



Numero 2 / 2026

Marco MARAZZA

**Ordinare il sistema dei rinvii di legge a sindacati e/o
contratti collettivi qualificati: appunti per una ricostruzione
sistematica dei criteri selettivi**

Ordinare il sistema dei rinvii di legge a sindacati e/o contratti collettivi qualificati: appunti per una ricostruzione sistematica dei criteri selettivi

Marco MARAZZA

Università Cattolica del Sacro Cuore

1. Premessa.

Il contributo trae origine dall'invito del Direttore della rivista LDE, Piero Martello, di riordinare le riflessioni condivise in occasione del bel convegno che Maria Teresa Carinci, il 18 dicembre 2025, nella sua Università degli Studi di Milano, ha voluto dedicare al tema “*Chi rappresenta i lavoratori in azienda? Il nuovo art. 19 St. Lav. Dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025 e le ricadute sul sistema delle relazioni industriali*”.

Avendo già pubblicato a ridosso di questa importante sentenza alcune prime considerazioni (“*Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte cost. n. 156/2025 (“più rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per governare il dumping contrattuale*”, in giustiziacivile.com, 2025), ed avendo anche apprezzato le analisi che la dottrina ha dedicato al tema in questi mesi¹, ho però ritenuto di non dedicare questo scritto ai notevoli impatti applicativi, molti ancora da mettere a punto, dell'ultima riscrittura dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970.

Ciò, anzitutto, perché preferirei tornare una seconda volta sui criteri di individuazione del sindacato comparativamente più rappresentativo che la legge autorizza ad ospitare nel suo ambito la costituzione di una RSA all'esito della lettura della ormai imminente pronuncia della Corte di cassazione sulle modalità applicative dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970. Ma anche, per altro verso, perché dopo la sentenza della Corte costituzionale di novembre 2025 mi ha colpito l'attenzione che il sistema, principalmente in una prospettiva di contrasto al dumping contrattuale, ha più in generale dedicato alle norme di legge che rinviano al sindacato qualificato per la sua rappresentatività o, per altro verso, ai contratti collettivi qualificati dalla rappresentatività dei suoi firmatari.

¹ Tra i molti contributi, Ballestrero, M. V., *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro: attualità di una vecchia storia*, LLI, 2025, 1–24; Caruso B., *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza n. 156/2025: dalla soluzione arbitraria alla supplenza sistemica*, WP CSDLE, It. n. 504/2025; Ciucciovino S., *I requisiti di rappresentatività sindacale per la costituzione delle RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025*, RIDL, 2025, 4; Ferraresi M., *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte costituzionale n.156/2025*, GC, 2025; Magnani M., *Dalla rappresentatività confederale alla rappresentatività aziendale nella sentenza della Corte Cost. n. 156 del 2025*, Bollettino ADAPT 9 dicembre 2025 n. 43; Maresca A., *I rinvii della legge al contratto collettivo: cenni introduttivi alla discussione*, in *Autonomia collettiva e realtà economica. L'omaggio dei giuslavoristi ad Antonio Vallebona*, a cura di R. Pessi e G. Proia, Torino, Giappichelli, 2025, p. 85; Zoli C., *La costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda: un percorso lungo e accidentato*, VTDL, 2025; Zoppoli A., *Corte Costituzionale n. 156 del 2025 e art. 19 dello Statuto dei lavoratori, un ciclo si compie in chiaroscuro e senza sconti*, DLM, 2025, 556-572.

Ed infatti dopo la pronuncia con la quale la Corte costituzionale ha ricordato che “*la figura dei sindacati comparativamente più rappresentativi è divenuta il punto di riferimento dell’evoluzione normativa*”, ed ha conseguentemente riscritto la norma statutaria prevedendo che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite anche “*nell’ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative*”, sono sopravvenute alcune novità piuttosto rilevanti che, in qualche modo, lasciano presagire il possibile avvio di un nuovo corso.

La prima, e probabilmente quella di impatto più immediato, è che la giurisprudenza di merito, in due occasioni, con riferimento alle norme di legge di rinvio ai contratti collettivi sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi, ha dichiarato antisindacale il comportamento del datore di lavoro che ha applicato un contratto collettivo diverso da quello qualificato. Quel comportamento, infatti, è stato considerato lesivo della libertà negoziale dei soggetti sindacali qualificati che, per legge, sono abilitati ad esercitare l’autonomia privata collettiva nelle materie rinviate e ciò, di fatto, ha attribuito al sistema delle norme di rinvio una effettività che, probabilmente, mai, in passato, era stata così nitidamente messa a fuoco (Trib. Milano 4 dicembre 2025; Trib. Trani 10 marzo 2026, n. 622).

La seconda sono i tratti di novità che caratterizzano la più recente evoluzione delle tecniche legislative in materia di norme di rinvio. Mi riferisco all’emanazione del d.lgs 96 del 2026 in tema di *pay transparency* e, soprattutto, d.l. n. 62 del 2026 (Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale) che, per quanto in attesa di conversione, ha arricchito, in parte anche innovandolo, il sistema delle norme di rinvio estendendone la portata, in modo oramai esplicito², anche alla questione della definizione del giusto salario³. Con ciò, da un lato, imponendo a tutti gli interpreti di raccordare le nuove norme di rinvio a quelle già esistenti; ma anche, dall’altro, sollecitando le parti sociali alla ricerca di una nuova intesa interconfederale in grado, tra l’altro, di affrontare il tema della rappresentanza datoriale⁴.

La terza e non trascurabile novità di questo periodo è l’avanzamento del meritorio lavoro del CNEL in materia di catalogazione dei contratti collettivi nazionali, di sovrapposizione tra codici ATECO e categorie contrattualmente definite dall’autonomia privata collettiva e di quantificazione dei rapporti di lavoro disciplinati da ciascun contratto. Attività, queste,

² *Ex plurimis*, Cass. 4 maggio 2020, n. 8446; Cass. febbraio 2019, n. 4951

³ Speciale V., *La sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 2015 sulla retribuzione dei soci lavoratori e la sua influenza sul diritto del lavoro*, DLRI, in corso di pubblicazione.

⁴A questo proposito interessante notare come la sentenza del Tribunale di Trani, 10 marzo 2026 affronta anche il tema dell’accertamento della rappresentatività datoriale con ragionamenti che richiamano i criteri proposti dalle associazioni datoriali Confindustria, Confcommercio, ABI, ANIA, Confcooperative, Legacoop, il 28 novembre 2024 “Nota sui criteri di verifica del requisito della maggiore rappresentatività comparata individuati nel d.lgs correttivo del codice degli appalti”. Sul tema, più in generale, si rinvia a Vitaletti M., *La rappresentanza datoriale. Riflessioni intorno alla costruzione di un modello contrattuale simmetrico*, LLI, 2018, 153-177.

indubbiamente rilevanti per l'identificazione dei cosiddetti contratti *leader*, anche in sede giudiziale⁵.

Da qui, in accordo con il Direttore, la scelta di dedicare questo contributo ad una panoramica ragionata del sistema delle norme di rinvio della legge a sindacati e/o contratti collettivi qualificati. L'obiettivo, più in particolare, è quello di concentrare l'attenzione sui criteri utilizzati dal legislatore per selezionare sindacati e contratti e lo scritto è parte di un percorso di ricerca più ampio, e ancora in divenire, che per ora passa dalla co-organizzazione del convegno di L'Aquila del 21 marzo 2026 (*Libertà sindacale, concorrenza e dumping*), dagli interventi tenuti al seminario AGI Lazio del 7 maggio 2026 (*Il contratto collettivo applicabile: vera libertà di scelta?*) e all'incontro organizzato dall'Università degli Studi di Bari il 13 maggio 2026 (*Il sindacato comparativamente più rappresentativo nel sistema delle relazioni industriali: rimedio o dilemma?*); destinato a proseguire con gli appuntamenti del corso organizzato dalla SSM su "*Casi e questioni di diritto sindacale*" (Scandicci, 17-19 giugno 2026) e, infine, del Festival Luci sul lavoro dedicato questo anno anche al tema della rappresentatività sindacale (Montepulciano, 9-11 luglio 2026).

2. Il sistema delle norme di rinvio nella Costituzione

Pur consapevoli che il concetto può essere considerato acquisito, ma se pur elementare giova sempre ripeterlo, va preliminarmente ricordato che se è vero che il sistema sindacale italiano si fonda su un principio di libertà (art. 39 Cost.), nel senso che tutti possono liberamente costituire sindacati, e che tutti i sindacati liberamente costituiti devono poter liberamente svolgere la loro attività di rappresentanza degli interessi collettivi, anche stipulando validi contratti collettivi, quel principio deve convivere con gli altri affermati dalle Carte fondamentali e, quindi, con essi deve bilanciarsi⁶.

Nella materia che qui ci occupa il bilanciamento si sviluppa essenzialmente lungo due direttrici. Perché se da un lato è necessario evitare che l'esercizio incontrollato della libertà sindacale pregiudichi i diritti fondamentali dei lavoratori, dall'altro occorre anche verificare che l'esercizio di quella libertà non vada a incidere sul contenuto essenziale della libertà economica (art. 41 Cost.; art. 16 CDFUE).

In questo senso, ad esempio, sappiamo da tempo che i soggetti sindacali legittimati ad esercitare determinati diritti nei luoghi di lavoro non possono essere tutti quelli liberamente costituiti,

⁵ Il Sole 24 Ore, *Dal Cnel arriva la stretta contro il dumping contrattuale*, domenica 22 marzo 2026; Tiraboschi M., *Il "nuovo" archivio CNEL dei contratti collettivi di lavoro*, Il Sole 24 Ore, 23 ottobre 2025; a riguardo, nella sentenza del Tribunale di Trani, 10 marzo 2026 la sovrapposizione del campo di applicazione di due contratti collettivi, oggetto del giudizio, viene accertata attraverso l'uso dei codici Ateco ma anche con riferimento alla ricostruzione dei rispettivi sistemi di inquadramento.

⁶ Corte cost. 15 maggio 2013, n. 85.

giacché se così fosse la libertà economica risulterebbe pregiudicata, bensì solo i sindacati selezionati sulla base di requisiti, legislativamente dati, che attengono alla loro rappresentatività o dimensione organizzativa (ad esempio artt. 19 e 28 della legge n. 300 del 1970)⁷.

Meno diffusa, invece, è la consapevolezza del fatto che nel tener conto delle libertà economiche il principio di libertà sindacale deve anche adattarsi alla necessità di non alterare la libera concorrenza tra imprese⁸ e che, a tal fine, un ruolo determinante è esercitato proprio dalle disposizioni che individuano selettivamente i contratti collettivi che sono legittimati a regolamentare certe materie.

Non sfugge, del resto, che quando la legge demanda l'attivazione di talune flessibilità organizzative solo a un certo tipo di contratto collettivo qualificato è proprio nell'ambito della negoziazione di quel determinato tipo di contratto che tende a concentrarsi la ricerca di un punto di equilibrio negoziale complessivo tra diritti e, in senso lato, flessibilità organizzative. E ciò, a ben vedere, deve avvenire senza sottoporre le associazioni datoriali al rischio di investire su quelle flessibilità organizzative sul presupposto di una esclusività non effettivamente esigibile (come accadrebbe ove mai fosse consentito a tutti gli altri contratti collettivi, diversi da quelli rinviati, di regolare le stesse materie).

Non è un caso che nel giudizio deciso da Trib. Trani 10 marzo 2026, n. 622 l'azione del sindacato per la repressione della condotta antisindacale aveva registrato, probabilmente per la prima volta nella storia, l'adesione della associazione datoriale firmataria del CCNL leader del settore e che nei dibattiti che hanno seguito la pubblicazione della sentenza è stato bene evidenziato come le associazioni datoriali potrebbero disporre anche di autonomi strumenti di tutela (art. 4 della legge n. 180 del 2011, cosiddetto "Statuto delle imprese")⁹.

Orbene, il modo in cui nel nostro ordinamento prende forma il bilanciamento tra il principio di libertà sindacale e gli altri valori espressi dalle carte fondamentali consta, sostanzialmente, di una fittissima rete — purtroppo un po' disordinata, ma sempre più consistente — di norme di rinvio della legge a sindacati e/o contratti collettivi qualificati e, quindi, selettivamente incaricati di esercitare un ruolo nel sistema di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Un insieme di disposizioni, che in questa sede intendiamo considerare soprattutto per analizzare i criteri di

⁷ In tal senso da ultimo la stessa Corte Cost. 30 ottobre 2025, n. 156 che, in linea con numerosi suoi precedenti, non accoglie le argomentazioni del Tribunale di Modena in merito ad una pronuncia che faccia venire meno ogni requisito di selezione nell'accesso dei lavoratori alla possibilità di costituire, nell'ambito di un sindacato, una RSA, trattandosi "*di una soluzione che non appare in sintonia con la giurisprudenza di questa Corte sul punto prima richiamata, che ha evidenziato come l'accesso alla tutela del Titolo III dello statuto dei lavoratori ("secondo livello") evochi la necessità della individuazione di criteri selettivi; d'altra parte, il criterio scaturito dalla consultazione referendaria del 1995 e dalla addizione effettuata con la sentenza n. 231" del 2013, ove non connotato da elementi discriminatori, certamente costituisce un idoneo indice di rappresentatività*".

⁸ A riguardo, CGUE, 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, CGUE 21 settembre 1999, *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, C-67/96.

⁹ Sul punto, l'intervento di Vitaletti M. al convegno di L'Aquila del 21 marzo 2026, *Libertà sindacale, concorrenza e dumping, in corso di pubblicazione su RIDL*.

selezione utilizzati, che si ergono a sistema e che rappresentano il canale di dialogo tra l'ordinamento statale e l'ordinamento intersindacale, il raccordo dinamico tra la legge e l'autonomia privata collettiva¹⁰.

3. Ragionare dei criteri selettivi considerando tre tipologie di norme di rinvio

Ai fini che qui interessano, la rilettura attualizzata di questo fitto, ma non sempre ordinato, sistema di rinvii induce a classificare le norme di cui ci stiamo occupando essenzialmente in tre diverse tipologie¹¹.

La prima è quella costituita dalle norme che rinviano a sindacati qualificati dalla loro rappresentatività al fine di riconoscere loro determinate prerogative esclusive. Si consideri, esemplificativamente, l'esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro, il diritto all'informazione e consultazione che l'ordinamento estende anche al sindacato associativo, la legittimazione all'utilizzo di determinati strumenti processuali. Non tutti i sindacati, se pur liberamente costituiti, godono delle medesime prerogative previste dalla legge perché le più rilevanti, come noto, sono selettivamente attribuite soltanto a sindacati qualificati per la loro rappresentatività (vedi, *infra*, n. 4, **Tabella A**, ove senza presunzione di esaustività sono riportate alcune norme di rinvio appartenenti a questo tipo).

Le altre due tipologie di norme di rinvio hanno un oggetto diverso perché non considerano direttamente il sindacato in quanto tale bensì la contrattazione collettiva qualificata dalla rappresentatività dei soggetti firmatari. Occorre, tuttavia, tenere ben presente una distinzione perché le norme rinviano al sindacato talvolta delegando loro una funzione normativa (seconda tipologia) e, talaltra, ergendo il contratto qualificato a standard di alcuni trattamenti minimi (terza tipologia).

La seconda tipologia di norme di rinvio comprende le disposizioni che demandano al contratto collettivo l'esercizio di una determinata funzione normativa, ossia quelle norme che autorizzano espressamente la contrattazione collettiva a specificare, modulare, o addirittura derogare quanto previsto dalla legge. Caratteristica essenziale di questa tipologia di disposizioni è che solo il contratto qualificato dalla norma di rinvio è autorizzato a disporre dell'effetto normativo previsto dalla legge, ond'è che se il datore di lavoro intende realmente avvalersi di quel determinato effetto normativo dovrebbe essere tenuto ad applicare il contratto collettivo qualificato aderendo

¹⁰ Tra i diversi contributi sul tema dei rinvii, più in generale rispetto al profilo dei criteri di selezione cui è dedicato il presente lavoro, Alvino I, *I rinvii legislativi al contratto collettivo: tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, 2018; Barbieri M., *In tema di legittimità costituzionale del rinvio al ccnl delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente*, RGL, 2015, 3, II, spec. 501-502; S. Ciucciovino, *Mettere ordine nella giungla dei ccnl: un'esigenza indifferibile*, DLRI, 2018, 1, 227; Falzone M., *I rinvii alla contrattazione collettiva nel d.lgs. 81/2015*, DRI, 2016, 1073; P. Tomasetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, DRI, 2016, 367.

¹¹ La finalità del presente contributo resta quella di mettere in evidenza e raccordare sistematicamente la parte delle norme di rinvio che esprime le tecniche di selezione di sindacati e contratti collettivi qualificati. Per chi fosse interessato ad una analisi più generale, e di conseguenza anche considerare diversi criteri di classificazione di queste norme, si veda anche I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (diretto da), *Diritto del lavoro I*, 2025, pp. 723 ss.

all'associazione datoriale firmataria o, in mancanza, secondo le note regole, richiamando esplicitamente o implicitamente la sua applicazione (in tal senso, per fare un esempio, è significativo che quando l'art. 4, comma 1, del d.lgs. 96 del 2026 intende sostenere il contratto collettivo qualificato attribuendogli una presunzione di conformità ai principi di parità di trattamento fa, testualmente, riferimento alla sua "applicazione").

Ne deriva che questa tipo di norme di rinvio può risultare alquanto invasivo della libertà sindacale e ciò, come vedremo, condiziona non poco la struttura della tecnica di rinvio che infatti, in questi casi, tende a utilizzare criteri selettivi che lasciano al datore di lavoro una non trascurabile libertà di scelta (vedi *infra* al n. 5). Rientrano in questa tipologia di norme di rinvio, per fare un esempio paradigmatico, quelle in materia di mercato del lavoro (d.lgs. n. 81 del 2015) ma vedi, *infra*, n. 5, **Tabella B**, ove senza presunzione di esaustività sono riportate alcune norme di rinvio appartenenti a questo tipo.

La terza tipologia di norme di rinvio ha sempre a oggetto, come la precedente, i contratti collettivi ma, a differenza dell'altra, qui il contratto collettivo rinvio opera solo come criterio di determinazione di standard di trattamento sotto i quali il datore di lavoro non può scendere. In questi casi, come ci ha ben spiegato la Corte costituzionale¹², il datore di lavoro non è tecnicamente vincolato ad applicare il contratto collettivo qualificato dalla norma di rinvio ma, ove ritenesse di applicarne uno diverso da quello, dovrebbe comunque assicurare trattamenti non inferiori agli standard fissati del contratto rinvio.

Si pensi, per richiamare le due ipotesi più importanti, alla retribuzione utile per il calcolo dei contributi previdenziali, al giusto salario nel d.l. 62 del 2026, ai trattamenti che occorre rispettare nell'ambito del sistema degli appalti privati o pubblici. Ma per ulteriori fattispecie si veda, *infra*, n. 6, **Tabella C**, ove sempre senza presunzione di esaustività sono riportate alcune norme di rinvio appartenenti a questo tipo.

Le tre diverse tipologie di norme di rinvio che stiamo considerando rispondono alla medesima logica di bilanciamento di cui si diceva ma perseguono finalità specifiche e, soprattutto, utilizzano diverse tecniche di rinvio perché sono diversi i criteri di selezione dei sindacati o dei contratti qualificati. Ma solo considerando il quadro di insieme si possono ricavare indicazioni utili per sciogliere alcuni nodi interpretativi e, quindi, per ricostruire il senso del sistema di cui ci stiamo occupando.

Si annoti, per ora, che la struttura di questi rinvii è assai condizionata dal modo in cui il legislatore utilizza alcune variabili che ne condizionano, profondamente, portata e conseguenze operative. Talvolta restringendo la portata del rinvio, ed altre invece ampliando la portata del criterio

¹² Corte Cost. 11 marzo 2015, n. 51; G. Orlandini, *Legge, contrattazione collettiva e giusta retribuzione dopo le sentenze 51/2015 e 178/2015 della Corte costituzionale*, LD, 2018, 11.

selettivo, producendo effetti che si riescono a comprendere meglio considerando il sotteso bilanciamento di valori costituzionali.

Ad esempio, l'ambito ove selezionare comparativamente la rappresentatività dei sindacati in alcuni casi risulta piuttosto stretto perché è vincolato dal riferimento ad un determinato settore o categoria e, in altri, invece, è assai più flessibile perché non condizionato dalla predefinizione di perimetri esterni. Un'altra variabile di grande impatto è la natura univoca o plurale del criterio selettivo utilizzato dalla legge. Ed infatti la legge in taluni casi impone di individuare l'unico contratto collettivo abilitato mentre, in altri casi, offre la possibilità di una scelta tra più contratti collettivi perché tutti, a condizione di essere sottoscritti da sindacati qualificati, sono parimenti legittimati dalla norma di rinvio.

4. I rinvii ai sindacati qualificati per la loro rappresentatività

Non sembra un dato cui attribuire un rilievo eccessivo, anche perché il senso evolutivo dell'ordinamento è quello bene evidenziato anche da Corte cost. n. 156/2025¹³, ma va segnalato che per quanto riguarda i rinvii che la legge effettua direttamente al sindacato onde attribuirgli determinate prerogative il riferimento è prevalentemente, ma non ancora esclusivamente, al sindacato comparativamente più rappresentativo; resta qualche eccezione. Ad esempio, nella procedura di informazione sindacale in materia di licenziamento collettivo di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991, ove la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Certamente più interessante, invece, è notare che le norme di questo tipo (che rinviano al sindacato comparativamente più rappresentativo, o più raramente a quello maggiormente rappresentativo) in alcuni casi fanno riferimento al sindacato rappresentativo nella categoria (si pensi all'art. 47 della legge n. 428 del 1990 in materia di diritti di informazione che precedono il trasferimento d'azienda, così come all'art. 4 della legge n. 223 del 1991 che, pur con riferimento al criterio dell'adesione al sindacato confederale, fa sempre riferimento all'associazione di categoria) mentre, in altri casi, richiamano il sindacato comparativamente più rappresentativo senza alcun riferimento esplicito alla categoria (ad esempio, come avviene nell'art. 24, comma 1, del d.lgs n. 148 del 2015 o nell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 come riscritto da Corte cost. n. 156 del 2025) usando la formula, neutra perché definisce solo un parametro territoriale di riferimento per la comparazione, del sindacato comparativamente più rappresentativo sul "piano nazionale".

¹³ Ciò nella parte in cui la Corte, come noto, ha elevato a modello il parametro della rappresentatività comparativa, richiamando come la figura dei sindacati comparativamente più rappresentativi sia divenuta il punto di riferimento dell'evoluzione normativa specie nell'ambito della negoziazione collettiva, anche in funzione del contrasto ai fenomeni di dumping indotti dalla prassi dei cosiddetti contratti pirata.

In taluni casi la differenza sembra destinata ad essere colmata in via interpretativa ed a tal riguardo può essere utile considerare la recente evoluzione dell'art. 19 dello Statuto. Giacché se è vero che Corte cost. n. 156 del 2025 ha limitato il riferimento selettivo al sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale, senza cioè chiarire se debba assumere un rilievo anche il perimetro della categoria per circoscrivere l'insieme dei sindacati comparabili, in via interpretativa sembra piuttosto naturale integrare la portata di quella sentenza specificandone il contenuto. Rilevando, ad esempio, che proprio la funzione selettiva che la disposizione statutaria è storicamente chiamata a esercitare impone di premiare il sindacato effettivamente rappresentativo nel contesto produttivo ove intende operare e che, di conseguenza, tale può essere considerato ai fini dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 solo il sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale nella categoria di riferimento per il datore di lavoro ove è stata assunta l'iniziativa di costituzione di una RSA¹⁴.

Più complesso, semmai, è capire se analogo approccio interpretativo può essere ragionevolmente esteso anche ad altre norme di rinvio di questo tipo allorché, sempre prendendo a riferimento il sindacato comparativamente più rappresentativo “sul piano nazionale”, individuano i sindacati destinatari dell'informativa nell'ambito delle procedure di attivazione dei regimi di integrazione salariale (art. 24, comma 1, d.lgs 148 del 2015) o i soggetti sindacali legittimati alla costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 d.lgs 148 del 2015).

Tabella A

NORME DI RINVIO AL SINDACATO QUALIFICATO PER LA SUA RAPPRESENTATIVITÀ

- | |
|--|
| <p>- ART. 19, LETT. B, L. 300/1970 (RAPPRESENTANZE SINDACALI): <u>“delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”</u> CORTE COSTITUZIONALE 156/2025: <u>“9.– Va quindi dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, statuto lavoratori, nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Compete al legislatore un'organica riscrittura della disposizione censurata, affinché essa, dopo essere stata profondamente incisa dall'esito referendario, e successivamente emendata da questa Corte, venga a delineare un assetto normativo capace di valorizzare l'effettiva”</u>.</p> |
|--|

¹⁴ M. Marazza, *Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte cost. n. 156/2025 (“più rappresentanza sindacali nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per governare il dumping contrattuale”)*, GC, novembre 2025.

- **ART. 24, COMMA 1. D,LGS 148/2015 (“CONSULTAZIONE SINDACALE”** per accesso alla cassa integrazione): “L’impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all’articolo 21, comma 1, lettere a), e b), **è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l’associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, le cause di sospensione o di riduzione dell’orario di lavoro, l’entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.”
- **ART. 47, COMMA 1, L. 428/1990 (TRASFERIMENTO D’AZIENDA)**: “Quando si intenda effettuare, ai sensi dell’ articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d’azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d’azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l’atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un’ intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell’ articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, **nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento**. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, **resta fermo l’obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi** e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell’associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.”
- **ART. 4, COMMA 2, L. 223/1991 (“PROCEDURA PER LA DICHIARAZIONE DI MOBILITÀ”)**: “Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze **la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell’associazione dei datori di lavoro alla quale l’impresa aderisce o conferisce mandato**”
- **ART. 26, COMMA 1. D,LGS 148/2015 (“FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI”)**: “**Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** stipulano accordi e contratti collettivi, **anche intersettoriali**, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali **per i settori** che non rientrano nell’ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo”

5. I rinvii ai contratti collettivi per l'esercizio di una funzione normativa

Se si guarda alle norme di rinvio che popolano la seconda tipologia, quelle che legittimano il contratto collettivo ad esercitare una determinata funzione normativa, la principale differenza che emerge è che in alcuni casi il rinvio è ai contratti collettivi sottoscritti *da* associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, in altri casi, il riferimento è invece ai contratti collettivi sottoscritti *dalle* associazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Si tratta di una differenza indagata dagli studiosi della materia¹⁵. Quando la norma di rinvio fa riferimento ai contratti collettivi sottoscritti *da* associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (gli ultimi casi sono l'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 96 del 2026 in materia di *pay transparency* e l'art. 2, comma 1, lett. e), della legge n. 76 del 2025 in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese), essa sembra legittimare anche solo una organizzazione sindacale, purché scelta tra quelle comparativamente più rappresentativa, a stipulare l'accordo oggetto di rinvio. In questi casi, dunque, la norma di rinvio replica lo schema di funzionamento del nuovo art. 19 della legge n. 300 del 1970 e, in linea con quella disposizione, che certamente consente la costituzione di una RSA in tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale (oltre che in quelli firmatari del contratto collettivo applicato), autorizza l'individuazione di una pluralità di contratti collettivi legittimati ad esercitare la funzione normativa delegata. Ciò, bene inteso, a condizione che ciascuno di quei contratti sia sottoscritto (almeno) da un'associazione comparativamente più rappresentativa.

Quando, invece, il riferimento è ai contratti sottoscritti *dalle* associazioni comparativamente più rappresentative si innesca un meccanismo che sembra imporre all'interprete l'individuazione dell'unico contratto collettivo legittimato dalla norma di rinvio e, cioè, dell'unico contratto sottoscritto dalle associazioni che, nel loro complesso, risultano comparativamente più rappresentative rispetto alle altre che non hanno sottoscritto quell'intesa (e che, in una logica comparativa, sono dunque meno rappresentative di quelle firmatarie del contratto rinviato).

La prima formula — contratti collettivi stipulati *da* associazioni sindacali comparativamente più rappresentative — è adottata, ad esempio, dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 in materia di collaborazioni etero-organizzate, dall'art. 51 del medesimo decreto e dall'art. 8, comma 1, del d.l. n. 138 del 2011 sui contratti di prossimità. La seconda — contratti collettivi stipulati *dalle* associazioni sindacali comparativamente più rappresentative — è quella che si rinviene, tra l'altro, nella disciplina dell'apprendistato (artt. 42 e 44 del d.lgs. n. 81 del 2015) e nel comma 1175 della legge n. 296 del 2006 in materia di benefici normativi e contributivi.

¹⁵ Di recente, L. Zoppoli, *Una legge "apparente" sulla partecipazione alla gestione delle imprese*, DLRI, n. 4, 2025.

5.1. Ancora più rilevante è, però, notare che nelle norme di rinvio riconducibili di questo tipo, e cioè caratterizzate dalla delega di una funzione normativa, il rinvio non è di regola circoscritto dal perimetro della categoria o di un settore di riferimento e che, da questo punto di vista, le norme di rinvio di questa specie risultano dunque alquanto "aperte" perché connotate da un rigore selettivo affievolito.

Nel caso delle collaborazioni etero-organizzate, la deroga all'art. 2, comma 1, prevista dal comma 2 fa riferimento ai contratti collettivi stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative senza riferimento a un determinato settore. Lo stesso vale per tutta la disciplina del mercato del lavoro, dove l'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015 fa riferimento a contratti stipulati da associazioni senza indicare la rilevanza del settore di riferimento, così come per i contratti di prossimità e per i rinvii in materia di orario di lavoro. Il recentissimo art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 96 del 2026 limita la presunzione di conformità ai principi di parità di trattamento al contratto collettivo nazionale stipulato da "organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (anche se nel successivo art. 4, comma 4, una presunzione di conformità, a parere di chi scrive non molto diversa, assiste la contrattazione nazionale e decentrata nella determinazione dei criteri di identificazione del lavoro di pari valore senza esplicito riferimento ai requisiti di rappresentatività dei firmatari).

Ove il datore di lavoro voglia scegliere un contratto collettivo abilitato dalle norme di rinvio, e quindi avvalersi della disciplina in esso contenuta, resta libero di scegliere un contratto collettivo tra quelli sottoscritti da associazioni comparativamente più rappresentative. Ne discende che, a ben vedere, la categoria non perde del tutto il suo rilievo giacché se è vero che il datore di lavoro è libero di scegliere il contratto collettivo senza essere vincolato dal tipo di attività che concretamente svolge è anche vero, per altro verso, che nel momento in cui sceglie la categoria nella quale liberamente si immedesima deve, a quel punto, necessariamente selezionare, in quella categoria, il contratto sottoscritto "da" o "dalle" associazioni comparativamente più rappresentative.

5.2. Dunque, volendo tentare una sintesi, per le norme di rinvio di questo tipo (i) esistono fattispecie nelle quali il rinvio è riferito a una pluralità di contratti collettivi sottoscritti anche solo "da" una associazione sindacale comparativamente più rappresentativa"; (ii) la categoria normalmente non costituisce un vincolo per il datore di lavoro nella scelta del sistema contrattuale da applicare ai rapporti di lavoro dei suoi dipendenti ma è il vincolo che, in quel sistema liberamente scelto, gli impone comunque di prendere a riferimento un contratto collettivo sottoscritto da soggetti qualificati per la loro rappresentatività.

Nella misura in cui enfatizza la libertà del datore di lavoro di scelta del contratto collettivo anche per ciò che attiene alla categoria di riferimento, ma non anche per la rappresentatività dei soggetti firmatari, la tecnica di rinvio che ora stiamo considerando appare coerente con il fatto che in presenza di siffatte disposizioni il datore di lavoro deve proprio applicare il contratto legittimato e non solo (come si vedrà nelle norme di rinvio della terza tipologia) garantire trattamenti non

inferiori a quel contratto. E ciò, a ben vedere, impone di considerare la necessità di bilanciare la funzionalità della norma di rinvio con l'esigenza di non comprimere eccessivamente la libertà economica o, per altro verso, di non entrare in conflitto con la seconda parte dell'art. 39 Cost. (commi da 2 a 4).

Tabella B

NORME CHE RINVIANO AL CCL QUALIFICATO L'ESERCIZIO DI UN POTERE NORMATIVO	
SEZIONE A	
<p>“DA associazioni sindacali”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ART. 2, COMMA 2, D.LGS 81/2015 (“COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE” - ECCEZIONI ALL'APPLICAZIONE ESTENSIVA DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO): “alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali <u>stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;” - ART 51, D.LGS 81/2015 (MERCATO DEL LAVORO E RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI): “Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali <u>stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.” - ART. 8, COMMA 1 D.L. 138/2011 (CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ): “<u>I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale</u> ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla

	<p>gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - ART. 1, COMMA 1, LETTERA M, D.LGS. 66/2003 (ORARIO DI LAVORO): “«contratti collettivi di lavoro»: <u>contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.</u>” - ART. 4, COMMA 1, D.LGS 96/2026 (PAY TRASPARENCY): “I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.” - ART. 2, COMMA 1, LETTERA E, LEGGE 76/2025 (PARTECIPAZIONE): “«contratti collettivi»: i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”
SEZIONE B	
<p>“DALLE associazioni sindacali”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ART. 42, COMMA 5, D.LGS 81/2015 (APPRENDISTATO): “Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro <u>stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,</u>” - ART. 42, COMMA 8, D.LGS 81/2015 (APPRENDISTATO): “Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, <u>stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,</u> di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti,

	<p>l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.”</p> <ul style="list-style-type: none">- ART. 44, COMMA 1, D.LGS 81/2015 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE): “La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi <u>stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</u>”- ART. 44, COMMA 2, D.LGS 81/2015 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE): “Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro <u>stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.”- ART. 44, COMMA 5, D.LGS 81/2015 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE-STAGIONALI): “Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro <u>stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo”- ART. 47-QUATER, COMMA 1, D.LGS 81/2015 (COMPENSO - LAVORO AUTONOMO TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE): “I contratti collettivi <u>stipulati dalle organizzazioni sindacali e</u>
--	---

	<p><u>datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale</u> possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.”</p> <p>- ART. 47-QUATER, COMMA 2, D.LGS 81/2015 (COMPENSO - LAVORO AUTONOMO TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE): “In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti <u>sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale</u>”</p> <p>- COMMA 1175, L. 296/2006 (LEGGE DI BILANCIO - BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI): “decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il <u>rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u>”</p>
--	---

6. I rinvii (al o) ai contratti collettivi qualificati per la definizione di standard minimi di trattamento

Più complesse sono le questioni che pone l'ultima categoria di norme di rinvio, quelle che rinviano al contratto collettivo qualificato per fissare *standard* di trattamento sotto i quali il datore di lavoro, se pur legittimato ad applicare un diverso contratto collettivo, non può comunque scendere.

6.1. Anzitutto, proprio in ragione del fatto che in questi casi la legge non impone di applicare un determinato contratto, ma solo di erogare trattamenti non inferiori a quelli previsti dal contratto qualificato, nelle disposizioni riconducibili a questa tipologia si registra un amplissimo utilizzo della “categoria” professionale per delimitare il perimetro esterno utile a definire il gruppo di contratti collettivi che possono concorrere alla comparazione.

In queste norme, infatti, spesso il rinvio è ai contratti collettivi sottoscritti in un determinato settore o categoria e, ovviamente, qualificati dalla rappresentatività dei soggetti firmatari.

Esistono alcune eccezioni e la più rilevante sembra quella dell'art. 603-bis c.p. ai sensi del quale il reato di sfruttamento è configurabile in caso di erogazione di trattamenti palesemente difformi rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale. In presenza di sanzionabilità penale, direi comprensibilmente, il rigore selettivo risulta dunque doppiamente attenuato per via dell'assenza di riferimenti al perimetro della categoria o settore e, sotto altro profilo, anche per il mancato richiamo alla verifica comparativa della rappresentatività.

Tuttavia, al netto di alcune limitate eccezioni, la tipologia di norme di rinvio qui considerata si presenta in modo essenzialmente uniforme e fa riferimento sia al perimetro della categoria quale perimetro esterno per la definizione dei contratti comparabili che alla misurazione comparativa della rappresentatività per individuare, tra quelli, il contratto abilitato. Ma anche a fronte di questa uniformità emerge, e merita di essere segnalata, una differenza fondamentale.

6.2. Alcune norme di rinvio di questo tipo fanno riferimento a trattamenti stabiliti *dal contratto collettivo* — al singolare — sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi nel settore.

Si pensi in materia di appalti all'art. 29, comma 1-bis, del d.lgs. n. 276 del 2003 che stabilisce che al personale impiegato nell'appalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto *dal contratto collettivo* nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto¹⁶.

Analogamente, l'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 36 del 2023 prevede che al personale impiegato negli appalti pubblici sia applicato *il contratto collettivo* nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative, ma sancisce il principio dell'equivalenza economica e

¹⁶ Tra i diversi contributi, Bellavista A. *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, DML, 2024, 79-90; Alvino I., *Il livello dei trattamenti negli appalti privati alla luce del nuovo art. 29, co. 1 bis, d.lgs. n. 276/2003*, DLM, 2025, 41-69.

normativa dei contratti da applicare nell'appalto, posto che ai sensi del comma 3 dell'articolo in parola “*gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo [*] da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente*” [*] che, a propria volta, deve essere quello “*in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente*”.

Norma, questa, che sollevando in chi scrive qualche serio dubbio di legittimità costituzionale per una eccessiva limitazione della libertà sindacale e di impresa, viene ad oggi interpretata in senso molto letterale e restrittivo per affermate che l'equivalenza dovrebbe essere necessariamente accertata tra i CCNL applicati (così, nei fatti, limitando profondamente la concreta possibilità di scelta del contratto applicabile) e non può essere raggiunta mediante il riconoscimento di trattamenti compensativi concessi a livello individuale¹⁷.

6.3. Altrove, ad esempio per la definizione della retribuzione utile ai fini contributivi o per la quantificazione del giusto salario, il riferimento all'autonomia privata collettiva è invece al plurale in quanto la legge impone di applicare standard di trattamento non inferiori a quelli previsti “*dai*” contratti collettivi qualificati. In altri termini, in questi casi la norma di rinvio fa esplicito

¹⁷ Tra i contributi, A. Tampieri, *Contratti collettivi e tutele salariali nell'art. 11 del codice appalti pubblici*, LPA., 2024, 212 e segg.; G. Ricci, *Minimi salariali e costo del lavoro negli appalti pubblici*, LDE, 2024, 6; F. Di Noia, *Le clausole sociali nel “nuovo” Codice dei contratti pubblici: conferme ed evoluzioni del modello di tutela*, LPO, 2023, 617; Giacconi M., *Il nuovo Codice e le tutele sociali dal punto di vista del giuslavorista. Verso un appalto pubblico socialmente sostenibile?*, RGL., 2024, I, 5 Ad ogni modo tale equivalenza è stata intesa da diversi Tribunale amministrativi regionali (cfr. TAR Lazio 5361/2026; TAR Emilia-Romagna n. 325/2026) come “equivalenza tra CCNL”. Ciò, tra l'altro, in quanto lo scopo di quella norma sarebbe quello di “*assicurare un raffronto oggettivo che si misura su previsioni certe, preventivamente conoscibili, valevoli per tutti i lavoratori alle quali i datore è vincolato in forza di apposita contrattazione collettiva, con le correlate garanzie sia sul piano negoziale che sindacale*” (cfr. TAR Lombardia n. 3845/2025). Secondo i Tribunale amministrativi – differentemente dalle “*componenti fisse della retribuzione*” specificatamente indicate dal citato Allegato I.01 – il superminimo: a) è da intendersi come “*l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari pattuita individualmente ed erogata a favore del lavoratore a fronte di particolari specializzazioni o qualità professionali, ovvero nel caso di mansioni specialmente onerose*”; b) è una componente “incerta” in ordine alla sua contrattualizzazione, essendo prospettata come criterio di correzione per il riallineamento di retribuzioni tabellari solo in una “*dichiarazione resa nei confronti della stazione appaltante [n.d.r. nell'offerta] e non direttamente impegnativa, né vincolante, nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori*”. Con la menzionata sentenza n. 3209/2026 anche il Consiglio di Stato: a) facendo leva sui differenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati nella vigenza del precedente codice degli appalti pubblici (D.lgs. 50/2016) e dell'attenzione riservata al citato art. 11 dal Legislatore, che ha perfezionato la disposizione anche, da ultimo, con il D.lgs. 209/2024 (c.d. “Correttivo”), ha interpretato il principio di equivalenza di cui all'art. 11 del D.lgs. 36/2023 come “equivalenza tra CCNL”; b) seppur prendendo le mosse dalla disciplina del CCNL Aninsei oggetto del giudizio, che definisce il superminimo come componente “eventuale” della retribuzione, ha definito il superminimo come “*una parte accessoria, erogata a favore del lavoratore subordinato quale aumento retributivo normalizzato correlato a particolari meriti o alla speciale qualità o alla maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente che va ad aggiungersi ai minimi tabellari individuati dal contratto collettivo*”, sicché l'emolumento non potrebbe – secondo il Consiglio di Stato – essere considerato tra le “*componenti fisse della retribuzione globale annua*” citate dall'Allegato I.01; c) ha comunque rilevato che il decreto Ministeriale di cui al comma 5 del citato allegato (i.e. linee guida per la determinazione delle modalità di attestazione dell'equivalenza delle tutele) non è ancora stato emanato, di talché potranno esserci ulteriori specificazioni in merito.

riferimento a una pluralità di contratti collettivi che hanno un'attinenza con il settore, ma pur sempre una pluralità.

6.3.1. In tema di minimale contributivo il nucleo originario della disciplina è costituito dall'art. 1, comma 1, del d.l. n. 338 del 1989, convertito con modificazioni dalla legge n. 389 del 1989, il quale stabilisce che *«la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo»*. Con l'art. 2, comma 25, della legge n. 549 del 1995, il legislatore ha poi interpretato autenticamente quella disposizione stabilendo che *«in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria»*.

Entrambe le disposizioni — sia quella originaria del 1989 sia quella interpretativa del 1995 — adottano il riferimento al plurale ed è chiaro che la retribuzione da prendere a riferimento è quella stabilita «dai contratti collettivi» e non dal contratto collettivo. Ma la norma di interpretazione autentica, in particolare, presuppone espressamente l'ipotesi della «pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria» e, proprio per governare tale ipotesi, consente di selezionare i contratti tra quelli stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative «nella categoria» senza, tuttavia, imporre l'individuazione di un unico contratto collettivo.

Se ne ricava che la norma di rinvio sembra ammettere che in una situazione di promiscua sovrapposizione tra gli ambiti di applicazione (negozialmente definiti) di una pluralità di contratti collettivi, di talché un certo tipo di attività imprenditoriale potrebbe conseguentemente risultare allo stesso tempo riconducibile al campo di applicazione di più contratti (tramite l'utilizzo del codice Ateco e di ogni ulteriore attività interpretativa utile allo scopo), non sia necessario individuare un singolo contratto collettivo legittimato a esprimere lo standard di riferimento per la determinazione del minimale retributivo. Potendo l'impresa, in questi casi, liberamente scegliere un contratto collettivo di riferimento tra quelli, tutti sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative, aderenti o affini alla tipologia di attività svolta.

6.3.2. Analogo approccio metodologico sembra confermato nel recentissimo art. 7 del d.l. n. 62 del 2026 che ha arricchito, in parte innovandolo, il sistema delle norme di rinvio estendendolo alla questione — a dir poco centrale — della definizione del giusto salario.

Anche in questo caso la norma dispone che ai fini dell'individuazione del salario giusto si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito *«dai contratti collettivi»* — al plurale — *«stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative*

sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro».

Come già evidenziato per il caso del minimale contributivo, l'utilizzo del plurale nella definizione dei contratti collettivi di riferimento è importante perché frequente è la sovrapposizione degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi, sicché un tipo di attività imprenditoriale può fisiologicamente ricadere in una pluralità di ambiti di applicazione. Ond'è che proprio al fine di attenuare l'incertezza che inevitabilmente deriva da un sistema che lascia ai contratti collettivi la definizione dei loro ambiti di applicazione, quando la norma di rinvio è strutturata al plurale l'imprenditore deve ritenersi libero di individuare, tra i diversi contratti collettivi che hanno un oggetto aderente alla sua attività, il contratto da applicare. Ciò a condizione che quel contratto sia comunque sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e, come detto, rientri tra l'insieme dei contratti collettivi affini al settore o alla categoria di riferimento, secondo criteri oggettivi di aderenza.

Ma in questa più recente norma di rinvio emerge una ulteriore specificità utile alla ricostruzione del sistema. Quando lo stesso decreto n. 62 del 2026, all'art. 7, comma 3, disciplina l'ipotesi dell'impresa che non applica il contratto collettivo sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la tecnica di rinvio cambia radicalmente in quanto la legge, in quel caso, stabilisce che il trattamento economico complessivo previsto dai contratti diversi non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato «dal contratto collettivo» — al singolare.

La contrapposizione tra il plurale del comma 2 e il singolare del comma 3 non sembra casuale e mi porta a trarre la seguente conclusione. L'impresa che si muove avvalendosi della contrattazione qualificata dalla rappresentatività comparativa dei firmatari gode di un margine di scelta tra più contratti collettivi, potenzialmente ampio, ma comunque limitato dalla necessità che vi sia comunque una forma di collegamento con il settore o la categoria (“*avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento*”). Mentre l'impresa che intende applicare un contratto collettivo non qualificato dalla rappresentatività dei suoi firmatari soggiace, per ciò che attiene alla determinazione del giusto salario, a un vincolo di conformità rispetto a un unico parametro contrattuale, univocamente determinato nel contratto sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi che ha un campo di applicazione più conforme, tra tutti i contratti disponibili, al tipo di attività esercitata dall'impresa. Perché quando un giudice deve quantificare la giusta retribuzione in questi casi non dovrebbe fare la media tra tre o quattro contratti ma dovrebbe individuare proprio quello che, effettivamente, è più aderente al settore produttivo.

Tabella C

NORME CHE RINVIANO AL CCL QUALIFICATO LA DEFINIZIONE DI TRATTAMENTI MINIMI		
SEZIONE A		
	NO RIFERIMENTI A CATEGORIA/SETTORE/ZONA	SÌ RIFERIMENTI A CATEGORIA/SETTORE/ZONA
“DAI contratti collettivi”	<p>- ART. 603-BIS C.P. (“INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO”): “1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo <u>palesamente difforme dai contratti collettivi nazionali</u> o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;”</p> <p>- ART. 20, L. 81/2017 (PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO NEL LAVORO AGILE): “Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile <u>ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi</u> di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.”</p>	<p>- ART. 1, COMMA 1, D.L. 338/1989 (“RETRIBUZIONE IMPONIBILE, ACCREDITAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE SETTIMANALE E LIMITE MINIMO DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE”): “La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale <u>non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi</u>, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”</p> <p>-ART. 2, COMMA 25, L. 549/1995 (NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART. 1 DEL D.L. 338/1989): “L' art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, <u>in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria</u>, la</p>

		<p>retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.”</p> <p>-ART. 7, COMMA 2, D.L. 62/2026 (“SALARIO GIUSTO E INCENTIVI”): “Ai fini dell’individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito <u>dai contratti collettivi</u> nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, <u>avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro</u>”</p> <p>-ART. 36, L. 300/1970 (“OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE”): “Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un’attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all’esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l’obbligo</p>
--	--	--

		<p>per il beneficiario o appaltatore di applicare o di <u>far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.</u>”</p> <p>- ART. 7, COMMA 4, D.L. 248/2007 (TRATTAMENTI ECONOMICI DEL SOCIO LAVORATORE DI SOCIETÀ COOPERATIVA): “Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, <u>i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria</u>”</p> <p>- ART. 50, D.LGS. 50/2016 (ABROGATO - “CLAUSOLE SOCIALI DEL BANDO DI GARA E DEGLI AVVISI”): “Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea,</p>
--	--	--

		<p>specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo <u>l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore</u> di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto”</p>
SEZIONE B		
	NO RIFERIMENTI A CATEGORIA/SETTORE/ZONA	SÌ RIFERIMENTI A CATEGORIA/SETTORE/ZONA
“DAL contratto collettivo”	<p>- ART. 6, COMMA 12, D.L. 338/1989 (RIDUZIONE SUL CONTRIBUTO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO (PER LE PRESTAZIONI DEL SSN)): “Con salvezza delle situazioni di cui al comma 11, per gli aspetti ivi disciplinati, le riduzioni di cui al presente articolo non spettano altresì, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, <u>ai datori di lavoro che non diano comunicazione all'INPS del contratto collettivo nazionale di lavoro</u>, stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da essi applicato.”</p> <p>- ART. 11, COMMA 3, D.LGS 36/2023 (INADEMPIENZE CONTRIBUTIVE E RITARDO NEI PAGAMENTI NEGLI APPALTI PUBBLICI): “Nei casi di cui ai commi 2 e 2-bis, gli operatori economici possono indicare nella propria offerta <u>il differente contratto collettivo da essi applicato</u>, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele</p>	<p>-ART. 7, COMMA 3, D.L. 62/2026 (“SALARIO GIUSTO E INCENTIVI”): “Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato <u>dal contratto collettivo nazionale di lavoro</u> stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale <u>avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.</u>”</p> <p>-ART. 7, COMMA 4, D.L. 62/2026 (“SALARIO GIUSTO E INCENTIVI”): “Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento</p>

	<p>di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente”</p>	<p>economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto <u>dal contratto collettivo nazionale</u>, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, <u>tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.</u>”</p> <p>- ART. 29, COMMA 1-BIS, D.LGS 276/2003 (TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IMPIEGATO NELL'APPALTO E NEL SUBAPPALTO DI OPERE PUBBLICHE): “Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente <u>non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto</u>”</p> <p>- ART. 11, COMMA 1, D.LGS 36/2023 (PRINCIPIO DI APPLICAZIONE DEI</p>
--	---	---

		<p>CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI SETTORE): “Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato <u>il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro,</u> stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con <u>l'attività oggetto dell'appalto</u> o della concessione svolta dall' impresa anche in maniera prevalente.”</p> <p>- ART. 11, COMMA 2-BIS, D.LGS 36/2023 (PRINCIPIO DI APPLICAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI SETTORE IN PRESENZA DI PRESTAZIONI SCORPORABILI/ACCESSORIE): “In presenza di prestazioni scorporabili, secondarie, accessorie o sussidiarie, qualora le relative attività siano differenti da quelle prevalenti oggetto dell'appalto o della concessione e si riferiscano, per una soglia pari o superiore al 30 per cento, alla medesima categoria omogenea di attività, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano altresì nei documenti di cui al comma 2 <u>il contratto collettivo nazionale e territoriale di lavoro in vigore per il settore e per la zona</u> nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei</p>
--	--	---

		<p>datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicabile al personale impiegato in tali prestazioni.”</p> <p>- ART. 3 L. 142/2001 (TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SOCIO LAVORATORE): “Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque <u>non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine</u>, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo”;</p> <p>- ART. 7, COMMA 3, DL 248/2007: “Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai</p>
--	--	--

		contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria”
--	--	---

7. Alcune notazioni conclusive

La ricerca sui criteri selettivi che caratterizzano il sistema dei rinvii della legge all'autonomia privata collettiva, essenziale strumento di bilanciamento di libertà e diritti fondamentali, è solo agli inizi e il presente contributo non vuole avere pretese di esaustività. Ciò che intanto emerge è che il legislatore rinvia a soggetti e contratti qualificati dalla rappresentatività con molteplici tecniche destinate a incidere in modo molto diverso sulla libertà di scelta del contratto collettivo e sulla definizione degli *standard* applicabili. Ma se il quadro normativo di riferimento è stato almeno in parte correttamente ricostruito vorrei trarne qualche breve annotazione di percorso.

7.1. La prima considerazione è che per intendere il corretto funzionamento anche solo di una singola norma di rinvio, o per introdurne una nuova, così come per riordinare qualche anomalia derivante dalla stratificazione degli interventi legislativi che si sono succeduti nel tempo, è indispensabile mettere a fuoco l'intero quadro normativo dei rinvii e dei relativi criteri selettivi e, soprattutto, imparare a considerarlo alla stregua di un sistema che necessita di una rigorosa coerenza interna.

7.2. Nelle norme che rinviano al contratto collettivo una funzione normativa i diritti fondamentali dei lavoratori sono protetti dal riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo mentre la libertà sindacale, e con essa anche la libertà di scelta del contratto collettivo applicabile, sembra preservata sia dalla assenza di riferimenti al perimetro di un determinato settore, quale parametro esterno di definizione dei contratti collettivi comparabili, che dall'utilizzo della tecnica del rinvio a contratti stipulati “da” (e non solo “dalle”) organizzazioni comparativamente più rappresentative.

7.3. Nell'ambito della terza tipologia di norme che rinviano al contratto collettivo la definizione di standard minimi assume rilievo la corretta concettualizzazione della distinzione tra norme di rinvio ad un singolo contratto collettivo o, per altro verso, ad una pluralità di contratti collettivi tutti ugualmente legittimati dalla norma di rinvio perché sottoscritti da sindacati qualificati e attinenti alla tipologia di attività svolta dall'impresa. Si tratta, a ben vedere, di opzioni interpretative da considerare anche in una prospettiva di certezza del diritto, se è vero che la valorizzazione della dimensione plurale dei contratti collettivi rinvianti può efficacemente rispondere, tra l'altro, all'esigenza di preservare un adeguato livello di prevedibilità di un sistema connotato da contratti collettivi con ambiti di applicazione spesso sovrapponibili.

7.4. Comunque lo si voglia intendere, il sistema delle norme di rinvio finisce per concentrare la funzione regolativa in senso ampio — normativa e/o di fissazione degli standard — soltanto in alcuni soggetti realmente qualificati per la loro effettiva rappresentatività. Ciò non può non fare riflettere sul fatto che il sindacato abilitato dalle norme di rinvio è investito di una responsabilità accresciuta e deve essere realmente in grado di guidare l'evoluzione del sistema contrattuale. È questa, in definitiva, la sfida che il sistema delle norme di rinvio pone a tutti gli attori delle relazioni industriali: assicurare che il bilanciamento tra libertà sindacale, tutela dei diritti fondamentali del lavoratore e tutela libertà economica si traduca in un assetto contrattuale coerente, efficace e capace di accompagnare la crescita del Paese.