

La contrattazione collettiva come autorità salariale: il quadro italiano

(PONENCIA ESPECIFICA - TESTO PROVVISORIO)

Giulio Centamore, Ricercatore in Diritto del lavoro dell'Università di Bologna (Italia)

1

All'inizio del mese di ottobre 2023, la Corte di Cassazione italiana ha pubblicato sei sentenze che hanno immediatamente sollevato notevole dibattito nella dottrina di diritto del lavoro, ma anche tra i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro e persino tra le forze politiche (attualmente, il Governo è presieduto dalla conservatrice Giorgia Meloni, che, nella storia della Repubblica italiana, è la prima politica con un passato in un partito post-fascista a diventare Presidente del Consiglio).

Le sentenze sono state decise tutte in un'unica udienza del 14 settembre 2023, ma sono state rese pubbliche, dopo alcuni normali passaggi interni all'amministrazione della Corte di Cassazione, all'inizio del mese successivo, tra il 2 ottobre (Cass. civ. sez. lav. n. 27711/2023; n. 27713/2023; n. 27769/2023) e il 10 ottobre (Cass. civ. sez. lav. n. 28320/2023; n. 28321/2023; n. 28323/2023). Pur essendo state affidate, a gruppi di tre, a due diversi relatori – i giudici che ne hanno curato la stesura materiale e ne sono stati gli “ispiratori”, per quanto attiene ai contenuti della decisione – le sei sentenze hanno deciso sostanzialmente nello stesso modo una questione molto delicata e che in Italia è oggetto di dibattito da alcuni anni: e cioè, se un giudice della Repubblica possa considerare illegittima la clausola di un contratto collettivo nazionale di settore stipulato da sindacati rappresentativi, rispetto al principio di retribuzione *adeguata* posto dall'art. 36 della Costituzione, secondo il quale ai lavoratori è dovuta una retribuzione che sia, non soltanto proporzionata rispetto al lavoro svolto, ma anche, e in ogni caso, sufficiente a condurre un'esistenza libera e dignitosa. La domanda fondamentale, in altri termini, consiste nel chiedersi se il giudice possa considerare insufficienti (poiché troppo bassi) i minimi retributivi previsti dal contratto collettivo di un certo settore, oppure se non sia più giusto, per la magistratura, astenersi dal fare questo genere di valutazioni, dato che i soggetti più adeguati e competenti per compiere, in concreto, simili scelte, anche alla luce del quadro economico, della politica sindacale e dei rapporti di forza, dovrebbero essere i rappresentanti dei lavoratori (i sindacati) e delle imprese (le organizzazioni dei datori di lavoro), attraverso la contrattazione collettiva.

In particolare, nelle sentenze della Cassazione italiana di ottobre 2023, i giudici hanno stabilito che i minimi retributivi del contratto collettivo del settore della vigilanza privata (relativo a lavoratori che svolgono mansioni di vigilanza non armata, cioè di portierato o semplice custodia), che era stato concluso alcuni anni prima dai due sindacati più rappresentativi (Cgil e Cisl, attraverso le associazioni sindacali di settore), erano troppo bassi e perciò contrari alla Costituzione. In tre delle sei sentenze (n. 27711/2023; n. 27713/2023; n. 27769/2023), la Cassazione ha rinviato al proseguimento della causa, davanti a un giudice diverso, per stabilire quale sia la retribuzione *giusta*, in

base a un contratto collettivo che, per mansioni simili, abbia retribuzioni più alte, tali da garantire ai vigilantes un'esistenza dignitosa e libera. Nelle altre tre sentenze (n. 28320/2023; n. 28321/2023; n. 28323/2023), invece, dopo aver considerato illegittimi i minimi retributivi del contratto collettivo della vigilanza, la Cassazione ha individuato direttamente il contratto collettivo di un settore affine dal quale trarre i livelli retributivi. Questa distinzione, dal punto di vista tecnico, non è di poco conto. Tuttavia, essa non attiene al cuore della questione e sarà, quindi, messa da parte.

2

Occorre a questo punto fare una precisazione: in realtà, in Italia, quando un giudice esamina la legittimità della retribuzione rispetto al principio costituzionale dell'art. 36, lo fa in relazione alla retribuzione pattuita tra il singolo datore di lavoro e il singolo lavoratore (e non, *direttamente*, in relazione a quanto previsto dal contratto collettivo). Il giudice decide, cioè, se la retribuzione che il lavoratore ha in concreto ricevuto dal proprio datore di lavoro sia proporzionata rispetto all'attività svolta (alla luce delle mansioni e dell'orario di lavoro) e, in ogni caso, sufficiente a condurre un'esistenza libera e dignitosa.

Nel caso in cui sia accertato che la retribuzione non rispetta il principio costituzionale di retribuzione sufficiente – di solito questo accade quando il datore di lavoro non applica un contratto collettivo o ne applica uno concluso da sindacati poco rappresentativi –, il giudice prende come punto di riferimento (si parla tecnicamente di “parametro”) i minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva del settore in cui opera il datore di lavoro, e ordina che al lavoratore sia corrisposta una retribuzione adeguata a quanto previsto dalla contrattazione collettiva dei sindacati rappresentativi.

Chi conosce, anche solo per grandi linee, il diritto del lavoro italiano, sa perfettamente che questo orientamento della giurisprudenza, che risale ai primi anni '50 del '900, è uno dei più antichi e più importanti della materia. Si tenga presente che, dopo l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana nel 1948, il Parlamento non ha mai emanato una legge che attribuisse efficacia generale (o *erga omnes*) ai contratti collettivi. Per questo motivo, sia pure con alcune eccezioni (tra cui le pubbliche amministrazioni), i datori di lavoro non sono obbligati a rispettare le condizioni economiche e di lavoro stabilite dai sindacati e dalle organizzazioni dei datori di lavoro tramite la contrattazione collettiva. Tuttavia, valorizzando il principio di retribuzione sufficiente previsto dall'art. 36 Cost., la giurisprudenza, fin dagli anni '50 del secolo scorso, ha di fatto obbligato i datori di lavoro, quantomeno, a corrispondere ai propri lavoratori una retribuzione non inferiore a quella minima prevista dai contratti collettivi – dato che, in caso contrario, il lavoratore avrebbe potuto agire in giudizio e chiedere al giudice di condannare il datore di lavoro a pagare una retribuzione adeguata ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

Secondo molti studiosi di relazioni industriali, questo storico orientamento della giurisprudenza è una delle ragioni che spiegano, anche in assenza di una legge sindacale, il tasso elevato di applicazione dei contratti collettivi in Italia da parte dei datori di lavoro (la c.d. “copertura contrattuale”). In sintesi, secondo questa opinione, il fatto di doverne, in ogni caso, rispettare i minimi retributivi, ha spinto anche i datori di lavoro non sindacalizzati (che non sarebbero, cioè, giuridicamente tenuti a farlo per vincolo associativo) ad applicare *per intero* i contratti collettivi.

Torniamo alle sentenze della Cassazione di ottobre 2023.

Nei casi sottoposti ai giudici, i datori di lavoro avevano corrisposto ai propri lavoratori la retribuzione in base ai minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva del settore della vigilanza. I datori di lavoro si erano perciò attenuti alla regola di origine giurisprudenziale, secondo la quale i minimi salariali non possono essere più bassi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva dei sindacati rappresentativi. Tuttavia, le retribuzioni previste dal contratto collettivo del settore erano *obiettivamente* molto basse (circa 700 euro lordi al mese per un impiego a tempo pieno; poco più di 4 € l'ora), addirittura inferiori al reddito considerato dall'istituto pubblico di statistica (Istat) nel calcolo del tasso di povertà assoluta. Molti lavoratori del settore avevano perciò chiesto l'intervento dei giudici del lavoro, richiamando il principio di retribuzione sufficiente dell'art. 36 Cost. e chiedendo di condannare l'impresa a pagare una retribuzione più alta di quella prevista dal loro contratto collettivo. A questo scopo, i lavoratori avevano richiamato come "parametro" le retribuzioni previste da altri contratti collettivi per attività simili.

Questo tipo di contenzioso era decisamente nuovo, anche rispetto a come i giudici del lavoro italiani sono abituati a ragionare: tradizionalmente, i contratti collettivi dei sindacati rappresentativi costituiscono, infatti, il "parametro" in base al quale valutare – e in caso adeguare – la retribuzione dei lavoratori che ricevono troppo poco dal datore di lavoro; mentre, in questo caso, a prevedere una retribuzione troppo bassa è proprio il contratto collettivo stipulato da sindacati rappresentativi.

Da un punto di vista giuridico, una delle questioni più delicate consiste nel decidere quale valore debba prevalere, tra il principio di retribuzione sufficiente previsto dall'art. 36 Cost. e il rispetto dell'autonomia delle parti sociali nella definizione delle condizioni di lavoro attraverso la contrattazione collettiva, che è uno dei *temi* che attraversano l'intera Costituzione repubblicana (artt. 2 e 39 Cost.). Il ragionamento dovrebbe essere approfondito e quella che sto per fare è invece una notevole semplificazione. Ma credo di poter affermare che, in casi del genere – che sono l'eccezione e non la regola – si debba considerare prevalente, rispetto agli equilibri trovati dalla contrattazione collettiva, il diritto individuale della persona che lavora ad avere *sempre e comunque* una retribuzione dignitosa, anche in ragione della sua importanza per la realizzazione di una serie di altri diritti fondamentali. Si pone tuttavia un secondo e conseguente problema: il giudice del lavoro possiede senza dubbio gli strumenti per effettuare un bilanciamento tra principi giuridici e valori di rilievo costituzionale, ma, d'altra parte, per prendere una decisione di questo tipo con la dovuta prudenza, dovrebbe anche essere in grado di conoscere e soppesare le ragioni di politica sindacale che hanno spinto i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro a firmare il contratto collettivo, alla luce del quadro economico e dei reciproci rapporti di forza. E questo non è un punto banale, dato che, all'interno degli atti e delle forme processuali, non è detto che questo tipo di informazioni emergano facilmente.

Le prime sentenze dei Tribunali locali sulla questione risalgono al 2016, ma, negli anni successivi, vi sono state decine di casi in cui la retribuzione prevista da questo contratto collettivo è stata considerata contraria all'art. 36 della Costituzione italiana (¹).

¹ Trib. Milano, 30 giugno 2016, n. 1977, in *Labor*, 2017, 2, pp. 233 ss., con nota di G. CENTAMORE; conf. C. App. Milano, 28 dicembre 2017, n. 1885, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 3, II, p. 480, con nota di G.A. RECCHIA; Trib. Milano, 10 luglio 2018, n. 1613, inedita a quanto consta; Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128/2019, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, 1, II, pp. 28 ss., con nota di S. BELLOMO; in *LavoroDirittiEuropa*, 2019, 3, con nota di L. IMBERTI; in *Labor*, 2020,

Con le sentenze di ottobre 2023 è intervenuta la Corte di Cassazione, che ha affermato un importante e, per il sistema italiano, innovativo principio di diritto: quello secondo il quale, il giudice del lavoro può valutare che la retribuzione corrisposta a un lavoratore sia contraria alla Costituzione, anche quando il datore di lavoro si è attenuto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati rappresentativi.

3

I vigilantes non sono un segmento “nobile” della forza lavoro, come i lavoratori delle aziende metalmeccaniche, che hanno alle spalle più di un secolo di lotte sociali e di scioperi e sono, in molti sistemi di relazioni industriali, una delle forze trainanti della contrattazione collettiva; i vigilantes non sono, tra di loro, particolarmente coesi, organizzati e sindacalizzati, come lo sono, spesso, i lavoratori del settore pubblico; per la verità, queste persone non svolgono neanche un lavoro difficile, faticoso o pericoloso, dato che si tratta per lo più di mansioni di semplice attesa e custodia (ogni tanto occorre aprire una porta a un utente o mandare una mail o fare una telefonata, se non funziona il riscaldamento o non si apre una finestra: di solito, se non si tratta di questioni di routine, essi non possono intervenire direttamente, devono sempre chiamare qualcuno che lo faccia al loro posto). Ci si potrebbe aspettare, in effetti, per tutte queste ragioni, che la retribuzione prevista per questi lavoratori sia “modesta”. Tuttavia, quelle previste dal contratto collettivo (circa 4 euro per ogni ora di lavoro) non erano delle paghe “modeste”: erano delle “paghe da fame”. Delle paghe con le quali, pur lavorando a tempo pieno, nella maggior parte delle città italiane – soprattutto quelle del Nord e del Centro-Nord – non è neanche possibile sostenere l’affitto di una casa, pagare la bolletta dell’acqua, della luce e del gas e fare la spesa al supermercato, specialmente se non si è da soli ma occorre contribuire al sostentamento di altri familiari. Pur lavorando, cioè, per buona parte della giornata e della settimana, c’è un’alta probabilità di restare poveri.

Non stupisce, perciò, che il caso giudiziario dei vigilantes abbia avuto notevole risonanza mediatica e sia diventato, in breve tempo, esemplificativo del più generale problema dei bassi salari, della povertà lavorativa e delle difficoltà della contrattazione collettiva in Italia ⁽²⁾: questo, per la verità, anche perché le sentenze del 2 e 10 ottobre della Cassazione sono arrivate proprio nei giorni e nelle settimane in cui le forze politiche di maggioranza e opposizione stavano discutendo della possibilità di emanare una legge che prevedesse un salario minimo orario (la quota di cui si discute è di 9 euro l’ora). Prima di parlarne, tuttavia, occorre soffermarsi su alcune delle ragioni che, secondo i sostenitori dell’introduzione di un salario minimo orario, rendono oggi necessario un intervento per legge in questa materia: occorre soffermarsi, cioè, su alcune questioni che, in questo momento storico, rendono più difficile lo svolgimento del ruolo di *autorità salariale* che la contrattazione collettiva ha rivestito nell’ordinamento giuridico italiano.

1, pp. 79 ss., con nota di M. GIACONI; in *Diritto delle relazioni industriali*, 2020, 3, p. 848, con nota di G. CENTAMORE; Trib. Milano, 4 dicembre 2019, in *Pluris*; Trib. Vicenza, 8 gennaio 2020, n. 398 (ma in senso contrario), in *DeJure*; Trib. Bologna, 3 febbraio 2022, n. 60, a quanto consta inedita; Trib. Milano, 22 marzo 2022, n. 673, inedita a quanto consta; C. App. Milano, 13 giugno 2022, n. 580, in *Boll. Adapt* 11 luglio 2022, n. 27; Trib. Ferrara, 17 agosto 2022, n. 65, a quanto consta inedita; Trib. Milano, 20 luglio 2023, n. 2251/2023, in *Boll. Adapt*, 30 ottobre 2023, n. 37; Trib. Bari, 13 ottobre 2023, n. 2720/2023, in *Boll. Adapt*, 30 ottobre 2023, n. 37.

² Sul tema cfr. A. LASSANDARI, E. VILLA, C. ZOLI (a cura di), *Il lavoro povero in Italia*, fascicolo straordinario di *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022.

La prima di tali questioni riguarda il problema dei ritardi nei rinnovi dei contratti collettivi scaduti e, più in generale, della perdita di potere di acquisto da parte dei lavoratori.

4

Nel 2022 l'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) ha pubblicato uno studio che dimostra che, tra i Paesi che fanno parte dell'istituzione, l'Italia è quello in cui le retribuzioni sono cresciute di meno negli ultimi 30 anni (in particolare dal 1990 al 2020), nonostante, nello stesso periodo di tempo, il costo della vita sia, invece, notevolmente aumentato. Le ragioni di questo sono molteplici e articolate; per comprenderle appieno, occorrerebbe entrare in questioni di politica economica, di economia del lavoro e di relazioni industriali che in quest'occasione non sarebbe il caso, da parte mia, di provare ad approfondire ⁽³⁾. Molto sinteticamente, si può, comunque, osservare che, dopo l'abbandono, nei primi anni '90, del sistema di adeguamento automatico delle retribuzioni all'aumento del costo della vita, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale avrebbe dovuto garantire la crescita periodica dei salari e la difesa del potere di acquisto da parte dei lavoratori, anche grazie alla stipulazione di accordi a cadenze temporali fisse predeterminate e alla concertazione della politica dei redditi tra Governo e parti sociali ⁽⁴⁾.

Questo, tuttavia, è avvenuto solo in parte e, soprattutto, solo nei settori in cui le imprese sono in grado di creare ricchezza e valore aggiunto e il movimento sindacale è più forte e strutturato ⁽⁵⁾. Nei settori trainanti, come l'industria metalmeccanica, vengono stipulati contratti collettivi nazionali e, in molti casi, anche aziendali, in grado di garantire alle imprese di perseguire l'innovazione ed alla forza lavoro di ottenere buone condizioni di lavoro, anche se, ovviamente, negli anni non sono mancati conflitti aspri e tensioni tra le parti sociali ⁽⁶⁾. Per quanto riguarda, specificamente, la tenuta dei livelli salariali, il contratto collettivo dell'industria metalmeccanica prevede un meccanismo innovativo, rispetto all'esperienza italiana recente, che dovrebbe consentire di adeguare periodicamente le retribuzioni alla crescita dell'inflazione. Si può dire lo stesso anche di altri settori, come, ad esempio, quello dell'industria chimica e chimico-farmaceutica, in cui le trattative negoziali tra le parti sociali sono praticamente ininterrotte nel tempo e i rinnovi contrattuali intervengono di regola prima della scadenza del precedente contratto collettivo.

Ad uno sguardo più generale sul sistema contrattuale, la situazione, tuttavia, è più negativa.

Circa 6,9 milioni di lavoratrici e lavoratori, in Italia, sono in attesa del rinnovo del contratto collettivo che regola i loro rapporti di lavoro, in base a dati Istat di fine marzo 2023 ⁽⁷⁾. I tempi medi di rinnovo dei contratti collettivi sono, per il totale dei dipendenti, di 13 mesi e, per i dipendenti ai quali è applicato un contratto collettivo

³ V. per una esposizione sintetica L. TRONTI, *Stagnazione dei salari, disuguaglianze, rapporto produttività-salari e prospettive di sviluppo – Un approccio istituzionale*, Inapp, 2022.

⁴ Per la dottrina dell'epoca, cfr. B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, Jovene, 1994.

⁵ A. LASSANDARI, *Retribuzione e contrattazione collettiva*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, I, pp. 210 ss.

⁶ Cfr. V. BAVARO, F. FOCARETA, A. LASSANDARI, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura editrice, 2023.

scaduto, addirittura di 23,4 mesi ⁽⁸⁾. Si tratta di dati medi: questo vuol dire che alcuni contratti collettivi restano scaduti anche per quattro, cinque, sei o più anni, come dirò meglio tra poco. Nei settori in cui il sindacato è quasi assente e la forza lavoro è poco organizzata – principalmente, perché impiegata con contratti precari e soggetta a continuo turn-over – non solo le retribuzioni sono inadeguate, ma i tempi dei rinnovi periodici del contratto collettivo diventano molto lunghi, con la conseguenza che i salari perdono ulteriormente potere di acquisto.

Il contratto collettivo della Vigilanza privata, di cui si è occupata la Cassazione con le sentenze di ottobre 2023, era scaduto dal 31 dicembre 2015 ed è stato rinnovato il 30 maggio 2023, dopo otto anni. Tale contratto, per dare un'idea della rilevanza sociale della questione, è applicato da 886 imprese a 55.327 tra lavoratrici e lavoratori ⁽⁹⁾.

Un altro esempio significativo riguarda il contratto collettivo applicato alle lavoratrici e ai lavoratori impiegati alle dipendenze delle imprese che svolgono attività Multiservizi. Anche in questo caso, non soltanto le retribuzioni sono molto basse, rispetto al costo della vita e a quanto previsto da altri contratti collettivi, ma i tempi di rinnovo sono molto lunghi, a causa della scarsa pressione che la forza lavoro e il sindacato sono in grado di esercitare sulle imprese del settore. Il contratto collettivo è stato rinnovato l'8 giugno 2021, con il testo precedente scaduto otto anni prima, il 30 aprile 2013. Si tenga presente che questo contratto collettivo è applicato da 9.796 imprese a 368.373 lavoratori ⁽¹⁰⁾.

5

L'esistenza di una forza lavoro precaria e non sindacalizzata non è, tuttavia, l'unica ragione per la quale, nei settori più deboli, la contrattazione collettiva non riesce a garantire retribuzioni e condizioni di lavoro adeguate e aumenti periodici dei salari. A creare pressione al ribasso sulla contrattazione collettiva ha contribuito, negli ultimi anni, anche la diffusione di contratti collettivi firmati da organizzazioni sindacali poco o per nulla rappresentative e, in qualche caso, sostenute dai datori di lavoro, allo scopo di avere degli interlocutori negoziali alternativi ai *veri* sindacati dei lavoratori ⁽¹¹⁾. Nel

⁷ ISTAT, *Statistiche flash*, 28 aprile 2023 (<https://www.istat.it/it/archivio/284010>, link verificato il 1° novembre 2023). Per dati più analitici sui singoli settori contrattuali e contratti collettivi, v. CNEL, *16° Report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'archivio CNEL*, aggiornamento dicembre 2022 (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Report/Report-ccnl-vigenti>, link verificato il 19 agosto 2023).

⁸ ISTAT, *Statistiche flash*, cit.

⁹ Dati Cnel-Inps (tratti dal sistema Uniemens di dichiarazioni dei datori di lavoro).

¹⁰ Dati Cnel-Inps (tratti dal sistema Uniemens di dichiarazioni dei datori di lavoro).

¹¹ Come nella vicenda che ha portato alla conclusione di un accordo per la regolazione del lavoro dei ciclofattorini (*riders*) tra Assodelivery, l'associazione di rappresentanza delle aziende che operano nel settore della consegna di beni a domicilio mediante piattaforme online, e il sindacato UGL rider: la costituzione di UGL rider aveva di poco preceduto la stipulazione del contratto collettivo con la controparte datoriale ed era stata favorita dall'assorbimento di un soggetto denominato Sindacato nazionale autonomo dei riders, la cui creazione era stata favorita e sostenuta dalle imprese del settore in base a quanto accertato da alcuni tribunali. Cfr. F. MARTELLONI, *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, in *Labour & Law Issues*, 2021, 2, pp. R172 ss., spec. R181. Un altro esempio sul quale riflettere proviene dalla vicenda che nel 2014 ha portato al superamento della tradizionale unitarietà della contrattazione collettiva del settore delle agenzie assicurative in gestione libera. Quell'anno, l'Associazione datoriale Sna aveva rifiutato di rinnovare il Ccnl concluso, unitamente all'altra associazione datoriale Anapa (ex Unapass), con i sindacati confederali Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca-Uil, per stipulare un Ccnl con i sindacati Fesica-Confsal e Confsal-Fisals (una breve ricostruzione

gergo sindacale, questi contratti collettivi vengono identificati come «accordi pirata», proprio per sottolineare la loro provenienza da organizzazioni di cui si conosce poco o nulla e la cui azione crea disordine e scompiglio nel sistema “ufficiale” di contrattazione collettiva ⁽¹²⁾.

Qualche dato per dare un’idea più concreta del fenomeno.

I contratti collettivi nazionali depositati, in base a quanto previsto dall’art. 17, l. n. 936/1986, presso l’archivio pubblico del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro (Cnel) erano circa 400 nel 2008; circa 600 nel 2013; circa 900 nel 2019 e poco più di 1000 nel 2022 ⁽¹³⁾. Ciò si deve, per lo più, a contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni non affiliate alle principali confederazioni sindacali e della cui reale rappresentatività, come dicevo, si dubita fortemente, soprattutto quando si tratta di soggetti di recente costituzione o addirittura creati *ad hoc* in vista della negoziazione di un accordo collettivo.

Una precisazione è opportuna. Nell’ordinamento giuridico italiano non c’è una legge che imponga ai datori di lavoro di applicare i contratti collettivi firmati dai sindacati più rappresentativi; anzi, come ho già ricordato, non c’è, più in generale, una legge che imponga ai datori di lavoro di applicare un qualsiasi contratto collettivo. Con alcune eccezioni (ad esempio, le pubbliche amministrazioni, o le imprese private che lavorano in appalto o in concessione per una pubblica amministrazione), i datori di lavoro possono liberamente decidere di applicare o meno un contratto collettivo; oppure, se decidono di applicarlo, possono scegliere quello di un settore negoziale diverso da quello in cui rientrerebbero in base all’attività che svolgono, semplicemente poiché lo ritengono più conveniente (ad esempio, un’impresa del settore dell’industria alimentare può decidere di applicare il contratto collettivo delle aziende multiservizi, per risparmiare sul costo del lavoro); oppure, i datori di lavoro possono altrettanto liberamente decidere di applicare il contratto collettivo firmato da un sindacato minoritario. Tendenzialmente, in assenza di una legge dello Stato, queste dinamiche

dei fatti in G. PIGLIALARMI, *La rappresentatività tra libertà sindacale e categoria merceologica. A proposito di una recente riflessione di Pietro Ichino*, in *Boll. Adapt*, 7 ottobre 2019, n. 35). Tale vicenda negoziale ha avuto ricadute giudiziali, specialmente per la pretesa dell’Inps di continuare a utilizzare come retribuzione base per il calcolo del minimale contributivo quella prevista dal Ccnl stipulato con le federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil. È significativo che il Trib. Genova, 1° febbraio 2019, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, II, p. 644, nota di D. GHIGIARELLI, facendo uso dei poteri istruttori ex art. 421 c.p.c., non sia riuscito a trovare «traccia dei due sindacati Fesica-Confisal e Confisal-Fisals», atteso che all’indirizzo «dove ci sarebbe dovuto essere un rappresentante» è stato rinvenuto «un Club del Genoa». Cfr. per una riflessione più ampia sul tema che indaghi le ragioni che potrebbero aver favorito la diffusione di questi soggetti e la stipulazione di accordi pirata, G. OLINI, *I contratti collettivi nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, pp. 417 ss.

¹² La fortunata metafora dei contratti *pirata* si spiega per via di un parallelismo, se si vuole un po’ azzardato ma indubbiamente efficace, tra le squadre di marinai che nei tempi antichi imperversavano nei mari meno controllati e pattugliati, mettendo a rischio la sicurezza dei traffici commerciali o addirittura delle persone, e i sindacalisti (veri o, in molti casi, presunti) che, ai giorni nostri, dotati non di sciabola e moschetto, ma di penna, smartphone e computer, redigono accordi collettivi su misura delle esigenze di una parte delle imprese, al solo fine di creare concorrenza ai veri contratti collettivi e mettere a repentaglio il funzionamento di un sistema di relazioni industriali che, evidentemente, non è in grado di *difendere adeguatamente i propri confini* (per qualche spunto in tal senso sia consentito il rinvio a G. CENTAMORE, *Contratti collettivi o diritto del lavoro pirata?*, in *VTDL*, 2018, 2, 471 ss, spec. 476-477, 481 ss.

¹³ Per dati recenti, CNEL, *Notiziario mercato del lavoro e archivio nazionale dei contratti collettivi*, 2/2022, cit.

della contrattazione collettiva sono rimesse ai rapporti di forza che si creano nel mercato e nelle relazioni industriali: nei settori economici in cui sono ben radicate e hanno molti iscritti, le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative fanno sì che le imprese applichino i loro contratti collettivi, ma, nei settori più marginali e meno sindacalizzati, non è detto che sia così.

Andrebbe anche precisato che, ad esclusione, ancora una volta, del settore della pubblica amministrazione, le stesse nozioni di sindacato rappresentativo o maggioritario sono quantomeno controverse. Non esiste, infatti, in Italia, una legge che imponga di misurare e rendere pubblici i dati sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni dei datori di lavoro, al pari di quanto accade in Francia (dopo l'entrata in vigore della legge del 2008) e in Spagna. Per tale motivo, la nozione di rappresentatività sindacale è una nozione problematica, sulla quale da decenni si confrontano dottrina e giurisprudenza. Quando deve essere utilizzata in giudizio, la nozione di rappresentatività viene basata, o su dati parziali e insufficienti, o sull'idea di rappresentatività "storica", o "presunta", o "per affiliazione", secondo la quale le associazioni sindacali delle diverse categorie produttive devono essenzialmente la loro rappresentatività e legittimità di azione negoziale al fatto di fare parte di una delle tre storiche confederazioni sindacali italiane: Cgil, Cisl e Uil.

Comunque, benché non esistano né una legge di portata generale sulla contrattazione collettiva, né meccanismi di misurazione effettiva della rappresentatività sindacale, si può sicuramente affermare che, nel sistema italiano di relazioni industriali, si è venuta a creare negli ultimi anni una situazione singolare. Al costo di una certa semplificazione, tale situazione si può riassumere così.

Da una parte, abbiamo i contratti collettivi (circa 300) firmati dalle associazioni sindacali dei principali settori merceologici e produttivi, che sono collegate alle tre storiche confederazioni italiane (Cgil, Cisl e Uil). Questi sindacati hanno sicuramente molti iscritti (non è dato sapere esattamente quanti), svolgono attività sindacale in favore dei lavoratori, organizzano scioperi, firmano centinaia di contratti collettivi di livello nazionale, locale, o aziendale, e prendono parte alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Sono associazioni sindacali sicuramente rappresentative, anche se possiamo affermarlo in modo generico, a differenza di quanto è possibile fare in Spagna o in Francia. I loro contratti collettivi, firmati con le principali associazioni dei datori di lavoro, sono di gran lunga i più applicati dalle imprese, in ogni settore. Alcuni di questi contratti collettivi sono particolarmente importanti, per il numero di imprese e di lavoratori a cui sono applicati e, più in generale, per il loro "peso", sia economico che nella politica e nella storia sindacale (ad esempio, il contratto collettivo del commercio, quello dell'industria metalmeccanica, o quello trasporti e logistica).

Dall'altra parte, esistono centinaia di contratti collettivi che, facendo concorrenza ai contratti collettivi dei principali sindacati, consentirebbero ai datori di lavoro di pagare retribuzioni più basse, risparmiando sul costo del lavoro, e di avere nel complesso

condizioni più favorevoli all'impresa¹⁴). Al punto che, in alcuni settori della dottrina, ci si è spinti addirittura a parlare di un vero e proprio mercato dei contratti collettivi¹⁵).

Ci sono alcune tendenze che vale la pena evidenziare, prendendo come esempio il settore del commercio e, in particolare, la contrattazione collettiva per le lavoratrici e i lavoratori impiegati da aziende del terziario, distribuzione e servizi. In base ai dati diffusi dal Cnel, il contratto collettivo più importante è quello concluso da Confcommercio imprese per l'Italia con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs (i sindacati storici e più rappresentativi del settore): tale contratto è il più applicato nel settore, sia per quanto attiene al numero di imprese (381.098), sia rispetto al numero di lavoratrici e lavoratori (2.353.179) (dati 2022). Il secondo contratto più importante è concluso, dalle stesse organizzazioni dei lavoratori, ma con l'altra importante associazione datoriale del settore, Confesercenti (nel 2022: 9.084 imprese e 65.227 lavoratrici e lavoratori). Questi due sono tradizionalmente i contratti collettivi più importanti del commercio. Tuttavia, il contratto collettivo intitolato «aziende del commercio», firmato da organizzazioni datoriali e sindacali minoritarie e poco conosciute (Anpit, Unica, Confimprenditori e Cidec, con Cisl terziario e Cisl), ha avuto una crescita tra il 2018 e il 2022 che ne avvicina la rilevanza al contratto Confesercenti. Nel 2018 il Cisl era applicato da 731 imprese e 12.135 tra lavoratrici e lavoratori; nel 2019 da 1.368 imprese e 19.656 tra lavoratrici e lavoratori; nel 2020 da 1.957 imprese e 29.888 tra lavoratrici e lavoratori; nel 2021 da 2.655 imprese e 37.021 tra lavoratrici e lavoratori; nel 2022 da 3.406 imprese e 45.562 tra lavoratrici e lavoratori.

¹⁴ I contratti pirata prevedono, in molti casi, un trattamento economico inferiore a quello previsto dagli accordi del sistema confederale, soprattutto se si considera non soltanto la retribuzione base ma l'insieme delle voci che la compongono (S. LEONARDI, *Il «dumping contrattuale» nel terziario. Spunti di analisi da una indagine comparativa fra CCNL*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, 4, I, p. 660). Essi sono perciò più convenienti, per l'impresa che basi la competitività sul costo del lavoro, come accade nelle attività di servizi alla persona o alle imprese svolta in modalità *labour intensive* («Nel settore del terziario (Tds), in cinque contratti minori su sette, lo scarto può arrivare ad attestarsi intorno ai 500 euro al mese», osserva sempre S. LEONARDI, *op. loc. cit.*). Oltre alla parte economica, le differenze possono riguardare, e normalmente riguardano, altri aspetti delle condizioni di lavoro (S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale*, in *Lavoro e diritto*, 2020, 2 pp. 186; G. CENTAMORE, *Sindacato, contrattazione e lavoro non standard*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, 2, I, pp. 228-229), come il regime di orario, il trattamento di malattia o dell'infortunio (cfr. G. RIZZUTO, P. TOMASSETTI, *Il dumping contrattuale nel settore moda*, Edizioni lavoro, 2019, pp. 213 ss.), o le tipologie di lavoro flessibile (F. SIOTTO, *Lavoro a tempo parziale tra contrattazione collettiva «pirata» e «alternativa»*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, 2, I, pp. 232 ss.), nonostante, nella gran parte dei casi, l'intervento (attuativo o in deroga) su tali tematiche sia rimesso dalla legge ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative: in questi casi, non dovrebbe dubitarsi del fatto che le relative clausole negoziali siano nulle per violazione di norma imperativa. Per altro verso, è stato osservato (inizialmente da G. OLINI, *I contratti collettivi nazionali: quanti sono e perché crescono*, cit., pp. 418, 421) che, quantomeno per alcuni di questi attori nuovi e non accreditati del sistema di relazioni sindacali, la regolazione dei rapporti di lavoro in senso più favorevole, per i datori di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli accordi dei sindacati confederali, potrebbe costituire solo uno degli obiettivi da raggiungere: altre convenienze deriverebbero, infatti, dalla istituzione di patronati, enti bilaterali (cfr. M. MARAZZA, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *Labour & Law Issues*, 2018, 2, p. IX), istituti per la formazione (v. TAR Lazio 30 giugno 2015, n. 8765, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2015, p. 1180, nota L. VARI) e così via.

¹⁵ Per tale espressione, E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Giappichelli, 2021.

Ad uno sguardo complessivo sul sistema contrattuale, la situazione appare a prima vista migliore. Secondo le rilevazioni del Cnel, sul totale (oltre 13 milioni) di lavoratrici e lavoratori ai quali è applicato un contratto collettivo, circa il 97% sono “coperti” da un accordo stipulato dai sindacati affiliati alle storiche confederazioni di Cgil, Cisl e Uil⁽¹⁶⁾. Questi dati sono stati pubblicati solo di recente (se non vado errato 2022 o 2023). Prima che venissero diffusi, non c’era una vera e propria consapevolezza del numero esatto di lavoratori ai quali sono applicati i contratti collettivi dei sindacati più rappresentativi (si potrebbe dire dei *sindacati veri*). Vi era anzi la percezione, tra gli studiosi di diritto del lavoro e di relazioni industriali, che i contratti collettivi “pirata” fossero molto più diffusi. La pubblicazione di questi dati è stata quindi considerata positivamente, sia da parte degli studiosi sia da parte dei sindacati

Non manca, tuttavia, chi solleva dei dubbi, affermando che questi dati vanno letti con attenzione e che nella realtà il quadro è meno positivo di come appaia a prima vista⁽¹⁷⁾.

6

In primo luogo, se si sommano il numero di lavoratrici e lavoratori ai quali si applica – secondo le rilevazioni Cnel – un contratto collettivo estraneo all’area di rappresentanza di Cgil, Cisl e Uil ed il numero di lavoratrici e lavoratori in relazione ai quali le imprese non hanno indicato il contratto collettivo di riferimento, si raggiunge una cifra considerevole (alcune centinaia di migliaia di persone).

In secondo luogo, anche se la percentuale complessiva di applicazione è ancora bassa, in termini assoluti, la tendenza di crescita dei contratti collettivi “pirata” in alcuni settori è preoccupante, come abbiamo visto nell’esempio del commercio.

Infine, c’è da considerare un’ipotesi, di cui si è discusso in Italia in alcuni convegni degli ultimi mesi, e che non sembra priva di fondamento. Il dato del 97% deriva dalle dichiarazioni che i datori di lavoro fanno all’Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps), al quale versano periodicamente i contributi previdenziali e assistenziali per i lavoratori impiegati. In base a una legge risalente al 1995 (articolo 2, comma 25, legge n. 549/1995), i datori di lavoro sono obbligati a calcolare tali contributi sulla base delle retribuzioni previste dai contratti collettivi dei sindacati più rappresentativi. Anche se non esiste una legge sulla misurazione della effettiva rappresentatività sindacale, nessuno, compresa la Corte di Cassazione, ha dubbi sul fatto che tali contratti collettivi siano quelli stipulati nei diversi settori negoziali dalle associazioni sindacali collegate a Cgil, Cisl e Uil. Per questo motivo, è possibile che l’informazione pubblicata dal Cnel, secondo la quale i contratti collettivi di Cgil, Cisl e Uil coprono il 97% del totale dei lavoratori a cui si applica un contratto collettivo, sia esatta solo in apparenza. È possibile, infatti, che una parte delle imprese che dichiarano di applicare un contratto

¹⁶ Cfr., anche per una serie di puntualizzazioni, L. VENTURI, R. AMBROSO, M. BIAGIOTTI, S. TOMARO, *Archivio CNEL dei contratti collettivi nazionali di lavoro: funzionamento e funzioni*, in CNEL, *XXIV Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, Cnel, 2023, pp. 352 ss., spec. pp. 358-359; v. anche N. GIANGRANDE, *I contratti collettivi nazionali di lavoro, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori coperti*, in *Economia e società regionale*, 2022, 3 pp. 34 ss., spec. pp. 37 ss.

¹⁷ La stessa Cgil, il primo sindacato italiano per numero di iscritti, ha accolto questi dati con ottimismo ma anche con una certa cautela: <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2023/04/03/news/contrattazione-lavoro-cgil-cisl-uil-2902688/> (link verificato il 1° novembre 2023).

collettivo confederale, lo facciano in relazione alle retribuzioni minime (art. 36 Cost.) ed ai contributi previdenziali e assistenziali (legge n. 549/1995), utilizzando, invece, un contratto collettivo diverso, quando si tratta di definire il resto delle condizioni di lavoro e la retribuzione complessiva.

In ogni caso, anche ammettendo – come i dati sembrano suggerire – che l’incidenza reale della contrattazione pirata sul sistema imprenditoriale sia, nel complesso, limitata, non si può sottovalutare il rischio che la sua stessa esistenza metta sotto pressione le organizzazioni dei lavoratori in sede di trattativa negoziale, influenzando negativamente sull’esito degli accordi. In alcuni settori, come il commercio o le aziende di servizi, la possibilità per le imprese di ridurre molto facilmente i costi del lavoro rappresenta, cioè, un costante convitato di pietra ai tavoli negoziali.

Una conferma di questa ipotesi può venire dalle vicende che hanno portato alla stipulazione, nel 2015, proprio del contratto collettivo della vigilanza privata, che ho già menzionato più volte poiché oggetto delle sentenze di ottobre della Cassazione. Alcuni retroscena delle trattative che hanno preceduto la stipulazione del contratto collettivo sono stati messi in luce in un’informativa sindacale disposta da un giudice del lavoro di Torino, in una causa che si è conclusa con la dichiarazione di illegittimità delle tariffe retributive minime per contrasto con la Costituzione ⁽¹⁸⁾. Secondo un rappresentante di una delle associazioni datoriali trattanti, il contratto collettivo in questione nasceva per dare una regolamentazione alle attività di vigilanza non armata e portierato che, a partire dal 2006, iniziavano a essere esternalizzate sempre più di frequente, sia da società private sia da pubbliche amministrazioni, con tariffe non negoziabili e che rispetto al passato diminuivano di oltre il 50-60%. In passato, a tali attività era spesso applicato il contratto collettivo del settore commercio, ma la compressione dei costi degli appalti spingeva le società aggiudicatrici ad applicare contratti collettivi *meno onerosi*: quello delle aziende multiservizi, dei portieri di stabili o il contratto collettivo “pirata” firmato da una associazione denominata Uinci ⁽¹⁹⁾. Nel corso della medesima informativa, anche i rappresentanti delle organizzazioni sindacali sottolineavano che le tariffe salariali del contratto collettivo della vigilanza privata erano state calibrate su quelle dei contratti collettivi che le imprese sarebbero state disposte ad applicare negli appalti, inclusi quelli pirata, precisando che la decisione di stipulare comunque il contratto anche se a condizioni economiche così deboli si spiegava con le concessioni ottenute dalla controparte su altri piani.

Si tratta soltanto di un esempio, ma che conferma l’ipotesi iniziale. Soprattutto nei settori più deboli, in cui il sindacato non ha leva negoziale, la contrattazione pirata ha un’incidenza indiretta sulle trattative svolte per la stipulazione dei contratti collettivi *veri*, quelli destinati cioè ad essere *effettivamente* applicati a lavoratrici e lavoratori.

7

Come dicevo, le sentenze del 2 e 10 ottobre della Cassazione sul contratto collettivo della vigilanza hanno avuto una notevole risonanza mediatica e persino delle ricadute sul dibattito politico. Questo, sia per l’importanza delle questioni affrontate dai giudici, dal punto di vista giuridico e sociale, sia poiché le sentenze sono state pubblicate

¹⁸ Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128/2019, cit.

¹⁹ Si trae tale informazione dal testo integrale di Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit. (pag. 13), in Boll. Adapt, n. 34/2019.

proprio nei giorni e nelle settimane in cui le forze politiche di maggioranza e opposizione stavano discutendo della possibilità di intervenire per legge in materia di retribuzioni minime ⁽²⁰⁾.

Prima della pausa estiva, il 4 luglio 2023, le forze politiche di opposizione al Governo conservatore presieduto da Meloni avevano presentato una proposta di legge seria e strutturata sul salario minimo. Tale proposta prevedeva, nell'ambito di un testo che attribuiva alla contrattazione collettiva dei sindacati rappresentativi il ruolo di autorità salariale, l'introduzione di una soglia inderogabile di salario minimo orario fissato a 9 euro lordi per ogni ora di lavoro. Questa soglia sarebbe stata inderogabile sia per i singoli datori di lavoro, sia per la contrattazione collettiva. Le parti sociali cioè non avrebbe più potuto prevedere, nei propri contratti collettivi, retribuzioni orarie inferiori, anche in contesti di mercato e di relazioni industriali nei quali – come nell'esempio della vigilanza – sarebbe stato difficile raggiungere questo risultato. Era prevista, inoltre, l'istituzione di una commissione pubblica, di cui avrebbero fatto parte le parti sociali, per l'adeguamento nel tempo di tale soglia, in relazione soprattutto al costo della vita.

L'Italia si sarebbe avvicinata, da questo punto di vista, a quanto previsto nella maggioranza dei Paesi europei. Gli unici Stati membri UE a non avere un salario minimo fissato per legge, oltre all'Italia, sono, infatti, Danimarca, Finlandia, Svezia e Austria. Tuttavia, i Paesi nordici hanno, tra le altre cose, alcune caratteristiche del sistema di relazioni industriali che hanno sempre sconsigliato o, comunque, reso non necessaria, l'introduzione di una misura simile: e cioè, i tassi di sindacalizzazione altissimi tra i lavoratori, dovuti anche ai meccanismi di funzionamento dello stato sociale. Tanto è vero che, proprio dai Paesi nordici (soprattutto dalla Danimarca), è arrivata l'opposizione più decisa all'intervento dell'UE con la Direttiva sui salari minimi adeguati. Con le dovute differenze, può farsi un discorso simile anche per l'Austria, in cui il sistema di relazioni industriali prevede una forma di sindacalismo sostanzialmente obbligatorio per i datori di lavoro, attraverso il sistema delle Camere di commercio: tale modello garantisce una diffusa applicazione dei contratti collettivi da parte delle imprese e ha reso probabilmente non necessaria la fissazione per legge di un salario minimo orario.

La destra politica, in Italia, è tendenzialmente contraria a questo tipo di interventi nel mercato del lavoro. Tuttavia, forse perché si trattava di un tema delicato e molto esposto mediaticamente, la Presidente del Consiglio Meloni ha evitato di assumere un atteggiamento di chiusura netta rispetto alla proposta di legge delle opposizioni e ha, invece, chiesto un "parere autorevole" sulla questione al Consiglio nazionale

²⁰ La dottrina giuslavoristica ne discute da tempo: v. ad es. M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2010, 4, I, pp. 769 ss.; A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, 3, pp. 741 ss.; E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale: aspettative e prospettive*, Giappichelli, 2017; M. DELFINO, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Editoriale scientifica, 2019. Negli ultimi anni il dibattito è ripreso soprattutto a partire dalla proposta di Direttiva UE sui salari minimi adeguati: V. BAVARO, S. BORELLI, G. ORLANDINI, *La proposta di Direttiva UE sul salario minimo adeguato*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2021, 1, I, pp. 111 ss.; P. PASCUCCI, V. SPEZIALE, *Spunti sul salario minimo dopo la proposta di direttiva UE*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2021, 1, I, pp. 111 ss.; nell'insieme, i contributi raccolti in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, 2, sub «Ancora sulla proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE»; A. BELLAVISTA (coord. da), *Prospettive e proposte in materia di salario minimo*, in *LavoroDirittiEuropa*, 2022, 2. Dopo l'approvazione della direttiva e a proposito delle proposte di legge di cui si discute in Italia: i contributi raccolti in P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, 2023; e quelli raccolti in *LavoroDirittiEuropa*, 2023, 3.

dell'economia e del lavoro: il Cnel, che aveva appena rinnovato la propria composizione e il cui Presidente era stato indicato dalle stesse forze politiche di maggioranza che sostengono il Governo Meloni. Questo parere è stato pubblicato il 12 ottobre, a distanza di pochi giorni dalle sentenze della Cassazione. Il parere del Cnel sconsiglia al Governo di introdurre per legge un salario minimo orario, per la ragione che questo sarebbe incoerente rispetto alla storia e alle caratteristiche delle relazioni sindacali in Italia, che tuttora dovrebbero assicurare un buon funzionamento della contrattazione collettiva.

Vi sono argomentazioni per criticare tale posizione. Nel contesto attuale delle relazioni sindacali italiane, alla luce delle criticità che caratterizzano il sistema della contrattazione collettiva, sarebbe opportuna l'adozione di una legge che avesse due contenuti minimi. Primo, un obbligo per i datori di lavoro di rispettare il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi, come già è previsto in alcuni settori dell'economia: questo consentirebbe di limitare l'impatto dei contratti collettivi pirata. Secondo, sarebbe utile la previsione per legge di un salario minimo orario, fissato almeno nella soglia di 9 euro per ogni ora di lavoro svolta in favore del datore di lavoro. Questo consentirebbe di avere delle retribuzioni dignitose anche nei settori in cui il sindacato dei lavoratori non ha la forza negoziale necessaria per ottenere dalla controparte l'impegno a pagare salari più elevati. Una misura di questo tipo contribuirebbe a migliorare le retribuzioni di alcune centinaia di migliaia di persone impiegate nei settori marginali dell'economia e potrebbe, inoltre, essere da stimolo anche per l'azione dei sindacati rappresentativi. Tuttavia, per quanto il tema sia sempre all'ordine del giorno, è improbabile che una normativa del genere sia emanata nel corso della corrente legislatura. Verosimilmente, questa idea sarà portata avanti dalle forze politiche di opposizione al Governo come una delle principali proposte di cambiamento.