



Numero 2 / 2026

Armando TURSI

**La rappresentatività comparata una e trina: legittimazione
alla rappresentanza sindacale in azienda,
al contratto collettivo, al salario minimo**

La rappresentatività comparata una e trina: legittimazione alla rappresentanza sindacale in azienda, al contratto collettivo, al salario minimo

Armando TURSI

Ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

Sommario: 1) Introduzione. 2) Rappresentatività sindacale e rappresentanza sindacale aziendale. 3) Rappresentatività sindacale, contrattazione collettiva e giusta retribuzione.

1) Il rapporto tra la contrattazione collettiva e l'equa retribuzione è diventato dialettico, dacché era lineare. È mutato il modo in cui contrattazione collettiva e retribuzione interagiscono. Soprattutto è mutato, repentinamente e quasi all'improvviso, il modo in cui contrattazione collettiva ed equa retribuzione costituzionale s'incontrano, avendo fatto ingresso in questo rapporto, per mezzo di una giurisprudenza anche di legittimità, del 2013, la rappresentatività sindacale "qualificata", intesa come rappresentatività che non si esaurisce nel "mutuo riconoscimento" delle parti, a questo aggiungendosi una qualificazione ulteriore (maggiore, comparativamente maggiore, nazionale, confederale, ecc.), la cui sussistenza in capo alle parti stipulanti il contratto collettivo, ne condiziona l'idoneità a soddisfare il diritto stabilito dall'art. 36 della Costituzione.

Al traino della rappresentatività qualificata richiesta ai fini dell'individuazione del contratto collettivo-fonte dell'equa retribuzione, si pone, approssimativamente nello stesso arco temporale, una rappresentatività anch'essa qualificata, ma con altra e diversa finalità: una rappresentatività intesa, cioè, come carattere che dev'essere posseduto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori onde intestarsi il potere di costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 Statuto dei Lavoratori.

Dunque, due rappresentatività qualificate sotto il profilo finalistico, ma strutturalmente unitarie: una rappresentatività comparata a fini contrattuali (e oggetto salariale), e una rappresentatività comparata a fini di esercizio dei diritti sindacali in azienda (ex art. 19 St. Lav.): quest'ultima passata nell'ottobre dello scorso anno al vaglio della Corte Costituzionale, che ha giudicato l'art. 19 della legge 300/1970 legittimo a condizione che si interpreti nel senso che le RSA possono essere costituite anche nell'ambito di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative: è illegittimo e antisindacale, invece, escludere dalla costituzione o partecipazione di una RSA un sindacato rappresentativo, sol perché non firmatario di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva ovvero perché non abbia partecipato alla trattativa sindacale che si è conclusa con quell'accordo.

La vicenda merita una rievocazione appena più approfondita, sia pure al limitato fine di svolgere alcune sintetiche riflessioni sul contenuto e sulle ricadute applicative della sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025, sia nel campo suo proprio, sia nel campo dell'autonomia collettiva attuativa del diritto all'equa retribuzione.

Va ricordato che in origine le RSA potevano costituirsi solo nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ovvero ad associazioni prive di tale requisito, ma firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva. Ebbene, all'esito del referendum abrogativo di parte dell'art. 19 della legge 300/1970, il requisito della maggiore rappresentatività confederale fu eliminato, e sopravvisse solo quello della firma di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva: da quel momento, le RSA poterono essere costituite solo nell'ambito di associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, senza che rilevasse la rappresentatività qualificata, in una delle sue varie declinazioni e qualificazioni.

Infatti, nel corso di una tortuosa vicenda, punteggiata da interventi anche manipolativi della Corte costituzionale, il requisito soggettivo della norma statutaria ha assunto le vesti, dapprima, della "associazione sindacale firmataria di contratti collettivi", e da ultimo, quella del sindacato "comparativamente più rappresentativo". Questo esito originava da un'ordinanza del 14 ottobre 2024, che attaccava l'art. 19, comma 1, lettera b) della Legge n. 300/1970 per contrasto con gli artt. 3 e 39, Cost., nella parte in cui prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, negando tale possibilità alle associazioni sindacali "maggiormente o significativamente rappresentative" all'interno della singola unità produttiva.

Per comprendere la cervellotica questione è necessario fare qualche passo indietro.

Il problema nasce quando la Corte costituzionale, con la sentenza n. 30/1990, esclude che potesse costituire «espressione di rappresentatività reale», e quindi fungere da criterio selettivo per l'accesso ai diritti statuari, quello che fin da allora venne battezzato come «potere di accreditamento della controparte datoriale», o anche di "reciproco riconoscimento": potere ritenuto insito nella avvenuta stipulazione di contratti collettivi.

La vicenda si complica con il referendum abrogativo del 1995, che imbecca una via apparentemente opposta: mentre la sentenza del 1990 aveva escluso una rappresentatività fondata sull'"accreditamento datoriale", il novellato articolo 19 assumeva come criterio unico di accesso alle prerogative statutarie proprio quello della stipula di contratti collettivi di qualunque livello applicati nell'unità produttiva.

Il criterio selettivo statutario ne risultò stravolto, venendo confinato alla circostanza che le organizzazioni sindacali fossero «firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva».

Così modificato, però, l'articolo 19 post-referendario non conteneva più una norma di promozione della presenza sindacale in azienda, ma una norma di ratifica di una presenza già conquistata nell'agone negoziale.

Si trattava (e si tratta) di due diverse accezioni di rappresentatività, ben note al dibattito sociologico prima che giuridico: quella scaturente dal "reciproco riconoscimento" e quindi dalla stipula dell'accordo con la controparte; e la "maggiore rappresentatività" intesa come +rappresentatività "qualificata" per la produzione di effetti "promozionali".

Nella fase successiva la Corte Costituzionale (sentenza n. 244/1996) proseguì nella sua strategia di difesa del testo emendato dell'art. 19, mirando a conciliare il criterio della «firma» di un

«accordo applicato nell'unità produttiva», con la condanna dell'«accreditamento datoriale», pronunciata nel 1990.

Ma questo compito incontrava almeno due ostacoli.

Il primo ostacolo consisteva nella necessità di individuare una ragione distintiva reale, sostanziale e non formalistica, tra la estensione pattizia dei diritti sindacali statuari ad una RSA priva dei requisiti legali, e la stipulazione di «contratti collettivi ... applicati nell'unità produttiva; una ragione che tenga conto del fatto che in un rapporto di forza, forza è sia quella che serve per ottenere estensione pattizia dei diritti sindacali statuari, sia quella necessaria per la stipulazione di contratti collettivi.

Il secondo ostacolo stava in ciò, che la soluzione basata sulla “firma” del contratto collettivo non era idonea a superare le censure di legittimità costituzionale lamentate da chi non aveva firmato alcun contratto, ma poteva vantare una significativa forza rappresentativa. Esso richiamava la necessità, avvertita dalla Corte Costituzionale, che il contratto “firmato” non fosse un contratto con contenuto meramente “obbligatorio”, o un “accordo gestionale”, o ancora, l'adesione meramente formale a un contratto “normativo” stipulato da altri sindacati, e soprattutto, un contratto stipulato senza partecipazione attiva al processo di formazione.

Ma si trattava di un argomento di assai labile fondamento giuridico, basato su dubbie categorizzazioni di diritto sindacale quali la differenza tra parte normativa e parte obbligatoria, e quella dei contratti gestionali rispetto a entrambi; e più semplicemente, per la non equiparabilità della partecipazione alla trattativa per raggiungere un accordo, alla stipulazione o firma dell'accordo; e infine, per la inesistenza e oggettiva inafferrabilità di una nozione giuridica di “partecipazione alla negoziazione”.

Tutte queste difficoltà esegetiche facevano capo, a ben vedere, alla sentenza della Corte Costituzionale n. 30/1990, che aveva delegittimato “le pattuizioni concernenti la concessione di permessi retribuiti a dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali non rientranti tra quelle definite nell'art. 19 St. lav.»: così escludendo che potesse fungere da criterio selettivo per l'accesso ai diritti statuari, quello che fin da allora venne bollato come il «potere di accreditamento della controparte imprenditoriale».

Il referendum del 1995 manipolò l'articolo 19 in una direzione opposta a quella impressa dalla Consulta 5 anni prima: mentre questa aveva escluso la legittimità costituzionale di un criterio selettivo fondato sul c.d. “accreditamento datoriale”, il novellato articolo 19 assumeva come criterio unico di accesso alle prerogative statuarie proprio quell'accreditamento, dando a credere che esso potesse nascondersi dietro al paravento della partecipazione alla trattativa.

Con la sentenza n. 244/1996, la Consulta, sostenne la «capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale». Veniva così formulata una declinazione liberale della norma statutaria; ma nel contempo se ne operava uno snaturamento, giacché essa non era più idonea a promuovere il riconoscimento in azienda di sindacati che non fossero già legittimati dal reciproco riconoscimento, riducendosi a mera certificatrice di un reciproco riconoscimento già avvenuto.

A ogni modo, nel periodo antecedente alla sentenza del 2013, l'ordinamento gius-sindacale doveva registrare due vulnera: ai fini del riconoscimento in azienda valeva il criterio della

rappresentatività “pura” o non qualificata, in quanto basata sulla stipula di un contratto collettivo applicato nell’unità produttiva.

Inoltre, dall’articolo 19 non si traeva più nemmeno un criterio utile per l’elaborazione della nozione generale di “sindacato maggiormente rappresentativo” (e tanto meno per quella di “sindacato comparativamente più rappresentativo”).

La verità è che il sentiero imboccato dalla Corte Costituzionale fin dal 1990 era troppo stretto: governare le relazioni industriali restando costretti in quei confini quasi inesistenti (es.: il confine tra l’angusto e per certi aspetti grottesco sentiero concettuale era opera improba se non impossibile: la Corte Costituzionale si era cacciata in un vicolo cieco, dal quale era difficile uscire, se non smentendo sé stessa.

Nel contempo, la strettezza del sentiero imboccato rendeva difficile immaginare un ripensamento radicale che, per esempio aderisse alla “proposta” del Giudice della causa modenese, di adottare il criterio della rappresentatività “significativamente maggiore”, perché troppo vicina, anzi identica, al testo legislativo originario, al netto della irradiazione confederale. Lo stesso è a dirsi per i tardivi tentativi dottrinali e giurisprudenziali di rovesciare per via interpretativa l’articolo 19, di fatto riportandolo alla versione pre-referendaria.

E’ così che dopo essere passati dapprima attraverso l’abrogazione referendaria del criterio della maggiore rappresentatività confederale; poi attraverso la manipolazione della norma tramite l’equiparazione della (partecipazione alla) trattativa, alla firma dell’accordo, affermata dalla sentenza n. 231/2013; si perviene all’eccezione di costituzionalità sollevata dal Tribunale di Modena con riferimento al mancato riconoscimento delle RSA alle associazioni sindacali “maggiormente o significativamente rappresentative” .

Abbiamo già detto della censura e degli esiti.

2) Vale adesso la pena svolgere qualche considerazione critica, per poi aprirsi a qualche riflessione prospettica, prendendo spunto della proposta del Giudice a quo.

S’è detto che la proposta esegetica avanzata dal Giudice modenese, basata in sostanza sul rilancio della maggiore rappresentatività, difficilmente poteva essere accolta, consistendo nell’ammissione che per trent’anni la Consulta aveva seguito una chimera, con la gran parte della giurisprudenza e della dottrina al suo seguito.

Non era dato sapere come il sistema di relazioni industriali avrebbe preso questa novità: di qui la saggia, e invero assai originale autoqualificazione del proprio dictum come interinale e temporanea: si potrebbe aggiungere, a tempo indeterminato.

Evidenziato che trattasi di soluzione interinale, ma ponendosi sul piano sistematico, la Corte ha espresso poi l’auspicio che il legislatore intervenga con un’organica revisione normativa, «capace di valorizzare l’effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».

La Corte ha ritenuto infatti a tal fine inidonei i criteri selettivi in auge nel periodo dal 1995 al 2025, perché consentono di escludere dai diritti sindacali in azienda le OO.SS. che siano sistematicamente estromesse dalla contrattazione collettiva, anche se dotate di effettiva rappresentatività sul piano nazionale, non accogliendo quindi la nozione di “significativa” o

“maggiore” rappresentatività prospettata nell’ordinanza di remissione, bensì accogliendo quella di “maggiore rappresentatività comparata ... al livello nazionale”.

Parrebbe razionale che il Legislatore desse seguito alla direttiva della Consulta, con una legge che avviassi l’attesa razionalizzazione delle relazioni industriali; e che lo faccia presto, perché la Consulta lo ha messo in mora.

Eppure questa soluzione che potrebbe accontentare tutti non sembra scontata, per il limite inerente alla funzione del criterio comparativo. Infatti, un conto è la disciplina legale della RSA, altro conto è la disciplina della contrattazione collettiva: sembra eccessivo porre mano alla riforma globale del diritto sindacale, solo perché c’è da risistemare il wording della norma sulla RSA.

Bisogna poi prendere atto che la soluzione elaborata dalla Consulta si segnala per aver chiuso la giostra tornando al punto di partenza: al posto del sindacato maggiormente rappresentativo, abbiamo il sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale.

Così come, venendo alla situazione cristallizzata a partire da Corte cost. n. 231/2013, al posto del sindacato che partecipa alla trattativa, abbiamo il sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale.

Volendo trarre qualche ulteriore conclusione e fornire qualche indicazione anche pratica agli operatori delle relazioni industriali, alle associazioni datoriali e a quelle sindacali, sembra doversi innanzitutto condividere l’opinione, coeva alla sua introduzione nel circuito legislativo, secondo cui alla nozione di sindacato comparativamente rappresentativo deve riconoscersi lo stesso significato di “sindacato maggiormente rappresentativo”, non avendo alcun senso selezionare i sindacati abilitati a costituire r.s.a., in base alla comparazione con altri sindacati.

Discorso in parte diverso deve farsi per le r.s.u., le quali incorporano l’idea di una competizione tra sindacati diversi governata dal principio proporzionalistico; esse pertanto sono già *ab initio* e per definizione conformi al modello “comparativo”,

E’ infine doveroso ricordare che non potrà più considerarsi legittima la prassi finora invalsa, di non dare riscontro positivo, o di non darne affatto, alla richiesta di “riconoscimento” della r.s.a. da parte di un sindacato (solo perché) non firmatario, o non partecipe alla negoziazione collettiva applicata nell’unità produttiva, dovendosi con la pubblicazione della sentenza in commento dare soddisfazione alla predetta richiesta anche se proveniente semplicemente da un sindacato comparativamente (in realtà, a nostro avviso, maggiormente) più rappresentativo),

Invero, si prospettava una paradossale riscrittura del testo originario dell’art. 19: ma sarebbe stato imbarazzante a fronte di trent’anni di dibattito politico-sindacale, giurisprudenziale, dottrinale speso per dar credito alle soluzioni alternative a quella della maggiore rappresentatività. E’ accaduto invece che nell’individuazione del parametro normativo di riconduzione a legittimità dell’art. 19, la Corte abbia ritenuto di dover ricorrere alla nozione di “associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, punto di riferimento della legislazione degli ultimi anni in materia di relazioni sindacali.

3) E’ il caso di notare, a tale proposito, che la valenza giuridica della nozione di rappresentatività sindacale non si esaurisce sul piano dei diritti sindacali in azienda: fin dall’inizio, essa pone in essere una *escalation* funzionale e concettuale, che parte dai presupposti per l’esercizio dei diritti sindacali, passa attraverso la legittimazione a negoziare i rinvii legali ai contratti collettivi (quelli

stipulati, appunto, dalle associazioni sindacali “maggiormente” - poi “comparativamente” - più rappresentative), e approda (con il “testo unico” del 2014) al piano, ancora diverso, della disciplina pattizia della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva: osservazione questa che assume qui rilievo perché esclude l’importabilità, almeno diretta, dei criteri pattizi o legali dal piano della legittimazione alla contrattazione collettiva, a quello della legittimazione alla costituzione di r.s.a..

Ora, il sintagma “comparativamente più rappresentativo” è un criterio selettivo che ha senso quando si deve decidere quale, tra più sindacati o coalizioni sindacali, sia quello più rappresentativo.

Non ha senso, invece, quando si debba stabilire quali e quanti sindacati e rappresentanti sindacali abbiano diritto a far parte dell’organismo di rappresentanza in azienda.

Non a caso, il giudice modenese che aveva sollevato la questione, aveva proposto di utilizzare la formula del sindacato “significativamente” più rappresentativo; che però, lo si è detto - . aveva il grave “difetto” di essere equivalente, semanticamente e nella sostanza giuridica, alla formula statutaria “maggiormente rappresentativo”, della quale trent’anni fa una infelice consultazione popolare sancì l’abrogazione.

E’ anche possibile che l’avverbio modenese si imponga per manifesto buon senso, e la Corte costituzionale dovrà allora riconoscere di aver sbagliato sulla questione fin dall’inizio.

Ma è possibile anche l’opposto: che l’avverbio transiti nel campo della contrattazione, facendo assurgere la rappresentatività comparata a criterio di legittimazione contrattuale.

E’ l’operazione compiuta dal “decreto di maggio”, rimediando prima della conversione in legge al passo falso del “contratto maggiormente applicato”.

Vero è che la Corte, evidenziato che trattasi di soluzione interinale, ha auspicato un intervento del Legislatore con un’organica revisione normativa, «capace di valorizzare l’effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori». La Corte ha ritenuto infatti il criterio selettivo reduce dal referendum del 1995 e dalla sentenza 231/2013, inidoneo perché escludente dai diritti sindacali in azienda le OO.SS estromesse per scelta strategica dalla contrattazione anche se dotate di effettiva rappresentatività sul piano nazionale, non accogliendo quindi la nozione di “significativa” o “maggiore” rappresentatività suggerita nell’ordinanza di remissione, bensì quella di “maggiore rappresentatività comparata”.

Le vicende dell’art. 19 st. lav. si concludono, ad oggi, con la sentenza n. 156/2026, secondo cui i diritti sindacali statutori non spettano solo ai sindacati partecipanti alla trattativa sindacale, ma anche, inderogabilmente, ai sindacati comparativamente più rappresentativi

3) Analogo criterio viene adesso esportato in campo contrattuale, dopo che in una prima versione della bozza di decreto “di maggio” era circolata una versione, “ereditata” dalla precedente legge delega sul salario minimo, che aveva sposato la inedita novità del “contratto maggiormente applicato”. Fatta oggetto di molte critiche, la norma è caduta e ci si è infine allineati sulla via della “rappresentatività sindacale qualificata”, come accaduto per volontà della Consulta in materia di R.S.A.

Al netto di questa criticità, superata e quindi non meritevole di commenti, resta che per decenni la retribuzione equa (oggi ribattezzata “giusta”) ha coinciso con il minimo tabellare del ccnl, pur restando in capo al giudice il potere-dovere di sindacare, con mezzi di raffronto oggettivi, anche di tipo statistico, la effettiva sufficienza del minimo tabellare stabilito dal ccnl.

Sulla scia di vicende non solo giuslavoristiche, che hanno riguardato specifici settori dell'economia e della contrattazione collettiva, molte sentenze hanno negato la coerenza con l'art. 36 Cost., anche dei minimi tabellari stabiliti da ccnl stipulati da sindacati della cui rappresentatività non si poteva dubitare.

Ne consegue che l'invocazione di una riforma legale della rappresentanza e/o della rappresentatività sindacale e della contrattazione collettiva appare rimedio suscettibile di complicare anziché risolvere la vicenda del salario giusto: la verità è che non sembra né necessario né opportuno mettere la tematica del salario minimo al traino della complessa e annosa problematica della riforma della rappresentanza.

Un ulteriore profilo critico della costruzione legislativa del giusto salario riguarda la legittimità costituzionale di una norma legale che impone, quale retribuzione costituzionalmente dovuta, quella coincidente col “trattamento economico complessivo” (TEC), consistente nella sommatoria tra il predetto trattamento economico minimo e “tutti quei trattamenti economici ... che il contratto collettivo nazionale di categoria qualifica come ‘comuni a tutti i lavoratori del settore, a prescindere dal livello di contrattazione a cui il contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina”.

Anche l'Unione Europea si è fatta promotrice di un'iniziativa legislativa avente ad oggetto minimi adeguati: iniziativa che è stata recepita dall'Italia in maniera sul punto assai originale, poiché, anziché disciplinare salari minimi adeguati, si è attribuita, di fatto, efficacia erga omnes al contratto collettivo.

Prima di approfondire questo aspetto della questione, è utile chiarire a mò di premessa, che sia la direttiva sul salario minimo, sia la legge delega 144/2026, sia infine il decreto del 1 maggio 2026, si basano sul principio di sussidiarietà. In una materia in cui il diritto dei lavoratori a una retribuzione equa si intreccia con l'autonomia dei corpi intermedi, il legislatore comunitario, anziché imporre l'adozione di una legge nazionale che fissi il salario minimo, lascia agli Stati membri liberi di fissare salari minimi legali oppure, in alternativa, di garantire a tutti i lavoratori l'applicabilità del salario minimo stabilito dai contratti collettivi.

È un'impostazione che si riflette anche sulla modalità con cui si affronta il problema della adeguatezza del salario minimo. Le prescrizioni che la direttiva detta sul punto trovano infatti applicazione solo nel caso in cui gli Stati membri adottino un salario minimo legale. Se non adottano un salario minimo legale, le prescrizioni della direttiva non trovano applicazione e, soprattutto, non vincolano la contrattazione collettiva.

Fedeli all'oggetto di questo scritto, svolgiamo qualche riflessione conclusiva sul ruolo che detiene in materia di salario minimo, la rappresentatività comparata. Iniziamo col ricordare che nel nostro Paese esiste una garanzia costituzionale della giusta retribuzione, la quale per un verso ingloba il salario minimo, dovendo qualificarsi come sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, e per l'altro lo modula, dovendo la retribuzione essere anche proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.

Un profilo analitico rimasto finora in ombra, e solo sfiorato da qualche autore, riguarda la legittimità costituzionale di una norma legale che imponga, quale retribuzione costituzionalmente dovuta, quella coincidente, non già - come accadeva in passato - col “minimo tabellare” o “trattamento economico minimo” (TEM); bensì il “trattamento economico complessivo” (TEC), costituito dalla sommatoria tra il predetto trattamento economico minimo e “tutti quei trattamenti economici ... che il contratto collettivo nazionale di categoria qualifica come ‘comuni a tutti i lavoratori del settore, a prescindere dal livello di contrattazione a cui il contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina’”.

Eppure, nell'applicazione dell'articolo 36 della Costituzione, i giudici non hanno assunto la garanzia dell'intera parte economica del contratto collettivo, ma soltanto del minimo tabellare e della indennità di contingenza (conglobata nel 1992), poiché i minimi salariali stabiliti dai contratti collettivi vengono riconosciuti dai giudici indipendentemente dall'affiliazione di lavoratori e datori di lavoro alle organizzazioni che stipulano il CCNL: e allora il problema che si pone non è, quello della spettanza legale ad ogni lavoratore di una retribuzione contrattuale minima.

Ora, v'è una ragione se la retribuzione costituzionalmente dovuta ai lavoratori cui non si applichi un contratto collettivo fu *ab origine* individuata dai giudici in quello che oggi si denomina trattamento economico minimo, e non nel(l'odierno) trattamento economico complessivo: la ragione sta in ciò, che l'applicazione pressoché integrale della parte economica del contratto collettivo si potrebbe giustificare solo nell'ambito di una sostanziale estensione *erga omnes* dei suoi effetti, in violazione dell'art. 39 della Costituzione.

Sicché l'imposizione *ex lege* dell'applicazione ai rapporti di lavoro dell'ampio coacervo di voci retributive ricompreso nel “trattamento economico complessivo” implicherebbe anche una limitazione dell'autonomia collettiva sindacabile sotto il profilo della compressione della libertà sindacale.

Di fatto, nell'assenza di una legge sul salario minimo, i giudici hanno sempre fatto riferimento alla parte economica dei contratti collettivi di categoria, nel cui ambito è sempre identificata, con denominazioni o formulazioni varie, quella che è da considerarsi come corrispondente, nella volontà delle parti sociali, all'equa retribuzione costituzionale, o paga base, o minimo tabellare, ecc...

Nell'ambito del meccanismo di delega sancito dall'art. 7 c. 2 del decreto di maggio, non deve sfuggire la novità costituita dal ruolo attribuito alle “organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”: sono questi, infatti, i soggetti legittimati a stipulare i “contratti collettivi nazionali” recanti, “ai fini dell'individuazione del salario giusto”, il “trattamento economico complessivo”.

Ciò è singolare, perché la rappresentatività - pura, qualificata, maggiore, comparativamente maggiore, ecc.. - non rileva né ha mai rilevato ai fini della individuazione del contratto collettivo dal quale attingere la retribuzione proporzionata e sufficiente. Avrebbe più senso, allora, riportare il problema nell'alveo tematico dell'efficacia del contratto collettivo, per esempio generalizzando il ricorso alla rappresentatività comparativa e facendone il requisito di legittimazione per tutti i contratti collettivi.

Quanto alla “capienza” della giusta retribuzione, si tratta ancora una volta di un problema con connotati paradossali.

Tralasciando la questione della incidenza del lavoro part time sulla rilevazione statistica del “lavoro “povero”, questo non dipende dalla inapplicabilità dei contratti collettivi, ma dalla fiacca dinamica salariale di questi contratti, alimentata dalla peculiare concentrazione di retribuzioni basse in settori a basso valore aggiunto.

Ma ciò che sconcerta è la questione del cd. “salario giusto”: sintagma concepito in ambiente bipartisan per evidente ragione di opportunismo politico, e che sta a significare che chi lo adotta come obiettivo contrattuale non si accontenta di un salario di livello “molto basso” (“minimo appunto”); ma persegue invece l’obiettivo di un salario molto alto (“giusto”). Alla base di queste elucubrazioni semplicistiche, sta un equivoco giuridico e concettuale. Quello concettuale sta nella confusione tra minimo assoluto e minimo relativo: quello di cui all’art.36 Cost. È un minimo relativo, che esprime la più elevata possibile tra le retribuzioni minime ottenibili e ottenute dalla negoziazione collettiva. Ciò ci conduce direttamente sul piano giuridico costituzionale.

”In realtà la Costituzione non conosce una retribuzione minima, ma una retribuzione equa, che diventa minima solo per il suo porsi come inderogabile in peggio dalla contrattazione collettiva. Quello dei bassi salari e’ quindi un problema di politica sindacale e di relazioni industriali. E non - per così dire - di carenza conflittuale.

Ciò rafforza l’idea che alla legge possa essere rimessa non già la determinazione dell’equa retribuzione, (che spetta alla contrattazione collettiva) bensì un minimo inderogabile *in peius* dalla contrattazione collettiva.

Il problema dell’esistenza di retribuzioni eccessivamente basse si risolve, in questo sistema, non già con operazioni autoritarie distruttive della libertà d’impresa, ma affidandosi alla responsabilità delle parti sociali, che ai fini del salario giusto, vanno individuate nei sindacati comparativamente più rappresentativi 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. E, compatibilmente con le risorse del bilancio pubblico, sgravi contributivi e welfare aziendale a sostegno dei consumi familiari., come è accaduto, non senza critiche in parte fondate, con le ultime leggi di bilancio.