

Come uscire da ottant'anni di «diritto sindacale transitorio»

Convegno promosso dalla **Fondazione Anna Kuliscioff**
sul tema *Il Sindacato e la Costituzione inattuata*
Milano, 21 maggio 2026

Il problema e le soluzioni possibili (programma dell'esposizione)

- Perché il quarto comma dell'art. 39 fin qui non è stato attuato
- Quattro soluzioni (forse) possibili a Costituzione invariata
- Il riflesso sull'art. 36:
chi esercita l'autorità salariale (e come)?

La contraddizione tra i commi 1° e 4° dell'art. 39 Cost.

- La prolusione bolognese di F. Mancini (1963) evidenzia l'inconciliabilità tra **libertà sindacale** (c. 1°) e «**inquadramento costitutivo**» (c. 4°)
- Se le «categorie» contrattuali fossero state predefinite, i **piloti d'aereo** non avrebbero potuto ottenere il proprio CCNL nel 1976
- La contraddizione irrisolta ha impedito di attuare la norma costituzionale sull'**efficacia erga omnes** dei contratti collettivi



Federico Mancini

La supplenza giurisprudenziale e il «diritto sindacale transitorio»

- Anni '50: per dare attuazione all'art. 36 Cost., i Giudici del Lavoro adottano come **parametro il CCNL** stipulato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative



- Lo scostamento dal CCNL è previsto eccezionalmente, soprattutto come **deroga in pejus**, in situazioni di crisi o zone depresse...

- ... ma nel 2023 la Cassazione stabilisce che il Giudice può applicare **d'ufficio** uno **standard superiore** rispetto al CCNL
- il Giudice come autorità salariale d'ultima istanza?

(torneremo su questo interrogativo tra breve)

Art. 39:
quattro soluzioni (forse) possibili
a Costituzione invariata

La proposta della Cgil (2016)

- Un **accordo interconfederale**, suscettibile di recezione in legge, predetermina i «perimetri» dei vari settori – cioè le «categorie sindacali» – entro i quali verrà misurata la rappresentatività dei sindacati eventualmente concorrenti (artt. 33-35)
- L'idea ha il pregio di una **grande semplicità**...
- ... ma è in pratica un ritorno al sistema dell'«**inquadramento costitutivo**»
- Il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 1° c. rischia di essere **violato nella sostanza**

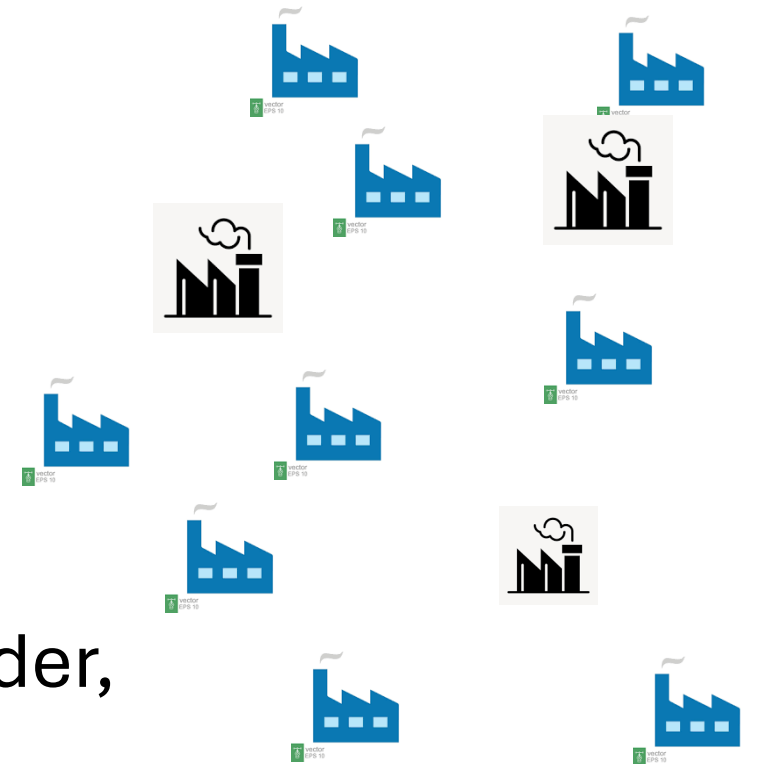


La delega legislativa nel «Collegato Lavoro 2025»

Legge-delega n.144/2025:

«Si applica *erga omnes* il CCNL che risulti
applicato di fatto in misura più estesa»

- Il dato dell'adesione di fatto al CCNL come misura di «rappresentatività» ex art. 39 c. 4°
- Comunque le OO.SS. maggiormente rappresentative non ci stanno...
- ... e il Governo cambia strada con il **D.-L. 30.4.2026 n. 62** (che rafforza i CCNL leader, ma non affronta la questione dei «perimetri»)



Una proposta che appare come l'uovo di Colombo

- R. De Luca Tamajo (2020) propone che si faccia riferimento a **due soli «perimetri»**:
 - quello **aziendale** per il diritto a costituire r.s.a.
 - quello coincidente con **l'intera forza-lavoro** dipendente al livello nazionale per l'applicazione *erga omnes* del CCNL
- Per l'*erga omnes*, dunque, si misurano le **adesioni complessive a ciascuna Confederazione**, la cui rappresentatività poi si riflette sulle singole OO.SS. aderenti
- Così, però, si penalizzerebbero molto le **organizzazioni che si formano ex novo** soltanto in un settore (fuori dalle confederazioni maggiori)

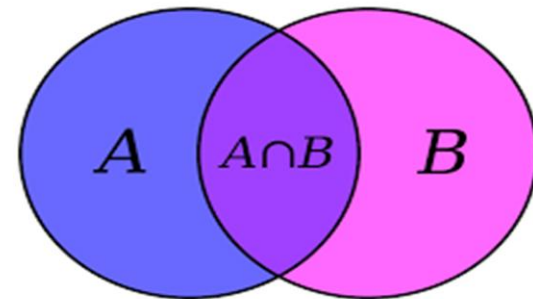


Raffaele De Luca Tamajo

Un'altra soluzione possibile, coerente con gli accordi interconfederali del 2011-2014



1. La «categoria» è definita dal contratto collettivo (libertà sindacale, a norma dell'art. 39, 1° c.)
2. Nel caso di concorrenza tra due contratti coll. riferiti a perimetri diversi, la rappresentatività delle Parti stipulanti è misurata dal CNEL nel sottoinsieme costituito dal **perimetro coperto da entrambi** (qui $A \cap B \rightarrow$)



In questo modo si privilegia la coalizione sindacale più rappresentativa **nell'area più vicina al luogo di lavoro**

Se si adotta quest'ultima soluzione...

- ... è indispensabile l'introduzione di un **minimum wage** universale indicizzato (torniamo sul punto più avanti)



- ... è consigliabile introdurre la «valvola di sicurezza» di un **referendum sul contratto erga omnes** su richiesta del 10% della platea (individuata dal CNEL)



- ... è utile un accordo interconfederale che istituisca un **premio di produzione** «di default» sostituibile a opera del contratto aziendale (torna sul punto la relazione di C. Negro)





La sentenza n. 156/2025 della Corte costituzionale lascia aperto il problema

- Ai fini della costituzione delle r.s.a. il referendum del 1995, (sopprimendo la lettera *a* dell'art. 19 St. lav.) aveva previsto come criterio unico la **stipulazione di un contratto collettivo applicato** nell'azienda
- Ora la Consulta ripristina «provvisoriamente» una norma molto simile a quella allora abrogata:
- per la r.s.a. basta anche l'adesione a «**O.S. comparativamente più rappresentativa nel settore, al livello nazionale**»
- ma **resta irrisolto il problema del «perimetro»** del settore

Art. 36:
chi esercita
l'autorità salariale (e come)?

Il ruolo di supplenza assunto dai giudici del Lavoro

- Come si è visto, fino al 2023 si presumeva la corrispondenza tra standard collettivo e «giusto salario»:

il compito di tener conto della **produttività marginale del lavoro** nel settore era svolto dalla contrattazione collettiva

- Nel **vuoto** determinatosi con il mancato recupero dell'inflazione negli anni 2020-2025, nonostante la conferma dell'*abstention of law* da parte del Governo (2025-26)...
- ... la contrattazione collettiva vede indebolita la propria capacità di esercitare l'«**autorità salariale**»



La svolta dell'ottobre 2023



della Corte di Cassazione

- Cass. 2 ottobre 2023 n. 27711 e n. 27769:
cade (o comunque viene molto indebolita)
**la presunzione di corrispondenza dei
minimi tabellari alla «giusta retribuzione»**
- il ruolo di «**autorità salariale**» d'ultima
istanza viene attribuito **ai giudici del
Lavoro** in modo esplicito
- ora sono loro che dovrebbero tener
d'occhio la produttività marginale del lav.
ma non **hanno gli strumenti per farlo**
e nelle loro sentenze questo riferimento
non viene neppure menzionato

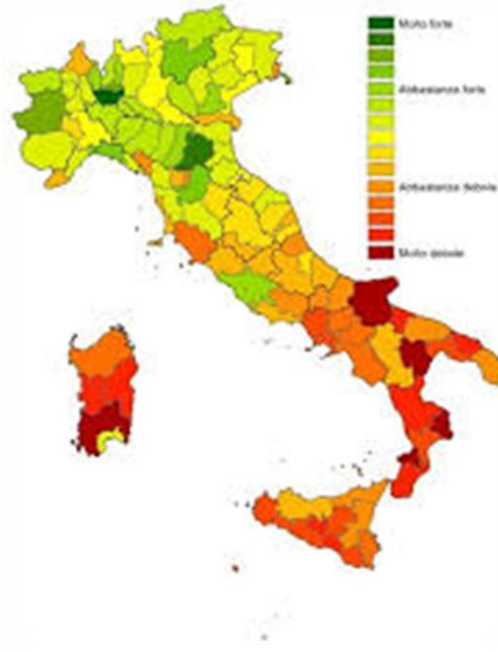
Perché il ruolo dell'«autorità salariale» non può essere svolto dalla magistratura

- I giudici del Lavoro sono **molte centinaia**:
... il rischio è che si determinino **molti standard retributivi minimi diversi**, da zona a zona e persino nella stessa zona
- Ma, soprattutto, la determinazione della produttività minima del lavoro ammissibile è una **scelta lato sensu politica**, che compete soltanto al legislatore e/o alla contrattazione collettiva
(per la quale il giudice non sarebbe comunque attrezzato)



Il decentramento contrattuale implica uno standard minimo nazionale, ma...

- L'avvicinamento del baricentro della contr. collettiva ai luoghi di lavoro richiede uno **standard salariale minimo** universale
- È provato che, se ben calibrato, questo **corregge le distorsioni monopsonistiche** nelle fasce basse



- Non è pensabile, però, che venga fissato in termini nominali uguali su tutto il territorio nazionale: occorre indicizzarlo a un **coefficiente Istat del costo della vita provinciale**
- Per esempio: **9 euro l'ora** avrebbero effetti depressivi a Milano, produrrebbero lavoro nero a Reggio Calabria...

... ma se indicizzati, andrebbero bene sia al Nord sia al Sud



Conclusione: è urgente che il sistema delle relazioni industriali si riappropri del suo ruolo

- La politica non si è mostrata in grado di risolvere la questione dell'**attuazione degli artt. 36 e 39 Cost.**
- Solo la contrattazione collettiva interconfederale può (e deve) **indicare al legislatore la via da seguire** per uscire dall'*impasse*, incoraggiandolo a percorrerla fino in fondo
- Solo una riscossa della contrattazione collettiva, sostenuta dal potere legislativo, può **evitare che la titolarità in ultima istanza dell'«autorità salariale» resti attribuita stabilmente alla magistratura** (strutturalmente inidonea a svolgere questa funzione)

Queste slides si possono scaricare dal sito
www.pietroichino.it

Grazie della vostra attenzione