, che finisce se non per sovrapporsi, certo per intrecciarsi con la questione relativa alla coerenza delle disposizioni delle leggi regionali con quanto previsto in materia dalla direttiva appalti pubblici (n. 2014/24), a sua volta riflesso dei principi fissati dal Trattato sul Funzionamento dell’UE a presidio dell’integrazione del mercato interno. Le norme contenute nel codice dei contratti pubblici relative alle condizioni di aggiudicazione degli appalti trovano fondamento in questo quadro di fonti europee di carattere primario e derivato, per cui

non sembra giustificabile una eventuale declaratoria di incostituzionalità di norme di livello sub-nazionale che, al contrario, risultino rispettose dei vincoli posti a livello sovranazionale dal diritto della concorrenza dell’UE.

Ciò detto, la questione della compatibilità delle clausole di equo trattamento salariale con il diritto dell’UE resta controversa, da quando la Corte di giustizia le ha dichiarate illegittime nella celebre sentenza *Rüffert* del 2008 (C-346/06). Da allora la Corte di giustizia è tornata ad esprimersi in merito, senza mai sciogliere completamente i dubbi circa la compatibilità con il diritto dell’UE dell’obbligo di rispettare contratti collettivi privi di efficacia generale imposto con i bandi di aggiudicazione degli appalti. L’occasione per chiarire il quadro di diritto dell’UE giunge adesso da una causa (ancora pendente) riguardante la legittimità di un bando di un Comune spagnolo (*Ayuntamiento de Ortuella*) che prevede dei criteri premiali per chi garantisce ai lavoratori impiegati nell’appalto aumenti salariali rispetto ai minimi contrattuali, attraverso specifica negoziazione con l’azienda aggiudicataria (causa C-210/24, *AESTE*). In attesa che la Corte di giustizia si esprima, resta il fatto che l’obbligo di rispettare (non già il contratto collettivo ma) un minimo salariale fissato per legge (anche di livello sub-nazionale) ha già superato positivamente il vaglio dei giudici europei nel 2015, nella celebre sentenza *Regiopost* (C-115/14).

Se anche la legge toscana passerà indenne dal vaglio dei giudici costituzionali, si tratterà comunque poi di valutare in che modo il requisito premiale in parola possa trovare applicazione nelle singole procedure di gara, vista la genericità della disposizione che ne impone l’utilizzo (la stessa L. R. 30/25, d’altra parte, prevede una procedura di valutazione d’impatto che coinvolge Giunta e Commissione consiliare competente in materia). Si pone in particolare la questione del suo concreto coordinamento con quanto già previsto dal Codice dei contratti pubblici in relazione alle condizioni salariali e di lavoro da garantire ai lavoratori impiegati negli appalti (art. 11, d.lgs. 36/23, come modificato d.lgs. 206/24) (vd Bollettino n. 1/25). Le imprese aggiudicatrici, infatti, sono già tenute a garantire standard salariali non inferiori a quelli previsti dal CCNL “leader”, individuato dalla stazione appaltante tenendo conto delle indicazioni contenute nell’allegato I.01 al Codice. Il meccanismo premiale interverrà evidentemente nei casi in cui il CCNL “leader” preveda retribuzioni inferiori ai 9 euro per i livelli più bassi di inquadramento, inducendo le aziende partecipanti a impegnarsi a rispettare lo standard di legge attraverso incrementi salariali (eventualmente con superminimi assorbibili), pena il rischio di competere nella gara confidando sulla prevalenza di altri requisiti in loro possesso. **D&L**