

Costituzionalismo.it

Fascicolo 3 | 2026

Il sindacato nella crisi dei corpi intermedi: un contro-potere vuoto?

di Federico Martelloni e Valeria Nuzzo

Editoriale Scientifica

IL SINDACATO NELLA CRISI DEI CORPI INTERMEDI: UN CONTRO-POTERE VUOTO?*

di Federico Martelloni
Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Bologna
e Valeria Nuzzo
Ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

Sommario: 1. Il "contropotere" vuoto; 2. Il potere sindacale nella Costituzione e oltre; 3. Lo svuotamento del contropotere: dati e tendenze; 4. Funzioni del contratto collettivo e selezione degli agenti negoziali qualificati: il peso dei nodi irrisolti; 5. Un sindacato orfano del suo mondo: frammentazione e ricomposizione; 6. Il sindacato come autorità salariale: il caso emblematico della determinazione dei salari e della tutela del potere di acquisto in tempi di inflazione; 7. La resilienza del sindacato nel "vuoto di potere" dei corpi intermedi.

1. Il "contropotere" vuoto

La nozione di potere è costitutiva della grammatica politica fin dalle sue origini. Nella tripartizione classica delle forme di governo, utile a distinguere tra monarchia, oligarchia e democrazia, risalente a Erodoto (*Storie*, V sec. a.C.) e Platone (La *Repubblica* e il *Politico*, IV sec. a.C.), il denominatore comune è ovviamente costituito dal potere, il κράτος, mentre esse si distinguono sulla base del numero di coloro che sono chiamati e legittimati ad esercitarlo.

È più recente, ancorché non sconosciuto alla grammatica politica moderna, l'accostamento tra il sostantivo "potere" e l'aggettivo "vuo-

* Il contributo è, nel suo complesso, frutto di un serrato confronto tra gli autori su ogni singolo passaggio dell'argomentazione. Il corrente sistema di valutazione impone, tuttavia, di ripartire i paragrafi nel seguente modo: a F. Martelloni i nn. 2, 3, e 4; a V. Nuzzo i nn. 5 e 6. L'attribuzione del primo paragrafo a Martelloni e dell'ultimo a Nuzzo è ancor più formale, essendo davvero indistinguibile il contributo degli autori alla relativa stesura.

to". Ciò che è consueto, tuttavia, è l'impiego dell'aggettivo sostantivato accompagnato dal complemento di specificazione, per denunciare, appunto, un "vuoto di potere", una vacanza temporanea, un interregno destinato ad essere, presto, riempito da un nuovo protagonismo e un rinnovato e *pieno* esercizio del potere. Suona invece più eccentrica la perifrasi che si discute in questo fascicolo, con diversi approcci e angolazioni.

La formula "potere vuoto" è intrinsecamente ossimorica, sintomatica di uno stato di crisi, alludendo allo scarto tra il concetto stesso di potere, nella sua dimensione statica e astratta, e un suo concreto *processo* di svuotamento, più spesso temuto o esorcizzato, in qualche caso, registrato, sovente con una certa dose di preoccupazione. Un *potere vuoto* è un potere formale cui non corrisponde (più) una sostanza o è un potere incapace di imprimere un orientamento alle cose che quel potere è preordinato a guidare e governare oppure, ancora, è un potere destituito della sua propria fonte di legittimazione. O tutte queste cose insieme.

Il discorso, oltremodo complesso, si complica vieppiù se si prova a discutere di "sindacato e potere vuoto", specialmente nella prospettiva del giuslavorista.

Nel diritto sindacale e del lavoro il discorso non può che assumere tratti peculiari ogniqualvolta la riflessione sul potere vuoto coinvolga i soggetti collettivi deputati alla rappresentanza sociale degli interessi. Il sindacato, infatti, piuttosto che di un potere è tradizionalmente detentore di un *contropotere*. Ossia un potere derivante dalla capacità del soggetto sindacale di fare sintesi tra gli interessi dei molti (c.d. interesse collettivo) che, presi singolarmente, soggiacciono al potere unilaterale del datore di lavoro, al fine di bilanciare, attraverso l'azione del gruppo, il potere della controparte.

In questa chiave – peraltro classica e persino intuitiva – *potere sindacale vuoto* o *contropotere vuoto* significa, innanzitutto, riespansione del primigenio potere datoriale. Significa pieni poteri all'imprenditore inteso come "capo dell'impresa" da cui "dipendono, gerarchicamente, i suoi collaboratori" (art. 2086 c.c.), secondo una formula dai toni obbiettivamente arcaici cristallizzata nel Codice civile del '42 e, comunque, tutt'ora impressa nel diritto positivo vigente. In questa chiave, sarebbe dunque da tematizzare, innanzitutto, la ri-espansione di un potere (ormai) privo dei limiti opposti all'unilateralismo decisorio del capo da parte del contropotere collettivo, tramite gli strumenti tipici

dell'azione sindacale a partire dal conflitto e dalla contrattazione collettiva.

Ri-espansione perché, nel diritto del lavoro delle origini, l'ampia latitudine del potere del datore di lavoro costituiva la cifra e, in certa misura, la funzione fondamentale del contratto di lavoro. Toccò poi al costituzionalismo democratico, alla giurisprudenza costituzionale nonché alla legislazione ordinaria attuativa dei precetti costituzionali, temperare quel potere, senza peraltro riuscirci fino in fondo, se non in qualche frangente, grazie all'apporto, indefettibile, del movimento operaio organizzato (par. 2).

Oggi, lo svuotamento del contropotere collettivo, attestato da svariati indicatori che saranno succintamente richiamati (par. 3), ha più matrici (parr. 4 e 5) e, soprattutto, effetti di ampia portata, alcuni dei quali indubitabilmente problematici, a partire dalla questione salariale (par. 6). Anche se, come si vedrà nell'ultima parte di questa riflessione, si rinvengono pure interessanti segnali di resilienza e, persino, di controtendenza (par. 7).

Per comprendere la portata degli effetti di questa crisi sarà, dunque, opportuno premettere al nostro ragionamento una riflessione sul ruolo assegnato al contropotere collettivo nell'ambito del costituzionalismo democratico del secondo dopo guerra. Ciò dovrebbe consentire di afferrare la portata dei problemi che si stagliano dinanzi ai nostri occhi, in un'epoca di vera e propria secessione tra capitalismo e democrazia, che ha portato qualcuno a evocare processi di rifeudalizzazione dei rapporti politici e sociali nel mondo occidentale[1].

In queste primissime battute ci si può limitare a evocare qualche eloquente fotogramma piuttosto ridondante nella letteratura socioeconomica e persino nelle rappresentazioni artistiche contemporanee, dal cinema alla letteratura.

Basta richiamare la filmografia di Ken Loach, ad esempio, per afferrare in qual misura la trasformazione dei rapporti sociali prodotta dal neoliberalismo abbia coinvolto e stravolto le forme collettive di appartenenza e rappresentanza, mettendone a dura prova la sopravvivenza stessa. Del resto, quando si incoraggiano gli individui a percepirsi come (unici) soggetti responsabili della propria traiettoria biografica e professionale, peraltro in competizione gli uni con gli altri, è inevi-

[1] M. De Carolis, *Rifeudalizzazione. La mutazione che sta disintegrando le democrazie occidentali*, Feltrinelli, 2025.

tabile che finiscano per indebolirsi i presupposti materiali e valoriali della solidarietà. Come ha osservato una voce autorevole nel campo della critica letteraria contemporanea, il neoliberalismo ha progressivamente dissolto «la possibilità di trasformare esperienze individuali differenti in una capacità collettiva di conflitto»[2], mentre le differenze di genere, etnia, religione, orientamento sessuale… sono state ampiamente metabolizzate dal mercato per essere tradotte in nuove efficaci strategie commerciali.

Per certo, nel lungo quarantennio neoliberista (1980-2020), si sono indebolite le entità che nel Novecento si era soliti chiamare *corpi intermedi*, in quanto strumenti di costruzione dell'identità di ciascuno e ciascuna *in rapporto con gli altri*. Lo ha registrato di recente, con una certa dose di amarezza e realismo, Massimo Luciani[3] osservando che i corpi intermedi patiscono, oggi, il morso della storia, subendo una generale tendenza alla disintermediazione. Anche se in realtà – precisa Luciani – il processo cui stiamo assistendo «dovrebbe più propriamente definirsi neo-intermediazione», perché se è vero che è appassita la funzione di intermediazione assolta dai soggetti sociali collettivi che hanno caratterizzato il '900, a partire da quelli di rango costituzionale (partiti e sindacati), oggi c'è una intermediazione «più occulta e insidiosa, che opera nel mondo digitale, andando dal governo degli accessi alla rete e degli algoritmi alla determinazione del contenuto, dei tempi e dell'interpretazione delle domande rivolte agli utenti della rete»[4].

È evidente quanto lo sviluppo delle tecnologie digitali e delle interconnessioni personali in rete abbia alterato l'intero contesto delle relazioni sociali, dando l'idea, spesso fallace, di una immediata e proficua interconnessione tra soggetti, autosufficiente e non bisognosa della mediazione di corpi collettivi. Se ne trova traccia nella mutazione delle forme stesse della democrazia politica, che diventa sempre più *fast* – secondo una felice formula di Castellani[5] – orientata da infrastrutture tecnologiche che ne condizionano l'andamento in misura persino maggiore delle oscillazioni dei mercati finanziari.

Come vedremo, anche il sindacato risente di questo processo che lo

[2] M. Cangiano, *Sognando un Woke 2*, in *leparoleelecose.it.*

[3] V. Luciani, *Il mondo vuoto*, Laterza, 2026.

[4] V. Luciani, *Il mondo vuoto*, cit., p. 98.

[5] L. Castellani, *Il potere vuoto. Le democrazie liberali e il ventunesimo secolo*, Guerini e associati, 2016.

pone dinanzi a difficoltà inedite e, forse, anche ad opportunità ancora non pienamente esplorate.

Parallelamente, nel modo del lavoro e della produzione, un'imponente ristrutturazione tecnologica e giuridica ha favorito la frammentazione dell'impresa, le esternalizzazioni di segmenti più o meno rilevanti del ciclo produttivo e la dislocazione di svariate attività anche oltreconfine, spiazzando il soggetto sindacale, ridimensionandone l'incidenza sulle decisioni sia micro che macroeconomiche, riducendo il suo ruolo di mediatore, svuotando o rendendo inafferrabile lo spazio della negoziazione[6].

È interessante notare come a ciò non corrisponda, sino a qui, una sottrazione di funzioni istituzionalmente riservate al soggetto sindacale da parte della legge, pur in un sistema di perdurante anomia contrassegnato dall'assenza di una regolamentazione legale della rappresentanza e rappresentatività. Una riflessione sulla crisi del sindacato e sulla natura e la portata di questa crisi deve dunque misurarsi con lo scarto, piuttosto evidente, tra poteri e prerogative che l'ordinamento giuridico ancora attribuisce alle organizzazioni sindacali – persino in misura crescente rispetto al passato – e la concreta efficacia della loro azione. Uno scarto che investe, a ben vedere, entrambe le sue più tradizionali dimensioni: tanto il rapporto con i rappresentati quanto la dialettica con la controparte datoriale.

In questo iato tra attribuzione normativa di prerogative e poteri da un lato e materiale possibilità di esercitarli efficacemente dall'altro lato, si manifesta, più che altrove, il rischio di uno svuotamento del potere sindacale: un potere riconosciuto in via formale, ma non sempre sostenuto da una forza sufficiente a condizionare le decisioni degli attori pubblici e, soprattutto, di quelli privati.

Che ciò costituisca un problema o un obiettivo più o meno dissimulato, dipende, con ogni evidenza, da una serie di variabili attinenti al punto di vista di chi guarda.

[6] Cfr., da ultimo, G. Fontana, *Potere collettivo, costituzione, nuovi conflitti. Il diritto sindacale, oggi: crisi o rinascita?*, Giappichelli, 2025.

2. Il potere sindacale nella Costituzione e oltre

La storia del diritto del lavoro non ha una genealogia propriamente democratica.

Il contratto di lavoro è, notoriamente, un contratto a naturale vocazione asimmetrica. Ciò non soltanto per la disparità di risorse economiche di cui dispongono le parti del contratto di lavoro ma anche per la disparità di risorse propriamente "giuridiche" che l'ordinamento attribuisce loro. Come ben sanno le studiose e gli studiosi della materia, quando, dopo le rivoluzioni borghesi, furono finalmente archiviati i vincoli di status di matrice feudale – con la *transizione dallo status al contratto* magistralmente descritta da Maine[7] – e quando, insomma, furono abolite le situazioni di supremazia e soggezione che, per diritto di nascita, ereditavano le donne e gli uomini, distinguendosi in liberi e schiavi, servi e padroni, ebbene propria allora la scienza giuridica riuscì a compiere uno dei suoi capolavori d'importanza strategica per lo sviluppo del sistema capitalistico. Con il contratto di lavoro subordinato, infatti, fu possibile re-introdurre il potere unilaterale del "padrone" e la soggezione del lavoratore a quel potere come frutto di una scelta negoziale compita da soggetti *liberi ed eguali in dignità e diritti*, nell'ambito di ordinamenti giuridici che erano stati edificati proprio a partire dall'abolizione dei vincoli di status. Se ciò è vero, con un pizzico di disincanto si può realisticamente concludere che il diritto del lavoro, ancor *prima* di limitare il potere del datore di lavoro, ha svolto la essenziale funzione di legittimare quel potere. Non per caso – come era uso ripetere un maestro del calibro di Umberto Romagnoli – il diritto che dal lavoro ha preso il nome è, in realtà, «un diritto che è del lavoro non più di quanto sia un diritto del capitale»[8].

Ciò dovrebbe consentire di comprendere in qual misura il contratto di lavoro subordinato sia stato strategico per lo sviluppo del capitalismo industriale del secolo passato. L'impresa capitalistica è infatti, fin dalla sua nascita, contrassegnata da una rigida gerarchia: per

[7] H.S. Maine, *Ancient Law. Its connection with the early history of society and its relation to modern ideas*, John Murray Albemarle, 1908.

[8] U. Romagnoli, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Lavoro e diritto*, n. 4/2018. E così anche un grande maestro d'Oltralpe, G. Lyon-Caen, per il quale «l*e droit du travail est mal denommé: il est proprement le droit du capital*» (*Propos d'un nouveau docteur: réflexions à l'usage des jaunees juristes*, in *Lavoro e diritto*, n.1/1990, p. 3).

nulla orizzontale; men che meno democratica. La regina del mercato è insomma, al proprio interno, un'*istituzione non-mercantile* (come la definisce Olivier Faverau), con assetto piramidale, verticale e, per l'appunto, gerarchico. Fu proprio il "principio del capo", che ancora figura nei moderni codici del lavoro, a consentire all'impresa capitalistica di rispondere, con la necessaria rapidità, alle variabili esigenze del mercato e della produzione. Nella grammatica di Ronal Coase[9], l'assetto gerarchico dell'impresa fordista consentiva di abbattere in misura straordinariamente rilevante i costi di transazione, ovverossia i costi che l'imprenditore avrebbe dovuto sopportare se – in base al diritto comune dei contratti – fosse stato chiamato a negoziare con tutte le maestranze impiegate in produzione, volta per volta, la sfera del debito di ciascun lavoratore.

Non a caso, il capitalismo industriale, alla metà del secolo scorso, era questo: fabbriche come caserme e lavoro come merce, venduto e comprato per essere nella *piena* disponibilità del datore di lavoro, asservito alla *sua* tecnica e servente rispetto alle tecnologie di concatenazione (*id est* la famigerata catena di montaggio) impiegate nella produzione di merci.

Questo, almeno, era il capitalismo industriale *prima* che il costituzionalismo democratico del secondo dopo-guerra annunciasse, per la prima volta nella storia, un matrimonio inedito tra lavoro e libertà. Certo, si trattava di una mera "promessa di matrimonio". Per la celebrazione di quel rito era necessario che sopraggiungesse un testimone autorevole, senza il quale quel matrimonio non avrebbe mai avuto luogo.

È stato necessario – fuor di metafora – il protagonismo di un soggetto collettivo, il contropotere sindacale o, in termini più elementari, il movimento operaio organizzato. Senza il protagonismo del *popolo dal colletto blu e le mani callose* la storia sarebbe andata altrove, continuando a fare il proprio corso, senza aprire né attraversare il *lungo momento socialdemocratico* generato dal compromesso tra le forze del lavoro e quelle dell'impresa. Era difatti utile a tutti gli attori promuovere una politica economica che, attraverso un sistema di tutele e garanzie

[9] Il riferimento è alla nota teoria dei costi di transazione elaborata da R.H. Coase in *The Nature of the Firm*, in *Economica*, n. 16/1937, vol. 4, p. 386 e ss. V. anche R.H. Coase, *The Problem of Social Cost*, in *Journal of Law & Economics*, 1960, vol. 3, pp. 1-44, trad. it. in R.H. Coase, *Impresa mercato e diritto*, Il Mulino, 1995.

in favore del lavoro dipendente, redistribuisse una ricchezza crescente determinata dagli aumenti di produttività su tutti i fattori della produzione, incluso il lavoro, il cui potere d'acquisto costituiva pur sempre componente fondamentale della domanda aggregata nell'ambito di mercati essenzialmente nazionali. Il compromesso socio-economico di matrice taylorista-fordista fu contraddistinto, non per caso, da un'inedita spinta egualitaria**.** Negli anni «fra il 1945 e il 1975 – ha scritto Tony Judt – due generazioni di americani […] sperimentarono sicurezza occupazionale e mobilità sociale verso l'alto in proporzioni mai viste. Il risultato comune [ai paesi occidentali più industrializzati] fu una riduzione molto marcata della disuguaglianza. Se confrontiamo il divario tra ricchi e poveri, misurato in base al patrimonio complessivo o al reddito annuale, vediamo che in tutti i paesi dell'Europa continentale, in Gran Bretagna e negli Stati Uniti, si verificò, nella generazione che venne dopo il 1945, una *riduzione straordinaria della disuguaglianza*»[10].

Del resto – come insegna il padre dell'operaismo italiano[11] – la *Storia* è *naturalmente* dotata di forza: la forza dei processi di lunga durata. Il diritto del lavoro – come la Politica – non ha in sé altrettanta forza né il medesimo disegno: «se lo deve dare, volta a volta, consegnandolo a un soggetto del tempo». Sembra perciò corretto rappresentare il diritto del lavoro, almeno nella stagione della maturità, come epifenomeno giuridico del protagonismo di un soggetto sociale[12] in un determinato contesto fatto, fondamentalmente, di *operai* e *fabbrica*. Lo Statuto dei lavoratori del 1970 ne rappresentò il prodotto più emblematico, con la Costituzione che varcava, finalmente, i cancelli dei luoghi di lavoro[13].

---

[10] T. Judt, *Guasto è il mondo*, Laterza, 2010, pp. 39-40.

[11] Il riferimento è a M. Tronti, *La politica al tramonto*, Einaudi, 1998, ora in M. Cavalleri, M. Filippini, J. M. H. Mascat (a cura di), *Il demone della politica. Antologia di scritti (1958-2015)*, Il Mulino, 2017, p. 499 ss.

[12] Cfr., M.G. Garofalo, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Zanichelli, 1989, p. 193, il quale parla dello Statuto dei lavoratori del 1970 come «epifenomeno giuridico di un grande momento di conflitto sociale, l'autunno caldo» (p. 196).

[13] La formula – rimasta negli annali del movimento operaio, ma pure della cultura giuslavoristica italiana – è di Giuseppe Di Vittorio, che nel dicembre del 1952, al III congresso della Cgil a Napoli, chiede che si intervenga affinché «la Costituzione varchi i cancelli delle fabbriche», grazie a uno «Statuto dei diritti, delle libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda».

In fondo, se domandassimo a un giuslavorista italiano di riassumere, in sintesi estrema, cosa costituì, all'esito dell'autunno caldo, lo Statuto dei lavoratori del 1970, c'è da scommettere che lo presenterebbe come un tentativo abbastanza riuscito di prescrivere, tramite la voce autorevole del legislatore, che, da quel momento in avanti, l'organizzazione di fabbrica avrebbe dovuto modellarsi sulle esigenze delle persone che lavorano e non viceversa. Oppure, con un pizzico di verticalità in più, lo presenterebbe come la *legge delle due cittadinanze*, alludendo da un lato alla cittadinanza della persona che lavora, capace di conservare diritti e libertà anche mentre presta un'attività di lavoro subordinato soggetta al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro; dall'altra alla cittadinanza del soggetto sindacale, destinatario di una legislazione di sostegno che ne promuove la presenza e l'attività all'interno dei luoghi di lavoro.

Questo secondo aspetto si è nel tempo rivelato prezioso almeno quanto il primo, atteso che senza soggetto collettivo, il diritto del lavoro agonizza o, se così si può dire, regredisce al suo stato nascente di lasciapassare per la nuda subordinazione del lavoro al capitale e alla tecnica.

Per i motivi appena esposti vi è ampia convergenza sul fatto che lo statuto del 1970 rappresentò una *legge di attuazione costituzionale*, in grado di dare corpo e sostanza, anche dentro i luoghi di lavoro, ai binomi fondamentali che caratterizza(va)no il costituzionalismo democratico del secondo dopo-guerra: lavoro-cittadinanza; individuale-collettivo; democrazia-corpi intermedi[14].

Col binomio lavoro-cittadinanza si allude a una questione tanto elementare quanto evidente nella Costituzione del 1948 ove il lavoro è posto a fondamento della Repubblica (art. 1) nella misura in cui si presenta come *medium* indefettibile ad assicurare una cittadinanza intesa in senso *pieno*. Ciò è tanto vero che il diritto a *un'esistenza libera e dignitosa* non figura nella Carta fondamentale come prerogativa del "cittadino" bensì compare, significativamente, nella norma in materia di equa retribuzione. Recita – come noto – l'art. 36 Cost. che il *lavoratore* – e dunque il cittadino *in quanto* lavoratore – ha «diritto a una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto e

[14] Sul punto v. L. Mariucci, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4/2016, pp. 585 ss.

in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Il binomio *individuale-collettivo* si palesa con altrettanta evidenza: basti pensare al fatto che il richiamato diritto (individuale) a una retribuzione equa è garantito dalla stipulazione di contratti collettivi che fissano, in concreto, il *quantum* di salari e stipendi "per tutti i lavoratori della categoria" (art. 39 comma 4). Peraltro, benché la mancata attuazione dell'art. 39 II parte Cost. non abbia permesso ai contratti collettivi di guadagnare l'efficacia generale immaginata dai costituenti, la giurisprudenza ha stabilito, sin dai primi anni '50, che debbano però applicarsi nei fatti *erga omnes* le tabelle salariali ivi previste, affinché sia garantito a tutti il c.d. "minimo costituzionale"[15].

Se ciò non bastasse, un ulteriore esempio del nesso indefettibile tra sfera individuale e dimensione collettiva è certamente rappresentato dall'altro strumento tipico dell'azione sindacale, ossia il conflitto collettivo. Lo sciopero, espressamente riconosciuto come diritto dall'art. 40 Cost., è considerato, nel sistema italiano, un diritto a titolarità individuale… ma ad esercizio sempre e necessariamente *collettivo*. Se ne trova conferma in una celebre e risalente pronuncia della Suprema Corte di Cassazione nella quale i giudici, superando tutti gli apriorismi definitori della giurisprudenza precedente, offrirono una rappresentazione aperta e minimale dello sciopero, qualificandolo come un'astensione *collettiva* dal lavoro per un fine comune[16]. Venivano in tal modo superati i c.d. limiti interni al diritto di sciopero, e venivano parimenti sdoganate le forme di sciopero anomalo assai diffuse nel campo delle relazioni industriali del decennio della conflittualità permanente.

Da ultimo, ma non per ultimo, nell'economia di un discorso che problematizza il nodo di un potere sindacale *vuoto*, pare centrale nel costituzionalismo europeo della seconda metà del secolo XX, il nesso tra democrazia e corpi intermedi. Se da un lato è pacifico che la sovranità appartenga al popolo, chiamato a esercitarla, periodicamente, tramite l'elezione dei propri rappresentanti (art. 1, comma 2, Cost.), dall'altro lato i costituenti mostrarono di sapere come ciò non fosse sufficiente a restituire un mondo autenticamente democratico, compiendo un passo ulteriore.

---

[15] V. *infra*. parr. 4 e 6.

[16] Il riferimento è a Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, in *Rivista giuridica del lavoro*, 1980, I, p. 681.

Affinché una democrazia possa essere intesa in senso pieno, con *effettiva partecipazione* delle persone alla vita pubblica, nelle sue più diverse varianti, vanno sostenuti e riconosciuti i così detti corpi intermedi tra stato e individui, come sono i partiti politici (art. 49), le associazioni (art. 18), le confessioni religiose (artt. 7 e 8) e, ovviamente, i sindacati (art. 39), atteso che sola la vitalità dei gruppi consente di contribuire, con continuità, alla definizione dell'indirizzo politico, economico, sociale e culturale di un Paese.

Oggi questi tre nessi strutturali sono messi a dura prova.

La stessa esistenza, oramai conclamata, di un fenomeno in crescita come il lavoro povero, contraddice apertamente il primo binomio, tanto che le stesse istituzioni dell'Unione europea hanno avvertito il bisogno di intervenire, per la prima volta, sul tema dei salari minimi adeguati. Il fenomeno dei *working poor* messo a tema, prima di altri, da un intellettuale come Joseph Stigliz che ha giustamente insistito su quanto possa rivelarsi salato il prezzo delle diseguaglianze[17], è sintomatico della rottura del nesso tra lavoro e cittadinanza. La condizione di lavoratore temporaneo, precario, intermittente, instabile e insicuro ha, peraltro, perduto il carattere della contingenza, divenendo strutturale in tutte le economie contemporanee[18]. Oggi, svolgere un'attività di lavoro non rappresenta più una via sicura d'accesso ai diritti sociali fondamentali[19], come accadeva in precedenza per chiunque vestisse i

[17] J. Stiglitz, *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*, Einaudi, 2013. L'indagine diacronica più articolata e approfondita sulla forbice delle diseguagliante è in T. Piketty, *Il capitale del XXI secolo* (2013), Bompiani, 2014, che ne mostra la progressiva divaricazione, tutt'ora in corso. Sul punto, con particolare riferimento all'Italia si veda l'ultimo rapporto OXFAM dal quale emerge che nel 2024, il 10% più ricco della popolazione possedeva oltre 8 volte la ricchezza della metà più povera delle famiglie, precisando che questo rapporto era pari a 6,3 nel 2010, appena un quindicennio prima.

[18] Per un esame dei dati sulla crescita delle forme d'impiego non standard in Europa, nel quinquennio della crisi economica, e per la relativa denuncia sul relativo deficit di tutele contrattuali e welfaristiche, raccolti nell'ambito del Progetto *ACCESSOR* (*Atypical Contracts and Cross-border European Social Security Obligations and Rights*) e discussi nel convegno londinese del 7 novembre 2013, promosso dal patronato Inca Cgil (capofila Inca Regno Unito) con i partner sindacali Cgil (Italia), Ces (Europa), Tuc (Regno Unito), Fgtb (Belgio), Dgb (Germania), Ccoo (commissioni operaie spagnole).

[19] Sul punto vedi, da ultimo, A. Honneth, *Il lavoratore sovrano. Lavoro e cittadinanza democratica*, Il Mulino, 2025. In tempi più risalenti v. già B. Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, 1997.

panni di lavoratore. Il lavoratore precario, dunque, «arretra nel proprio status di cittadino»[20], mentre parallelamente queste nuove caratteristiche che funestano il lavoro contemporaneo, precarizzato, individualizzato, despazializzato, rendono difficile l'individuazione stessa di un interesse collettivo, ancor prima della sua emersione sul terreno della rappresentanza politica e sociale degli interessi.

3. Lo svuotamento del contropotere: dati e tendenze

Concentrando l'attenzione sulle associazioni sindacali, va in primo luogo osservato che la curva (discendente) dei processi di sindacalizzazione è comune a tutti i paesi più industrializzati, benché alcuni sistemi specialmente europei come l'Italia o i Paesi del nord Europa dimostrino un certo grado di resilienza.

Salvo eccezioni, in via generale, nei paesi OCSE, nel 1985 il 30% dei lavoratori (in media) era iscritto a un sindacato: percentuale scesa al 19% nel 2005 e addirittura al 15% nel 2025.

Il solo paese dell'Europa continentale che ha visto aumentare il tasso di sindacalizzazione è oggi costituito dalla Spagna la quale ha significativamente avviato, nel suo ultimo ciclo politico, una serie di riforme del mercato del lavoro in netta controtendenza rispetto agli orientamenti prevalenti dell'ultimo quarantennio. Senza stabilire in questa sede connessioni meccanicistiche prive di idonei riscontri teorico-pratici, pare legittimo ipotizzare che il ruolo giocato dai maggiori sindacati spagnoli in un quinquennio di importanti riforme negoziate con le parti sociali (2021-2025) abbia contribuito alla rinnovata vitalità dei soggetti sindacali, così come è plausibile che l'odierna predilezione dell'ordinamento spagnoli per i contratti a tempo indeterminato abbia

[20] Così I. Possenti, *Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*, Ombre corte, 2013, p. 154. L'analisi critica delle tesi di Bauman e Sennett porta la giovane filosofa italiana a riassumere i tratti distintivi di questa nuova condizione soggettiva nell'adattabilità a cambiamenti repentini del processo lavorativo, nella gestione individuale del rischio, nello sviluppo e nella cura delle reti sociali che consentono, tra mille difficoltà, di gestire una presenza intermittente nel mercato del lavoro. Possenti rifiuta, tuttavia, la retorica alla cui guisa tali caratteristiche renderebbero il soggetto «imprenditore di se stesso», sottolineando, per contro, che tale «plasticità» – espropriata al singolo attraverso ciò che l'autrice chiama «dispositivo di flessibilità» (p. 105 ss.) – finisce per impoverire e destrutturare la soggettività del lavoratore precario.

attenuato la precarietà e, conseguentemente, la ricattabilità della forza lavoro, favorendo un processo di neo-sindacalizzazione.

Anche in ordine agli strumenti tipici dell'azione sindacale quali solo lo sciopero e la contrattazione collettiva è difficile negare che essi non godano di buona salute, specie se si osservano le tendenze riscontrate nel primo quarto del secolo XXI. In Europa, in particolare, il conflitto collettivo conosce un trend discendente interrotto soltanto da alcune sporadiche impennate, mentre l'efficacia della contrattazione collettiva sembra compromessa da almeno due elementi oltremodo significativi: in primo luogo decresce – come vedremo qui di seguito – il c.d. tasso di copertura della contrattazione collettiva inteso come percentuale dei rapporti di lavoro soggetti alla regolamentazione contrattual-collettiva nazionale o decentrata sul totale dei rapporti di lavoro in essere; in secondo luogo – come si vedrà oltre (cfr. *infra*, par. 6) – sembra notevolmente compromessa, sul terreno del recupero o anche solo della conservazione del potere d'acquisto di lavoratori e lavoratrici, l'idea del sindacato come autorità salariale per eccellenza, giacché da alcuni anni a questa parte, specie in alcuni contesti euromediterranei, la contrattazione collettiva si mostra inidonea a scongiurare il rischio di un impoverimento progressivo dei redditi da lavoro.

Quanto allo sciopero, come dimostrano indagini piuttosto recenti[21], è da tempo acclarato un trend discendente tra il 2000 e il 2025, inframezzato da picchi di conflittualità temporalmente circoscritti, oltre che confinati soprattutto nel settore dei servizi sia pubblici sia in appalto: dal mondo dell'istruzione al comparto sanitario e socio-assistenziale[22], dai trasporti pubblici locali all'area vasta del pubblico impiego.

I conflitti collettivi di lavoro sono stati più intensi solo a ridosso della crisi economica del 2008, con lo sviluppo della crisi del debito europeo, benché siano state prevalenti le grandi manifestazioni di piazza volte a contrastare le politiche di austerity[23], solo in parte accompagna-

[21] K. Vamdaele, *Gli scioperi in Europa oggi: un trend al ribasso interrotto da sporadiche impennate*, in *Quaderni Rassegna Sindacale*, 1/2024, pp. 11 ss.

[22] K. Vandaele, *Applauded «nightingales» voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the Covid-19 pandemic*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2021, vol. 27, n. 3, pp. 399-411.

[23] Cfr. S. Hunger, L. Lorenzini, *All quiet on the protest scene? Repertoires of contention and protest actors during the Great Recession*, in H. Kriesi, J. Lorenzini, B. Wüest, S. Häusermann (a cura di), *Contention in times of crisis. Recession and*

te dalla proclamazione di astensioni collettive dal lavoro indette dai sindacati.

Un altro picco di scioperi, registrato alla vigilia della pandemia da Covid-19 (2019) dipende da un considerevole aumento dei conflitti di lavoro in Francia e Polonia, dovuto, rispettivamente, alle grandi mobilitazioni francesi finalizzate a contrastare la riforma delle pensioni del governo Philippe, sotto la presidenza Macron e al lungo stato di agitazione degli insegnanti polacchi per ottenere aumenti salariali nel settore dell'istruzione pubblica.

Di conseguenza, si mostra lineare e privo di alterazioni significative il trend discendente degli scioperi propriamente economico-contrattuali nel settore privato, laddove – come osserva Kurt Vandaele – «la contrazione del volume degli scioperi rispecchia in larga misura la diminuzione del peso del sindacalismo industriale, che in passato è stato quello relativamente più "incline allo sciopero"»[24].

Con riferimento alla contrattazione collettiva, bisogna amaramente registrare che, nei sistemi economici più avanzati, sempre meno rapporti di lavoro ricevono copertura da contratti collettivi nazionali o decentrati. La quota è, infatti, diminuita significativamente nell'ultimo quarantennio: nell'arco di questo periodo, in media, nei Paesi OCSE, essa si è ridotta di quasi un terzo, passando dal 47% del 1985 al 33,5% registrato nel 2023-24.

Quanto all'Europa, nella sua attuale composizione a 27 paesi membri, va osservato che, nonostante il sostegno istituzionale determinato dal coinvolgimento degli attori sociali nei processi di produzione normativa in materia sociale e oggi cristallizzato nei trattati che istituzionalizzano il *dialogo sociale europeo* (artt. 154 s. TFUE), solo dieci paesi membri superano la soglia dell'80%. Si tratta, significativamente, della soglia di copertura della contrattazione collettiva fissata dalla direttiva UE sui salari minimi adeguati (dir. 2022/2041(Ue) per discernere i contesti nei quali risulta indispensabile intervenire con misure di sostegno alla contrattazione o con l'introduzione di un salario minimo fissato per legge. Peraltro, ad opinione di molti studiosi[25], anche per i paesi collocati al di sopra della soglia dell'80% si tratta sovente di dati

political protest in thirty European countries, 2020, Cambridge University Press, pp. 29-48.

[24] K. Vandaele, *Gli scioperi in Europa oggi*, cit., p. 12.

[25] Si v. i contributi pubblicati nel quaderno monografico della *Rivista Giuridica del Lavoro*, *Salario legge e contrattazione collettiva in Italia*, n. 10/2024.

viziati in eccesso dal concreto funzionamento degli strumenti di monitoraggio e misurazione adottati nei diversi contesti, come dimostra il caso italiano ove, secondo l'OCSE, la copertura risulterebbe addirittura quasi pari al 100%. Tale dato, notoriamente non corrispondente al vero, è frutto di due diversi equivoci messi in luce da svariate indagini e ricerche, anche piuttosto recenti: in primo luogo, la consolidata prassi giurisprudenziale di "costituzionalizzazione del salario minimo convenzionale" all'esito di una causa di lavoro – molto valorizzata in sede OCSE – non autorizza a dedurre una generalizzata e spontanea applicazione delle tabelle salariali contenute nei contratti collettivi da parte di tutti i datori di lavoro; in secondo luogo, le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro in ordine alla retribuzione prevista a fini contributivi, non implica il versamento della medesima retribuzione sul piano contrattuale. Infatti, esiste nel nostro sistema giuridico un obbligo legale che impone al datore di lavoro di comunicare all'INPS il ccnl utilizzato per l'individuazione della retribuzione imponibile a fini contributivi – precisando la legge che deve trattarsi di un contratto sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 1 d. l. 9 ottobre 1989 n. 338) – ma manca un generale obbligo di comunicazione relativo al ccnl *effettivamente applicato*, che pacificamente può essere diverso e può, dunque, prevedere una retribuzione difforme da quella utilizzata per l'individuazione del c.d. minimale contributivo[26]. La questione è da tempo pacifica anche in base a un consolidato orientamento giurisprudenziale che, nel 2002, ha avuto il conforto delle Sezioni Unite della Cassazione[27]: per i giudici di legittimità, la norma del

[26] Il riferimento è a S. Ciucciovino, *Introduzione* al Convegno dal titolo *Le novità in materia di appalti, congruità delle condizioni di lavoro e sicurezza nel decreto PNRR (DL 19/24)*, Direzione Generale INPS, Via Ciro il Grande n. 21, Roma, Sala Aldo Moro, 22 marzo 2024.

[27] Vedi Cass., S.U., 29 luglio 2002, n. 11199, per la quale «L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. "minimale contributivo") secondo il riferimento dell'art. 1 del decreto legge 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389), senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 della Costituzione (c.d. "minimo retributivo costituzionale"), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre – con incidenza sul distinto rapporto di lavoro – ai fini della determinazione della giusta retribuzione». «Né – puntualizza la Corte – a diverse conclusioni può indurre l'art. 39 della Costituzione, dato che la disposizione in

1989 sulla retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non incide né sul contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro né sul c.d. "minimo retributivo costituzionale" ma «si limita a determinare l'entità del contributo previdenziale utilizzando i parametri discrezionalmente ritenuti più opportuni dal legislatore senza tuttavia attribuire alla fonte collettiva un'impropria efficacia generalizzata nella disciplina del rapporto di lavoro».

4. Funzioni del contratto collettivo e selezione degli agenti negoziali qualificati: il peso dei nodi irrisolti

Per descrivere la doppiezza del soggetto sindacale, diviso tra natura strutturalmente privatistica e funzione (e vocazione) indubitabilmente anche pubblicistica, Umberto Romagnoli usava descrivere il sindacato come un centauro, metà uomo e metà cavallo, aggiungendo – con la consueta ironia – che proprio per questo motivo non è facile stabilire, quando si ammala, se debba curarlo un medico o un veterinario.

Comunque la si pensi in relazione allo stato di salute del sindacato e al suo eventuale bisogno di cure, è pacifico che esso abbia nel tempo arricchito le proprie prerogative "istituzionali", in modo peraltro direttamente proporzionale alla dilatazione delle funzioni del contratto collettivo. Se quest'ultimo era alle origini un mero *concordato di tariffa*, utile a fissare, essenzialmente, il "prezzo" della forza lavoro, oggi non solo disciplina ogni profilo del rapporto di lavoro, ma svolge anche una molteplicità di funzioni estremamente rilevanti nel sistema delle fonti, specie quando la legge vi fa rinvio. Il tema del rinvio dalla legge al contratto collettivo non costituisce certo una novità in seno all'ordinamento giuridico, ma è fuor di dubbio che, a partire dalla fine degli anni '90, la legislazione del lavoro abbia notevolmente implementato questa tecnica di regolazione, in ragione della maggior flessibilità che indubbiamente contraddistingue la fonte pattizia.

Come anticipato in sede introduttiva, la legge affida, infatti, al contratto sottoscritto dai sindacati *comparativamente più rappresentativi*

esame si limita a determinare l'entità del contributo previdenziale utilizzando i parametri discrezionalmente ritenuti più opportuni dal legislatore senza tuttavia attribuire alla fonte collettiva un'impropria efficacia generalizzata nella disciplina del rapporto di lavoro» (Cass. 7 marzo 2003, n. 3491).

funzioni di notevole rilevanza, assegnando ad agenti negoziali qualificati il potere di specificare, integrare e, sempre più spesso, derogare la disciplina legale che presiede alla regolazione dei rapporti di lavoro nell'impresa.

Non è certo questa la sede per svolgere un'indagine di dettaglio, la quale richiederebbe ben altro spazio e ben più verticali approfondimenti. In via meramente esemplificativa, si possono tuttavia enucleare alcune tendenze che si sono accentuate nell'arco dell'ultimo quindicennio.

In primo luogo, si registra un notevole incremento del ruolo giocato dai contratti collettivi nella disciplina dei contratti flessibili, come conferma, del resto, l'intero testo unico delle tipologie contrattuali (d.lgs. n. 81/2015), ove ricorre a più riprese la formula "salvo diversa previsione del contratto collettivo". Se questa tecnica si presenta generale, investendo svariati profili di disciplina dei singoli istituti – dal tempo di lavoro nelle tipologie a orario ridotto e flessibile regolate nel Capo II, fino al contingentamento sul totale della forza lavoro occupata a tempo indeterminato nel caso del contratto a termine (capo III) o della somministrazione di lavoro (capo IV) –, nell'odierna disciplina del lavoro a tempo determinato, che costituisce la figura più diffusa nel campo dei contratti di lavoro non standard, il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva è assolutamente predominante, atteso che ad essa è demandata non soltanto la facoltà di modificare la durata massima dei contratti a termine ma anche la individuazione delle causali giustificative che legittimano, settore per settore, l'apposizione del termine a un contratto di lavoro (art. 19, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 48/2023, convertivo con modificazioni dalla l. n. 8/2023).

In secondo luogo, è ancora presente nel sistema italiano l'art. 8 del d.lgs. n. 138 del 2011 (convertito in legge n. 148/2011) che notoriamente assegna alla contrattazione collettiva di prossimità – per tale intendendosi i contratti aziendali o territoriali sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario – la facoltà di derogare tanto ai contratti collettivi nazionali quanto alla stessa legge in una pluralità di materie ivi elencate[28].

[28] Sull'art. 8 si vedano i saggi di B. Veneziani, M. Barbieri, G. Ferraro, P. Alleva, A. Garilli, F. Scarpelli, A. Lassandari, D. Gottardi, R. Sanlorenzo, U. Carabelli, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 3/2012. V. anche F. Scarpelli, *Il contratto collettivo nell'art. 8 d. l. n. 138 del 2011: problemi e prospettive*, in L. Nogler, L. Corazza (a cura di) *Risistemare il diritto del lavoro*, Franco Angeli, 2012, p. 729 e già

Poteri sostanzialmente derogatori sono pure assegnati alla regolazione pattizia dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, il quale abilita il contratto collettivo, in questo caso nazionale, a prevedere "discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore" applicabili alle collaborazioni etero-organizzate in sostituzione dello statuto protettivo del lavoro subordinato ora assicurato dal primo comma del medesimo articolo[29].

Da ultimo, ma non per ultimo, un recente provvedimento normativo affida al contratto collettivo nazionale il compito di fissare il "giusto salario", ossia il trattamento economico complessivo (TEC) che integra, oggi, il c.d. minimo costituzionale previsto dall'art. 36. Senza indugiare oltre, in questa sede, sulle potenzialità e i limiti dell'istituto in discorso (v. *ultra*, par. 6), val la pena osservare che qui, come in tutti gli altri casi sinora richiamati, al contratto collettivo – *rectius*: ad una sua *parte* – è assegnata una efficacia generale, ricavata in via indiretta dalla legge che vi fa rinvio.

Al contempo, e proprio per la valenza generale della regolamentazione pattizia appena richiamata, è inevitabile che il rinvio legale sia corredato da un criterio di selezione degli agenti negoziali, oramai consolidato nella figura dei *sindacati comparativamente più rappresentativi*.

Ne ha dato conto la stessa Corte costituzionale nell'ultima pronuncia che ha investito l'art. 19 della l. n. 300 del 1970 sulla costituzione delle rappresentanze aziendali nei luoghi di lavoro. Il Giudice delle leggi, nel dichiarare l'illegittimità della norma nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) possano essere costituite «anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», sottolinea che «la figura dei sindacati comparativamente più rappresentativi è divenuta il *punto di riferimento dell'evoluzione normativa*» (punto 8.1.)[30].

---

il primo commento di A. Perulli, V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la «rivoluzione di Agosto» del Diritto del lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 132/2011.

[29] Sul tema sia consentito rinviare, anche per le valutazioni delle diverse esperienze, a V. Nuzzo, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali?* in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, I/2025, p. 63 ss. Sull'art. 2, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015 si tornerà *infra* par. 7.

[30] Una lettura critica della pronuncia in discorso è contenuta in A. Lassandari,

Oltre ai contesti normativi già richiamati, la Corte menziona in proposito anche il Codice dei contratti pubblici – che pure a tale nozione fa riferimento per l'individuazione del contatto da indicare nei bandi di gara (nell'art. 11, comma 1, d.lgs. n. 36/2023) – nonché la recente legge in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (l. 15 maggio 2025, n. 76).

Parimenti, ad ogni pie' sospinto, tanto i giudici quanto la dottrina giuslavoristica denunciano la presenza di un grosso elefante che ancora staziona nel corridoio delle relazioni industriali, ossia – fuor di metafora – la perdurante assenza di una legge sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale idonea, se non altro, a misurare con un sufficiente grado di certezza e affidabilità la forza di un sindacato o, più tecnicamente, la sua rappresentatività.

Il vuoto normativo prodotto da un sistema deficitario di meccanismi certi di misurazione della rappresentatività nonché privo di sistemi di verifica dell'azione sindacale da parte dei rappresentati pone il sindacato italiano in una posizione quantomeno scomoda. Ciò è tanto vero che le parti sociali, pienamente coscienti del problema, hanno affrontato la questione anche di recente, concludendo alcuni importanti accordi che rimpiazzano il trittico interconfederale degli anni 10[31]. Nell'estate del 2026 si sono susseguite tre diverse intese: prodromi ad un importante *Accordo quadro* del 12 novembre 2026. Si è trattato, nella specie, di un accordo interconfederale sottoscritto il 16 giugno da Cgil, Cisl e Uil; un'intesa tra 14 associazioni rappresentative dei datori di lavoro, siglata il 10 luglio; infine, un *memorandum* condiviso tra le parti sociali in data 20 luglio 2026. Nell'accordo del 10 luglio, rubricato "Proposte per un accordo quadro da sottoporre alle associazioni datoriali", le organizzazioni sindacali storiche convengono sulla necessità di misurare e certificare la rappresentatività degli agenti negoziali chiamati a sottoscrivere il contratto nazionale, il cui trattamento economico complessivo è chiamato non solo a recuperare il potere

Il nuovo articolo 19: problemi risolti, aperti e permanenti, in *Diritto delle Relazioni industriali*, n. 4/2025, p. 773 ss., il cui titolo è piuttosto eloquente.

[31] Si fa riferimento a tre accordi sottoscritti, unitariamente, da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria nel periodo compreso tra il 2011 e il 2014: l'accordo del 28 giugno 2011 sulla c.d. esigibilità del contratto collettivo aziendale e sulle regole per la sua stipulazione; l'accordo del 31 maggio 2013 sulla contrattazione collettiva nazionale; il Testo unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014, stipulato con l'ambizioso obiettivo di razionalizzare, coordinare e completare il quadro emerso dalle due precedenti intese.

d'acquisto ma anche ad incrementarlo. Sotto il primo profilo, le parti si attestano sui criteri storici di rappresentatività, da tempo adottati nel pubblico impiego, ossia la combinazione tra dato associativo e dato elettorale, prevedendo l'obbligatorietà delle comunicazioni delle deleghe sindacali da parte dei datori di lavoro; sotto il secondo profilo, l'elemento di novità è indubitabile, atteso che, per la prima volta, si riconosce al ccnl una funzione «non solo conservativa ma incrementale delle retribuzioni»[32] . Il documento sottoscritto dai datori di lavoro il 10 luglio 2026 non è meno significativo, poiché affronta meritoriamente il nodo storico della rappresentatività delle organizzazioni datoriali. Qui le parti non soltanto convengono sulle esigenze di una sua misurazione ma indicano anche criteri qualitativi e quantitativi utili allo scopo: sul primo versante, i firmatari enucleano tre criteri ossia la seniority dell'organizzazione, la sua partecipazione a organismi di rappresentanza europei – come il comitato economico e sociale (CESE) – nonché, da ultimo, la definizione di istituti di welfare aventi valore economico spettanti alla generalità dei lavoratori pel tramite del proprio sistema di contrattazione; sul secondo versante, essi convengono sull'opportunità di utilizzare anche il criterio quantitativo del contratto maggiormente applicato, già adottato dal CNEL, benché con finalità meramente descrittiva (e non prescrittiva).

Dando seguito al *memorandum* riassuntivo del 20 luglio 2026, il 12 novembre le parti hanno sottoscritto l'*Accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione* al fine di "definire, in materia coordinata e omogenea, le regole generali sulla contrattazione collettiva". Le parti innanzitutto convengono sui criteri selettivi indicati nei due precedenti accordi, statuendo che "la misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono elemento essenziale per la certezza dei soggetti negoziali, del contrasto al dumping contrattuale, ai fini degli appalti pubblici e privati e del riconoscimento di tutti gli incentivi pubblici" (punto 1.2., p. 5); in secondo luogo, concordano sulla volontà di definire in modo chiaro i perimetri contrattuali, anche contemplando la possibilità di pervenire ad un unico contratto collettivo per settore omogeneo ove sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative in grado di rappresentare le diverse tipologie d'impresa

[32] T. Treu, *Nuove regole per rappresentanza e contrattazione collettiva*, in *IlSole24ore*, 30 luglio 2026.

che vi operano (pp. 6-8). L'Accordo, confermata la struttura del sistema contrattuale su due livelli e il relativo riparto di competenze, detta i criteri per la definizione del TEM e del TEC, anche al fine di agevolare la eventuale comparazione tra i trattamenti economici previsti da diversi contratti collettivi (punto 2.1., p. 10 ss.). Questo aspetto è essenziale anche alla luce del Codice dei contratti pubblici e della disciplina degli appalti nel settore privato, atteso che non è affatto agevole svolgere la comparazione tra i trattamenti economici (e normativi) previsti nei contratti collettivi ove l'appaltatore si discosti dal contratto che è tenuto ad applicare in base alla legge (e all'indicazione contenuta nei bandi di gara ai sensi dell'art. 11 del Codice dei contratti pubblici). È inoltre interessante che le parti convengano sul fatto di determinare le variazioni del TEM anche in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, d'innovazione organizzativa e professionale, poiché la formula lascia spazio alla redistribuzione di guadagni di produttività determinati dall'introduzione di nuove tecnologie, a partire dall'adozione di sistemi di IA.

In conclusione, l'Accordo del novembre 2026 ha il merito di affrontare un nodo ineludibile, pur senza avere la possibilità di scioglierlo in modo definitivo: sconta infatti, con ogni evidenza, la propria natura negoziale e, per conseguenza, l'efficacia soggettiva limitata che contrassegna ogni contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano. Non per caso, le voci che invocano una legislazione in materia si fanno sempre più numerose e insistenti, segnalando la questione come non più rinviabile.

Sussiste, insomma, all'oggi, in Italia, un grande problema di legittimazione dell'azione sindacale, indubbiamente complicato dalle crescenti e oggettive difficoltà dei sindacati nell'entrare in contatto con la base, per l'evanescenza del luogo di lavoro, la despazializzazione della produzione e la smaterializzazione dei confini fisici dell'impresa. Tali fattori – che saranno succintamente esaminati qui di seguito (par. 5) – rendono sempre più difficile intercettare e organizzare lavoratrici e lavoratori, sicché accade che anche un sindacato robusto non sempre disponga degli strumenti necessari ad accumulare la forza sufficiente a incidere sulle grandi scelte imprenditoriali.

5. Un sindacato orfano del suo mondo: frammentazione e ricomposizione

Se la mancanza di un sistema definito di regole in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale indubbiamente costituisce un limite dell'azione del sindacato, è pur vero che la matrice della crisi dei corpi intermedi deputati alla rappresentanza sociale degli interessi è più articolata e composita, coinvolgendo tanto elementi propriamente giuridici, quanto cambiamenti organizzativi e sociali di non minore rilievo. È evidente, del resto, che l'equilibrio che si raggiunge attraverso la stipulazione del contratto collettivo, nascendo da una trattativa, dipende dai rapporti di forza tra le parti così come è pacifico che l'accoglimento delle richieste e rivendicazioni sindacali sia tendenzialmente proporzionale alla capacità di mobilitare i lavoratori, di organizzare il conflitto e, più in generale, di fare pressione sulla controparte. Ebbene, è persino intuitivo che le trasformazioni dell'impresa e del lavoro possano incidere sulla forza del sindacato, consolidando o indebolendo l'efficacia della sua azione tanto conflittuale quanto negoziale[33].

Il modello tradizionale di relazioni industriali, che si basava su una comunità stabile di lavoratori e un luogo fisico nel quale si concentravano la produzione e il conflitto, ha dovuto misurarsi con la tendenza a una accentuata differenziazione delle realtà produttive e professionali, con il progressivo dissolvimento delle concentrazioni operaie tipiche dell'industrialismo del '900, con la smaterializzazione dell'impresa[34], nonché, parallelamente, con la crisi delle così dette ideologie di classe[35] e con l'atomizzazione dei relativi interessi e soggettività[36].

La de-politicizzazione di massa e la parcellizzazione degli interessi, anche all'interno dello stesso contesto produttivo[37], sono strettamen-

[33] V. già A. Accornero, *La parabola del sindacato*, il Mulino, 1992.

[34] A. Salento, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro,* Franco Angeli, 2003.

[35] Già nel 1982 A. Gorz, in un libro dal titolo evocativo (*Addio al proletariato*, Edizioni Lavoro, 1982), sottolineava la stretta connessione tra coscienza politica e classe operaia: senza tale coscienza la classe si dissolve in una moltitudine indistinta dagli umori politici imprevedibili. È quel che è accaduto negli USA, dove gli operai della cintura industriale hanno scelto Trump, in Gran Bretagna con l'uscita dalla Brexit, in Italia, con il voto dei lavoratori prima alla Lega e poi a forze populiste. Ed è quel che si vede un po' ovunque con l'avanzata delle destre.

[36] V. Luciani, *Il mondo vuoto*, cit., 132 e ss.

[37] R. Del Punta, *Il diritto del lavoro fra due secoli: dal protocollo Giugni al de-*

te legate agli indirizzi di politica del diritto maturati a cavallo tra lo scorso secolo e il nuovo, volti a favorire la scomposizione dell'impresa, indebolendo i vincoli di solidarietà e rompendo l'*unità di classe*, per usare una formula piuttosto comprensibile ancorché desueta. Basti pensare, innanzitutto, alla diversificazione dei lavoratori non standard determinata delle possibilità di ricorso a una molteplicità di tipologie contrattuali dotate di statuti protettivi differenziati; o, ancora, alla licenza di utilizzare e acquisire lavoro in modo indiretto, tramite istituti quali la somministrazione di lavoro e gli appalti di servizi, che scompongono l'impresa in una pluralità di datori e committenti che partecipano al medesimo ciclo produttivo (con conseguente differenziazione dei trattamenti economici e normativi applicati alle maestranze).

Nel caso dell'appalto, peraltro, l'eliminazione del principio di parità di trattamento tra dipendenti dell'appaltante e dipendenti dell'appaltatore, avvenuta con l'abrogazione della legge n. 1369 del 1960 ad opera del d.lgs. n. 276 del 2003, ha fatto da detonatore per una vera e propria esplosione dei fenomeni di frammentazione dei cicli produttivi, alimentando il ricorso ai contratti d'appalto anche in funzione di mera compressione dei costi (nella specie il costo del lavoro). E l'affidamento di frazioni più o meno strategiche del ciclo produttivo a imprese terziste partecipi del medesimo fine economico della stazione appaltante[38] ha determinato un estremo particolarismo della rappresentanza, sia datoriale che sindacale, cui si affianca, sovente, una pluralità di ambiti contrattuali, sfrangiati, parzialmente sovrapposti, onnicomprensivi o per converso estremamente minuti e circoscritti[39].

Man mano poi, con il processo d'integrazione dei mercati, l'esten-

creto Biagi, in *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, 2008, p. 253, qui 305. V. anche Id., *Gli anni della nostalgia? Riflessioni sulla "crisi" del diritto del lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 1998, p. 7.

[38] L. Corazza, "*Contractual integration*" *e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004; R. Del Punta, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 1999, p. 49. Sul collegamento tra decentramento e precarietà v. L. Dorigatti, *La precarietà invisibile. Catene del valore, appalti e condizioni di lavoro*, in *Stato e merc.*, 2018, p. 561.

[39] Vedi M. Marazza, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, *LLI*, n. 2/2018 che indica come esempio del primo tipo il ccnl multiservizi, avente un campo d'applicazione estremamente ampio, e, su opposto versante, il caso del ccnl dei letturisti o, ancora, quello dei manutentori dei macchinari industriali. Per una lettura sistematica dei problemi evocati nel testo cfr., G. Centamore, *Con-*

sione delle interrelazioni tra imprese si è estesa a livello mondiale, con l'allungamento di catene globali del valore, caratterizzate da un'organizzazione transfrontaliera in cui i vincoli societari e contrattuali creano interdipendenze tra soggetti giuridici collocati anche a grande distanza, in paesi a basso costo del lavoro e a ridotte tutele normative, in genere caratterizzati da ostilità nei confronti del fenomeno sindacale e negazione del diritto alla contrattazione collettiva[40]. Ciò ha permesso ai grandi player mondiali il così detto *shopping normativo*, ossia la scelta di dislocare sedi e stabilimenti e/o individuare partner commerciali scegliendo «il diritto più favorevole»[41].

Di fronte a questi cambiamenti, il campo da gioco del sindacato è divenuto irregolare, con contorni sfrangiati e linee di fondocampo sempre più scolorite.

La segmentazione e il frazionamento dell'impresa e del lavoro, resi possibili da istituti giuridici nati *ex novo* o riformati nel campo del nuovo diritto del lavoro – a partire dalla disciplina del trasferimento di ramo d'azienda, come rivista ad opera dell'art. 32, d.lgs. n. 276/03 – ha consentito o accentuato la separazione del lavoro dall'impresa anche quando i soggetti interessati dai fenomeni di *outsourcing*, dal punto di vista economico, partecipano al medesimo ciclo produttivo. Tale processo si è dispiegato in un sistema in cui il perimetro formale dell'impresa giuridicamente considerata può non coincidere con quello dell'organizzazione effettiva della produzione[42], ed effettivamente, nei fatti, finisce per coincidervi sempre meno.

---

trattazione collettiva e pluralità di categorie, BUP, 2020. Sul tema si tornerà specificamente *infra* par. 6.

[40] A mo' di battuta, si pensi all'imbarazzo che registrò la visita di Matteo Renzi a Tirana, nel dicembre 2014, quando il premier albanese Edi Rama invitò le imprese italiane a trasferirsi in Albania "perché non ci sono sindacati". In dottrina v. W. Sanguineti Raymond, *Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2020, p. 187 ss.; V. Brino, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Giappichelli, 2020.

[41] M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2010, p. 204; V. Brino, *Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi «esperimenti» regolativi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, p. 171 ss.

[42] Sul tema si rinvia a L. Corazza, *op. cit.*; V. Speziale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 1/2010, p. 1; D. Izzi, *Lo sfruttamento dei lavoratori nelle catene di appalto*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 1/2022.

Quando i confini dell'impresa si sfaldano, è facile e talora inevitabile che si frammenti anche la rappresentanza sociale: ciascun sindacato è portato a negoziare con la propria singolare controparte contrattuale, mentre il potere decisionale relativo alle scelte imprenditoriali strategiche si distribuisce lungo le filiere produttive fino a perdersi o a rivelarsi invisibile e inafferrabile[43]. In questo quadro, può accadere che s'indeboliscano anche alcune storiche prerogative sindacali, a partire dai più tradizionali diritti collettivi nei luoghi di lavoro (assemblea, proselitismo, bacheche, ecc.), strettamente collegati all'esistenza di un'impresa che concentra in uno stesso contesto materiale le sue funzioni fondamentali, fino ad arrivare al conflitto collettivo[44].

Sotto questo profilo, infatti, la sostituibilità degli appaltatori, la dispersione della manodopera e la presenza di più contratti collettivi applicati nel medesimo ciclo produttivo e, talvolta, nello stesso luogo, rendono più difficile la costruzione di mobilitazioni comuni. Il rischio per l'impresa terzista di perdere l'appalto o venire rimpiazzata da una concorrente capace di erogare il medesimo servizio a condizioni più vantaggiose, può inoltre essere agilmente trasferito in capo ai lavoratori e usato come strumento di ricatto per spingerli ad accettare condizioni economiche e normative deteriori pur di conservare lavoro e reddito: così, il conflitto sindacale può tramutarsi in un rischio per la continuità occupazionale[45], fino a rappresentare una minaccia per le maestranze più di quanto lo sia per l'impresa stessa.

Il campo da gioco diviene ancora più evanescente quando nasco-

[43] Sulle trasformazioni produttive e sulla necessità di ripensare istituzioni e rappresentanza del lavoro v. B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020. Cfr. anche il recente volume a cura di A. Bellavista, A. Riccobono, *Trasformazioni organizzative delle imprese, condizioni di lavoro e azione collettiva*, Giappichelli, 2026.

[44] L. Dorigatti, M. Mori, *L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle diseguaglianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti*, in *Sociologia del lavoro*, 2016, p. 190.

[45] Sul punto v. O. Razzolini, *Il lavoro povero nella catena contrattuale degli appalti. Spunti di riflessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2022, che illustra una ricerca condotta nell'ambito della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, intitolata "Appalti e conflitto collettivo", la quale ha messo in luce come la principale causa di insorgenza del conflitto nelle catene di appalti pubblici (ma il discorso potrebbe essere esteso agli appalti privati) sia da rinvenirsi nel mancato pagamento delle retribuzioni, da un lato, e nel ricorso al subappalto con finalità di dumping, dall'altro lato.

no imprese del tutto prive di confini fisici e strutture materiali, come sono, oggi, le piattaforme digitali. La diffusione del lavoro su piattaforma non solo aggrava il processo di atomizzazione di bisogni e conflitti, sostituendo le forme classiche della democrazia rappresentativa con meccanismi immediati di democrazia della rete[46], ma rivoluziona la gestione dei rapporti di lavoro[47]. L'algoritmo cambia la forma del lavoro subordinato, dissimulando dentro una *app* i poteri tipici del datore di lavoro, e incide sulla stessa storica funzione del contratto di lavoro, perché la capacità del management algoritmico di governare un numero molto elevato di rapporti, integrandoli nell'organizzazione d'impresa, rende "antieconomici" i contratti standard, tradizionalmente volti a garantire fedeltà e obbedienza. In altri termini, attraverso una serie di meccanismi induttivi basati sul ranking, la piattaforma può assicurarsi, con regolare continuità, la disponibilità della prestazione di lavoro e il suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale, senza bisogno di sopportare i costi economici e normativi tipici della subordinazione[48].

In questa nuova geografia, così lontana da quella in cui il sindacato è nato, si è mosso ed è nel tempo anche straordinariamente cresciuto, pare essersi oggettivamente inaridito il terreno per l'azione sindacale, benché i soggetti sindacali più vitali non hanno certo rinunciato al tentativo di dissodarlo.

Il cinema, spesso efficace nel rappresentare i cambiamenti della realtà sociale, esibisce plasticamente le difficoltà che incontra il sindacato in contesti caratterizzati da alcuni dei fenomeni appena evocati. È iconica, per esempio, la figura di Sam, il sindacalista di *Bread and Roses* che anima la pellicola di Loach del 2000, affannandosi a intercettare e aggregare lavoratrici e lavoratori migranti impiegati negli appalti di pulizia di un grande condominio di uffici, tra mille contraddizioni interne sia al mondo dei rappresentati sia proprie dell'organizzazione

[46] L. Castellani, *Il potere vuoto. Le democrazie liberali e il ventunesimo secolo*, cit.; V. Luciani, *Il mondo vuoto*, cit., p. 132 e ss.

[47] La letteratura su questo fenomeno è pressoché sterminata: tra i tanti v. T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, n. 3-4/2017, pp. 367 ss.; A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bolognia University Press, 2019; C. Crouch, *Se il lavoro si fa gig*, Il Mulino, 2019.

[48] Per economia di spazio, sia consentito rinviare a V. Nuzzo, *Labour transformations and the expansive trend of protections in italian labour law*, in *Revista Direito Pùblico* (Brasília), n. 107/2023, vol. 20.

sindacale di cui fa parte. I temi su cui il regista inglese invita a riflettere sono molteplici e intrecciano diversi temi: dai contratti commerciali tra imprese come variabile fondamentale per la sorte dei rapporti di lavoro alla precarietà delle forme d'impiego; dalle peculiari difficoltà che caratterizzano il lavoro dei migranti fino al tema delle discriminazioni intersezionali. Ai problemi originati dal ricorso agli appalti e alle esternalizzazioni, che già di per sé aumentano le difficoltà di aggregazione e confronto, si aggiunge il tema della debolezza contrattuale determinato tanto dalla temporaneità delle forme d'impego quanto dalla marcata etnicizzazione del lavoro in alcuni settori a basso valore aggiunto, nel caso di specie le pulizie. È indubbio che edilizia, agricoltura, ristorazione, turismo, servizi e, in generale, il terziario vedano una forte presenza di lavoratori migranti: soggetti per i quali dalla conservazione del lavoro non dipende soltanto la continuità del reddito, bensì la possibilità stessa di permanere su un determinato territorio. Le politiche migratorie dei paesi europei, che collegano di norma il permesso di soggiorno alla sussistenza di un valido contratto di lavoro, determinano un aumento esponenziale del potere di ricatto dell'impresa[49] e, su opposto versante, incidono negativamente sulla disponibilità di lavoratori e lavoratrici ad aderire a un sindacato o, come mostra Loach, anche solamente ad entrare in relazione con un funzionario.

Analogo timore di rivolgere la parola a un sindacalista ricompare in una nota commedia italiana diretta da Paolo Virzì alla fine degli anni '10, ambientata in un *call center*: *Tutta la vita davanti* (2008). Il luogo di lavoro scelto dal regista è, del resto, emblematico, atteso che è si tratta di uno dei settori in cui si è diffuso l'impiego non genuino delle collaborazioni autonome, semiautonome o parasubordinate in luogo del lavoro dipendente. Non a caso, proprio con riguardo ai *call center* si è avuto uno specifico intervento regolativo, la circolare del ministro Damiano, per istruire gli ispettori del lavoro sul contenimento del falso lavoro autonomo[50].

[49] Cfr. W. Chiaromonte, M D. Ferrara, M. Ranieri (a cura di), *Migranti e lavoro*, Il Mulino, 2000, nonché F. Martelloni, *I migranti nel mercato del lavoro tra clandestinizzazione e sfruttamento*, in F. Curi, F. Martelloni, A. Sbraccia, E. Valentini (a cura di), *I migranti sui sentieri del diritto*, Giappichelli, 2021, p. 55 ss. e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici.

[50] Si tratta della circolare del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 17 del 14 giugno 2026, che ha fornito alcune indicazioni, di carattere generale, utili per un corretto ed efficace accertamento da parte degli organi di vigilanza nella verifica delle

Il film ha mostrato al grande pubblico le difficoltà che incontra il sindacato nel tentativo di entrare in contesti caratterizzati da un'alta fungibilità del personale, ove l'utilizzo di rapporti di lavoro non assistiti dallo statuto protettivo tipico della subordinazione amplifica la sensazione di precarietà e rende evidenti i ricatti cui bisogna piegarsi pur di continuare a lavorare.

Le pellicole che denunciano lo sfruttamento del lavoro mediato dalle piattaforme digitali[51] hanno timbri persino più amari, quale che sia il registro privilegiato dagli autori: qui, a fronte delle concrete modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, pare essersi ridotto all'osso ogni spazio per l'azione sindacale e pare essersi consumata ogni possibilità di solidarietà tra compagni di lavoro, descritti in perenne competizione tra loro per accaparrarsi gli slot di consegna più vantaggiosi e redditizi[52].

Eppure, almeno in Italia, è sorprendentemente accaduto, in più occasioni, che proprio questi lavoratori, apparentemente inorganizza-

collaborazioni coordinate e continuative, nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. D.L.vo n. 276/2003, in particolare nell'applicazione presso i *call center*.

[51] Si pensi a *Sorry we missed you* (2019) di Ken Loach; alla commedia italiana *E noi come stronzi rimanemmo a guardare* (2021) di Pif o al bel film francese *La storia di Soulemane* (2024). Su quest'ultimo sia consentito un rinvio, per una riflessione più ampia sul tema, a S. D'Acunto, V. Nuzzo, *Fotogrammi dal dominio della lotta. Rappresentazione cinematografiche della società neoliberista,* Editoriale scientifica, 2025.

[52] Con riferimento alla pellicola di Loach è stato peraltro osservato (v. R.E. Chesta, V. Maccarrone, *Dal campo allo schermo: influenze sociologiche nel cinema realista di Ken Loach*, in *Sociologia del lavoro*, n. 169/2024, qui p. 205) come proprio i lavoratori delle Piattaforme digitali (in Italia i riders del *Food Delivery*, altrove gli autisti di Uber) abbiano dato vita a un movimento di resistenza collettiva che ha assunto anche forme inedite e che ha prodotto importanti risultati, dando vita a una riflessione globale sui confini del campo di applicazione delle tutele della subordinazione, che in alcuni Paesi ha portato anche all'intervento del legislatore, a volte nella prospettiva dell'estensione delle tutele della subordinazione (come in Italia, con la riforma dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015), altre volte nella prospettiva dell'introduzione di forme di tutela specifiche (come in Spagna, con la c.d. "*ley riders*"). Ciò tuttavia non ha inciso sulla rappresentazione che il regista inglese ha scelto di dare. E non per inconsapevolezza (il sito ufficiale di *Sorry We Missed You* invitava i lavoratori e le lavoratrici della gig economy ad unirsi alle diverse campagne che già nel 2019 erano in corso nel Regno Unito per lottare per migliori condizioni di lavoro), ma forse proprio per l'assenza di una prospettiva di salvezza legata al successo dell'azione collettiva, specialmente se guidata dalle storiche organizzazioni sindacali. Su queste considerazioni sia consentito rinviare a S. D'Acunto, V. Nuzzo, *Il lato oscuro della libertà. Politiche neoliberali e condizione della working class nel cinema di Ken Loach*, Mimesis, 2026.

bili, trovassero il modo di organizzarsi e lottare anche con qualche significativo successo: senza le mobilitazioni e le vertenze individuali e collettive dei rider (2017-2020), capaci di attraversare anche l'emergenza pandemica da Covid-19, non avremmo mai conosciuto l'attuale versione dell'art. 2 comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 – utilmente modificato dalla l. n. 128/2019: norma che assicura un ampliamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica oltre i suoi più tradizionali confini.

Sul punto si tornerà brevemente nel finale, non prima di aver considerato il più tradizionale degli ambiti dell'attività sindacale: la negoziazione sul prezzo del lavoro.

6. Il sindacato come autorità salariale: il caso emblematico della determinazione dei salari e della tutela del potere di acquisto in tempi di inflazione

Un banco di prova sul quale può misurarsi la maggiore o minore effettività dell'azione sindacale è certamente costituito dalla determinazione del salario, che rappresenta un campo d'azione indubbiamente privilegiato ove, non a caso, si è sperimentata, sin dalle origini, la funzione tipica e l'identità stessa del soggetto sindacale.

Lasciando da parte l'archeologia giuridica, significativamente rappresentata dai *concordati di tariffa*, affacciatisi sulla scena ben prima che ogni libertà sindacale fosse soffocata dalla legislazione cingolata propria del corporativismo fascista, val la pena ricordare che anche in Costituzione compaiono segnali univoci del sindacato quale *autorità salariale* per eccellenza.

Nel Titolo III della Parte prima della Carta, dedicato ai rapporti economici, il diritto del lavoratore «a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» è affidato al sindacato registrato, chiamato a negoziare e concludere – secondo la formulazione dell'art. 39 II parte Cost. – contratti collettivi provvisti di efficacia generale e, come tali, applicabili a tutti i lavoratori della categoria (comma 4). Del resto, fu innanzitutto un sindacalista di provata esperienza, il segretario della Cgil unitaria Giuseppe Di Vittorio, a battersi in Assemblea Costituente contro l'idea di un salario minimo fissato per legge, preferendovi una equa retribuzione determinata «secondo l'azione del sindacato»: per Di Vittorio, infatti, la determinazione del

giusto salario era da affidare, in via esclusiva, a quei corpi intermedi cui la Costituzione riserva la rappresentanza sociale degli interessi[53].

Il testo definitivo degli articoli 36 e 39 Cost. finì per raccogliere, nei fatti, questa prospettiva, che non è mutata neppure alla luce della perdurante inattuazione della seconda parte dell'art. 39[54]: grazie alla giurisprudenza, che ha notoriamente svolto un prezioso ruolo di supplenza, è stato costituzionalizzato, in Italia, il salario minimo convenzionale[55]. In particolare, ritenendo l'art. 36 Cost. direttamente applicabile nei rapporti tra privati, in quanto norma immediatamente precettiva, i giudici hanno costretto anche i datori di lavoro non vincolati (legittimamente) ad alcun contratto collettivo ad applicare i minimi tabellari previsti dal ccnl del settore merceologico in cui operavano, usando le tabelle salariali come «parametro esterno» per l'individuazione, in concreto, della retribuzione sufficiente[56].

La contrattazione collettiva, dunque, determina il prezzo minimo

---

[53] Sul punto v. U. Romagnoli, T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia*, Bologna, Il Mulino, 1977, in part. p. 18-43; P. Scoppola, *La proposta politica di De Gasperi*, Bologna, Il Mulino, 1988, specialmente pp. 97-102. Sulla critica di Di Vittorio e in generale sulle posizioni della Cgil v. A. Gagliardi, *La Cgil unitaria e la nuova costituzione economica*, in G. Monina (a cura di), *1945-1946. Le origini della Repubblica*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2007, p. 349.

[54] Per un'attenta ricostruzione della genealogia della disposizione nonché delle ragioni storico-politiche della sua mancata attuazione si rinvia a L. Gaeta, *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 della Costituzione*, in *Labor*, 2017, p. 135.

[55] M. Magnani, *Il salario minimo legale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I/2010, pp. 769 ss., qui p. 777; E. Menegatti, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, 2017; P. Pascucci, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro: verso un salario minimo legale?*, Franco Angeli, 2018; M. Marinelli, *Il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente: problemi e prospettive*, *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1/2010, p. 86 ss.; L. De Angelis, *Alla ricerca della giusta retribuzione*, in *Argomenti del diritto del lavoro*, n. 2/2022, p. 255 ss.; P. Albi, (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, 2023. Sulle ragioni dell'inattuazione dell'art. 39 Cost, v., per tutti, L. Gaeta, *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 della Costituzione*, cit., pp. 135 ss. Per un'attenta disamina del congegno, anche alla luce degli sviluppi successivi, cfr. il classico studio di M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 4/1998, pp. 665 ss.

[56] Sull'immediata precettività dell'art. 36 Cost. v. T. Treu, *Sub Art. 36*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione. Rapporti Economici*, I, Bologna-Roma, 1979; L. Zoppoli, *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991 e Id., *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, I, 1994, pp. 93 ss.

della prestazione lavorativa settore per settore. Ma non solo. Attraverso il salario, essa redistribuisce una parte della ricchezza prodotta, inquadra le maestranze sulla base del bagaglio professionale e, più in generale, incide sull'equilibrio complessivo tra capitale e lavoro. Essa, inoltre, ha l'arduo compito di tutelare il potere d'acquisto di salari e stipendi dinanzi alla crescita dei prezzi al consumo, adeguando i salari all'inflazione (c.d. salario reale).

Alla fonte collettiva è stato insomma riconosciuto, nel secondo dopoguerra, il ruolo di "autorità salariale": una funzione strategica che può essere svolta in maniera proficua solo a condizione che la contrattazione collettiva sia iscritta in un sistema sindacale saldo e robusto[57]. Non a caso, uno degli effetti più problematici della crisi del sistema sindacale di fatto è stato l'indebolimento della contrattazione collettiva[58], molto evidente soprattutto in alcuni settori e per alcune tipologie di lavori[59]. Basti pensare al sestetto di sentenze rese dalla Suprema Corte di Cassazione nell'ottobre del 2023[60] che ha ritenuto in contrasto con l'art. 36 Cost. la retribuzione fissata da un contratto collettivo na-

[57] M. Delfino, *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Napoli, 2019, p. 107.

[58] Tra i tanti, v. C. Zoli, *Ruolo e limiti della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella determinazione di livelli retributivi adeguati*, in *Lavoro Diritti Europa,* n. 1/2022; P. Pascucci, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro: verso un salario minimo legale?*, Franco Angeli, 2018; A. Lassandari, *La suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1/2023, p. 531*;* V. Bavaro, *«Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici,* in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 4/2023, I, p. 510; P. Ichino, *L'Italia alla ricerca di una nuova "autorità salariale"*, in *Lavoro Diritti Europa,* n. 4/2024; V. Papa, *Lavoro povero e questione salariale. L'ineffettività del diritto alla sufficienza retributiva*, Giappichelli, 2024; G. Marchi, *Adeguatezza della retribuzione e tutela della dignità sociale. Profili lavoristici del contrasto al lavoro povero*, Bologna University Press, 2025; M. Pallini, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2024, p. 165; S. Roccisano, *Studio sull'adeguatezza della retribuzione come strumento di regolazione del mercato. Dall'art. 36, co. I, Cost. alla direttiva europea 2022/2041*, Giappichelli, 2025.

[59] Cfr. G. Fontana, *Potere collettivo, Costituzione, nuovi conflitti*, cit., il quale segnala come l'Italia rappresenti, nello spazio giuridico europeo, «l'anello debole della dinamica salariale» (p. 29).

[60] Le sei sentenze sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023, ma con due diversi relatori e con depositi in giorni diversi: Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; n. 27713; n. 27769 (Rel. Riverso); Cass. 10 ottobre 2023, n. 28320; n. 28321; n. 28323 (Rel. Panariello).

zionale sottoscritto dai sindacati confederali, quello *Vigilanza e servizi fiduciari*, che fissava la retribuzione attorno ai 5 euro l'ora, attestandosi su una soglia giudicata insufficiente a garantire una esistenza libera e dignitosa[61]. Le ragioni alla base dell'incapacità (anche) dei sindacati comparativamente più rappresentativi di determinare un minimo retributivo adeguato sono molteplici: la competizione salariale al ribasso indotta dalla forte pressione concorrenziale di una molteplicità di contratti "pirata" stipulati da parte di organizzazioni sindacali o datoriali scarsamente o per nulla rappresentative (si pensi al caso del ccnl Rider Ugl-Assodelivery sottoscritto nel settembre 2020 ove la carenza di rappresentatività dell'associazione sindacale dei lavoratori è stata accertata in diverse sedi giudiziarie); un pluralismo competitivo che accomuna le associazioni sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro[62]; la frammentazione del sistema contrattuale, spesso accompagnata dalla creazione di ambiti negoziali molto circoscritti, come quello dei "servizi fiduciari"[63]; la conseguente proliferazione del numero dei ccnl; il ritardo abituale nei rinnovi contrattuali, che prolunga oltre misura il tempo di vigenza di una regolamentazione convenzionale, impedendo un effettivo adeguamento dei salari ai cambiamenti economici[64]. Tutti questi fattori hanno concorso a determinare il già richiamato fenomeno del "lavoro povero"[65] che in Italia esibisce proporzioni molto rilevanti.

---

[61] Sulla pronuncia si rinvia, per tutte le considerazioni e anche per i riferimenti bibliografici, a F. Martelloni, *Il salario minimo legale come strumento di attuazione costituzionale*, in Costituzionalismo.it, n. 3/2023, parte I, p. 86 ss.

[62] In ambito giuslavoristico, il dibattito è inaugurato da A. Lassandari, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/1997, pp. 261 ss.

[63] In questa sede non si può fare che un cenno alla necessità di una più corretta perimetrazione delle categorie contrattuali: per l'esame di tale complesso tema si rinvia alle due monografie di G. Centamore, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, cit. e di M. Ferraresi, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Cedam, 2020, nonché allo scritto di P. Bellocchi, *Art. 2070*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (a cura di), *Il diritto del lavoro. 1. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, V ed., 2017, p. 164 ss.

[64] Si v. S. Ciucciovino, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *Lavoro e diritto*, 2020, p. 185 ss. la quale, fotografando alternativamente contratti collettivi micro settoriali assai simili gli uni agli altri e, in altri casi, contatti onnicomprensivi adattabili alle attività più diverse – come avviene per c.d. ccnl Multiservizi – ha legittimamente denunciato una sorta di "anarchia sindacale".

[65] Sul lavoro povero v. i contributi raccolti in A. Lassandari, E. Villa, C. Zoli

Il problema ha riguardato e riguarda non solo le attività di vigilanza e guardiania. Se si eccettuano alcuni contesti a più alto valore aggiunto, ove il sindacato riesce a conservare una forza contrattuale molto significativa (metalmeccanici, industria del legno, bancari), la crisi è visibile in svariati settori (si pensi ai servizi alla persona, all'agricoltura, al turismo, alla logistica e, più in generale, al variegato mondo del terziario e dei servizi all'impresa[66]), che presentano, in combinazione variabile, le caratteristiche evidenziate al paragrafo che precede: sul piano soggettivo, sono i settori ove si concentra il lavoro dei giovani, delle donne e dei migranti, nonché il maggior grado di temporaneità (e precarietà) dell'impiego; dall'altro lato, sono gli ambiti, a più basso valore aggiunto e più alto grado di destrutturazione del ciclo produttivo, testimoniata da intensi processi di esternalizzazione, catene di appalti e subappalti, contoterzismo e sub fornitura.

I dati sugli aumenti dei salari reali, considerati dunque al netto dell'inflazione, fotografano bene le asimmetrie che si registrano tra i settori merceologici sopra richiamati. Nel 2025, se i bancari vanno oltre il mero recupero dell'inflazione, registrando un aumento del 2,2%, e i metalmeccanici la recuperano pienamente con un aumento dello

(a cura di), *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, numero monografico di VTDL, 2022; V. Papa, *Lavoro povero e questione salariale*, cit., spec. cap. I; L. Corazza, C*risi della contrattazione sufficiente*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, p. 1087 ss. e Id, *I molti volti del lavoro povero*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1/2025. Per una attenta analisi sociologica v. anche C. Saraceno, *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, 2015.

[66] Il Rapporto CNEL del 2023 (*Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, Roma, 12 ottobre in *lavorodirittieuropa.it*) rileva che «criticità sono presenti nei seguenti settori o ambiti rispetto ai quali sono tuttavia necessari opportuni approfondimenti per comprendere i dati fattuali e la loro possibile lettura in termini di causa ed effetto: lavoro agricolo (dove, tuttavia, esistono trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto al contratto collettivo di livello nazionale, che sono definiti su base territoriale in ragione di un peculiare sistema di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali, e che, unitamente alla differente struttura salariale tra tempo indeterminato e tempo determinato, rendono questo settore non omologabile a tutti gli altri a partire dalle dinamiche salariali), lavoro domestico, multiservizi e lavoro di attesa (servizi fiduciari), questi ultimi molto diffusi negli appalti pubblici, ma anche privati. Ulteriori criticità esistono, anche in ragione di forme elusive e diffusione del sommerso, nel settore turistico, nei pubblici esercizi, nella logistica, nel lavoro sportivo, culturale e artistico, nelle attività di cura e assistenza alla persona rese in forma organizzata, negli appalti di servizio. Anche in questi casi risultano tuttavia necessari opportuni approfondimenti per comprendere i dati fattuali e la loro possibile lettura rispetto al tema del salario minimo».

0,2%, nel commercio e nel turismo vi è stato un decremento del valore delle retribuzioni pari rispettivamente a - 9,8% e - 10,4%[67].

È proprio guardando alle ragioni che hanno minato la forza contrattuale del sindacato che, nelle sentenze dell'ottobre 2023, la Suprema Corte lascia trapelare un implicito favore per interventi di sostegno della contrattazione collettiva dei sindacati più rappresentativi, in grado di arginare i fenomeni di *dumping* salariale determinati dalla sussistenza di contratti collettivi siglati da agenti negoziali non genuini o ben poco rappresentativi.

Dopo che tale intervento è stato ripetutamente invocato dalle parti sociali, ivi comprese le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro, il Governo Meloni – inizialmente resistente a tutte le proposte di introduzione di un salario minimo – è intervenuto con un decreto significativamente emanato a ridosso della festa dei lavoratori, e poi convertito in legge (l. n. 112/2026), per regolamentare sia il *giusto salario* (art. 7) che i rinnovi contrattuali (art. 10).

La norma considera "giusto" il trattamento economico complessivo (TEC) definito dai ccnl stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, che diventa condizione per accordare benefici alle imprese che lo applicano ai propri dipendenti e che, al contempo, sembra profilarsi quale parametro idoneo a concretizzare il c.d. minimo costituzionale[68]. In quest'ultima direzione si muove l'Ac-

[67] I dati sono tratti da M. Leonardi, L. Rizzo, R. Secomandi, *Il recupero dei salari non vale per tutti*, in *lavoce.info*, 4 settembre 2026. Sul tema v. anche D. Romaniello, L. Salvati, S. D'Acunto, *La caduta dei salari reali in Italia: a che punto è la notte?*, in *Diritti lavori mercati*, n. 3/2024, p. 587.

[68] L'art. 7, d.l. n. 62/2026, è stato già oggetto di diversi commenti: si v. P. Albi, V. Bavaro, A. Bellavista, M. D'Onghia, G. Orlandini, *Brevi Considerazioni sul decreto lavoro n. 62/2026,* in *Il diario del lavoro*, 4 maggio 2026; M. Tiraboschi, *Prime note sul trattamento economico complessivo ai sensi del decreto lavoro del 1° maggio*, *Interventi ADAPT*, 4 maggio 2026; G. Orlandini, *Vizi e virtù del salario*, in *Diritti & Lavoro Flash*, n. 3/2026, p. 8; *S.* Giubboni, *Il «salario giusto» nel decreto-legge n. 62/2026*, in *Il Menabò di Etica ed Economia*, n. 260/2026; G. Calvellini, *Convertito in legge il "decreto primo maggio": conferme, novità e criticità in materia di salario "giusto*, in *Diritti&Lavoro Flash*, n. 5/2026, p. 10; M. Miscione, *Il nuovo salario giusto*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2026, 429 ss.; M. Barbieri, *Sono giustificati gli entusiasmi per il "salario giusto"?*, in *Il Menabò di Etica ed Economia*, n. 261/2026; F. Rotondi, A. Tursi, *Il salario giusto e il contratto collettivo: l'anima corporativa del decreto di maggio (artt. 7 e 8)*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2026; A. Bellavista, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 1/2026, p. 237; L. Calcaterra, *Dal salario minimo al salario giusto. Luci e ombre della politica*

cordo quadro del 12 novembre 2026 che generalizza il salario giusto e introduce specifiche misure di contrasto al dumping contrattuale. Per un verso seleziona attentamente, sulla base di criteri certi, gli agenti negoziali titolati a concludere i contratti collettivi idonei a individuare il tec; per altro verso, insiste sulla ridefinizione dei perimetri contrattuali al fine di scongiurare accavallamenti e sovrapposizioni, specialmente ad opera di ccnl stipulati per settori differenti o per altre tipologie d'impresa (quali, ad esempio, le imprese artigiane o le società cooperative). A presidio di tale impianto, l'intesa contempla un'esplicita «clausola di salvaguardia» (punto 2.3.) che – fermi restando i limiti di ogni disposizione pattizia – introduce espressamente una inderogabilità *in pejus* di natura reale del trattamento così definito.

Quanto ai rinnovi contrattuali, la legge n. 112/2026 affida alla contrattazione collettiva stessa il compito di stabilire procedure idonee a garantire la regolarità del rinnovo. A supporto, si prevede che, in mancanza di rinnovo entro nove mesi dalla scadenza del contratto, le retribuzioni vengano adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria, all'Ipca-Nei (e cioè all'Ipca depurata del valore dei beni energetici importati) nella misura del 50% della stessa.

Benché il legislatore si sia mosso nella giusta direzione, resta la sensazione di un intervento incompiuto. Sul piano strettamente retributivo, infatti, anche la contrattazione collettiva messa in campo dai sindacati storici resta debole nei settori a basso valore aggiunto e/o in quelli più esposti alla concorrenza internazionale, sicché il trattamento economico ivi stabilito non sembra sufficiente a scongiurare il rischio del c.d. lavoro povero[69].

---

di tutela salariale italiana dell'ultimo biennio, in corso di pubblicazione in *Rivista italiana diritto del lavoro*, n. 2/2026.

[69] Il dibattito sul salario minimo è, com'è noto, ben risalente e nel tempo si è scontrato con l'ostilità dello stesso sindacato: si veda, per tutti, M. Roccella, *I salari*, 1986, Il Mulino, oggi ripubblicato online ne *Lo scaffale di Lavoro e diritto*, 2023, Il Mulino, il quale sottolineava come la proposta di un salario minimo legale significa «non solo battersi per ottenere uno strumento integrativo della contrattazione, ma anche trovare in esso una fonte rinnovata di legittimazione nei confronti dell'insieme della classe lavoratrice». Nella dottrina recente, sull'opportunità di una legge che determini anche un minimo invalicabile, volto a rafforzare la contrattazione collettiva, v. F. Martelloni, *Il salario minimo legale come strumento di attuazione costituzionale*, cit.; M. Barbieri, *Europa/Italia: a che serve il salario minimo legale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2022 e Id., *Il salario minimo tra discussione politica e giurisprudenza*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2023. Sul complesso dibattito in merito all'opportunità

I rischi paiono, peraltro, aggravati dalla fragilità del sistema d'incentivo ai rinnovi contrattuali, non idoneo ad assicurarne la tempestività.

La disposizione in discorso si inserisce, infatti, in un contesto caratterizzato (anche sotto questo ulteriore profilo) da un alto grado di differenziazione, atteso che mentre in alcuni settori i rinnovi intervengono solitamente a ridosso delle scadenze triennali o sussistono meccanismi pattizi che assicurano un recupero dell'inflazione anche a contratto scaduto[70], in altri settori i rinnovi avvengono, di regola, ben dopo il triennio, lasciando i salari invariati per un ampio lasso di tempo, con evidente e progressiva erosione del potere di acquisto dei salari[71].

Un esempio del primo tipo è costituito dal contratto dei metalmeccanici, dove il mantenimento del potere di acquisto delle retribuzioni è stato affidato a tre meccanismi concomitanti: l'adeguamento annuale programmato delle retribuzioni, che costituisce una garanzia per l'imprevedibilità dell'elemento inflattivo nel triennio, perché le parti si vedono ogni anno (anche in vigenza del contratto e fino al suo rinnovo, per verificare l'aumento Ipca e confrontarlo con quello tabellare, al fine di applicare la maggiorazione più conveniente); il riferimento "matematico" all'Ipca consolidata e non a quella previsionale; e soprattutto la clausola di salvaguardia. Introdotta nel rinnovo del 2021, essa costituisce una novità sul piano delle tecniche di regolazione: è una clausola contrattuale asimmetrica che opera solo qualora l'inflazione reale risulti superiore a quella prevista e in base alla quale sono stati definiti gli aumenti annuali del salario nominale (differenziati per i vari livelli di inquadramento). In altri termini, quando le parti si incontrano per

della determinazione per legge di un salario minimo v. P. Pascucci, *Giusta retribuzione*, cit.; M. Delfino, *Il salario legale*, cit.; E. Menegatti, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, cit.; M.V. Ballestrero, *Retribuzione sufficiente e salario minimo legale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. I/2019, p. 235, spec. pp. 251 ss.; E. Gragnoli, *Il numero crescente dei contratti collettivi nazionali, la libertà sindacale e l'art. 36, primo comma, Cost.*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 4/2021; V. Bavaro, *Sul salario adeguato*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2022; C. Pisani, *Salario minimo legale: una soluzione semplicistica ad un problema complesso*, in W. Chiaromonte, M.L. Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro*, Firenze University Press, 2024, p. 947; L. Calcaterra, *Dal salario minimo al salario giusto. Luci e ombre della politica di tutela salariale italiana dell'ultimo biennio*, cit.

[70] È il caso, ad esempio, del ccnl dei Metalmeccanici.

[71] Si pensi al già citato ccnl Vigilanza e servizi fiduciari.

verificare l'andamento del trattamento economico minimo sulla base dell'Ipca depurato dai beni energetici importati (Ipca-Nei), esse verificano se l'aumento così calcolato sia maggiore o minore rispetto a quanto già predeterminato anno per anno nelle tabelle dei minimi e applicano il meccanismo più conveniente ai lavoratori. In questo modo l'adeguamento basato sull'applicazione dell'Ipca depurata, finisce per costituire una garanzia minima predisposta per i lavoratori metalmeccanici[72].

Queste strategie integrate (clausola di salvaguardia e recupero dell'inflazione sull'Ipca consolidata, invece che programmata) hanno prodotto effetti tangibili. Il contratto collettivo dei metalmeccanici è tra i pochi che nel periodo di esplosione dell'inflazione successivo all'inizio del conflitto in Ucraina è riuscito a mantenere il potere di acquisto dei salari. Questa esperienza contrattuale, tuttavia, è difficilmente replicabile in settori ove il sindacato non ha la forza per negoziare o ri-negoziare, entro i termini previsti, il rinnovo della parte economica.

La situazione paradossale che si determina, pertanto, è proprio questa estrema differenziazione tra settori ove si sono riuscite a mettere in campo efficaci strategie di salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni e ambiti ben più problematici, ove il salario reale ha conosciuto arretramenti preoccupanti (ancora una volta emblematico il richiamo alla già descritta vicenda del ccnl *Vigilanza e servizi fiduciari*, rinnovato solo a valle delle sentenze gemelle della Corte di Cassazione dell'autunno 2023, dopo anni e anni di ritardo nella negoziazione della parte economica).

La descritta articolazione, se non frantumazione, del sistema di contrattazione collettiva, era forse un effetto prevedibile delle scelte sulla c.d. politica dei redditi compiute nell'ultimo decennio dello scorso secolo, quando la sola contrattazione fu investita di compiti sin troppo onerosi.

Il superamento del meccanismo della scala mobile cui era imputata la responsabilità di alimentare la spirale prezzi-salari[73], prodotto dall'accordo del 31 luglio 1992 e il nuovo sistema pattizio definito

[72] Sul ccnl dei Metalmeccanici v. G. Centamore, A. Lassandari, F. Martelloni, V. Nuzzo, *Il contratto collettivo dei metalmeccanici nel sistema di relazioni industriali: intuizioni e innovazioni alla prova dei fatti*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 180, n. 4/2023, p. 513.

[73] E. Tarantelli, *Economia politica del lavoro*, Utet, 1986, p. 542.

nell'accordo trilaterale del 23 luglio 1993[74] per un verso manifestavano, in modo piuttosto esplicito, l'obiettivo di contenere la dinamica salariale, attribuendo al sindacato un ruolo di responsabilità e moderazione[75]; per altro verso riponevano nei sindacati di settore una fiducia eccessiva, che si è nel tempo riproposta, anche a dispetto del reale andamento della dinamica salariale.

Il modello adottato con il Protocollo Ciampi del 1993 – che ha affidato al contratto collettivo la determinazione del salario comprensivo anche del recupero dell'inflazione – è stato, infatti, sostanzialmente confermato dall'accordo Quadro "separato" del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali[76] fino al Patto per la Fabbrica del 2019[77], passando per il trittico interconfederale 2011-2014[78].

Con questi accordi, come è noto, ci si è limitati a reperire indici più affidabili sulla cui base rinnovare la parte economica dei contratti – abbandonando il vecchio tasso d'inflazione programmata, che aveva nel tempo esibito la sua inadeguatezza, a beneficio di un altro indi-

[74] Per tutti: T. Treu, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2/1993.

[75] Sul punto si rinvia all'analisi di S. D'Acunto, D. Romaniello, *Tarantelli's political exchange versus the stick of deflation: a long-term perspective on the industrial relations model in Italy*, in *History of Economic Ideas*, n. 2/2026, ove si dimostra che la disinflazione e l'indebolimento dei sindacati erano indissolubilmente legati a una più ampia riorganizzazione del potere economico, associata alla liberalizzazione finanziaria, all'indipendenza della banca centrale e all'integrazione monetaria europea. In questo contesto, il 1993 si inserì in un più ampio regime istituzionale basato proprio sulla volontà di determinare un contenimento salariale e un indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori. Sul superamento della scala mobile v. F. Carinci, *Scala mobile sì o no. (Storia tormentata senza eredità)*, in *Giur. It.*, n. 4/1993; M. Roccella, *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2011, p. 421 e ss.

[76] Su cui v. F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Rivista italiana diritto del lavoro*, n. 2/2009, parte I, p. 177; M. Magnani, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6/2009, p. 6.

[77] F. Di Noia, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali: rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'AI 28 febbraio 2018*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4/2018, III, p. 1260; M. Marazza, *Perimetri e rappresentanze sindacali*, in *Labour & Law Issues*, I/2018; L. Bordogna, *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 1/2019, p. 37.

[78] V. *supra* nt. 30.

catore (l'Ipca depurata dei beni energetici importati[79]) fornito da una istituzione terza – ma si è al contempo confermata la soluzione esclusivamente negoziale. Peraltro, si è allungato il periodo di vigenza della parte economica dei contratti collettivi, portandolo a coincidere con quello della parte normativa e, contemporaneamente, si è abbandonato il precedente sistema di incentivo/penalizzazione al rinnovo entro i termini, ossia l'indennità di vacanza contrattuale[80].

Ancora una volta, insomma, si è assegnato al sindacato un potere pressoché esclusivo nel campo delle politiche dei redditi, ma sguarnito di strumenti idonei a garantirne un esercizio efficace e proficuo.

Il fallimento di un meccanismo congegnato nei termini monopolistici sommariamente riassunti ha lasciato sostanzialmente solo il sindacato nell'assolvimento del compito di salvaguardia del salario reale, mostrando tutti i propri limiti: già sotto la vigenza del Protocollo del luglio 93, nell'arco di un quindicennio, circa 10 punti di prodotto interno lordo sono stati trasferiti dal monte salari e stipendi ai profitti e alla rendita; negli anni più recenti le criticità si sono persino ulteriormente acuite, specie quando la spirale inflazionistica ha ripreso a crescere anche sulla spinta della congiuntura internazionale. Basti pensare agli ultimi dati ISTAT, che ci dicono che a ottobre 2026 l'inflazione è salita a +5,4% (da +4,2% di settembre)[81], tornando al livello registrato ad agosto 2023. Peraltro, l'accelerazione dell'inflazione risente principalmente dell'aumento dei prezzi dei beni energetici (da +22,6% a +31,4%), a riprova della scarsa efficacia dell'indice assunto a parametro di riferimento per l'adeguamento dei salari.

Se tutto ciò avrebbe dovuto sollecitare interventi normativi efficaci e tempestivi, l'attuale art. 10 del decreto c.d. "primo maggio" continua e ripetere lo stesso schema del recente passato, riponendo ogni onere su un sindacato "assistito" dalla sola introduzione della regola del 50% dell'Ipca-Nei dopo nove mesi di ritardo nel rinnovo del contratto collettivo: un dispositivo obiettivamente molto debole e certamente non idoneo a scongiurare pratiche dilatorie volte a ritardare contrattazione e rinnovi.

---

[79] Sul quale si rinvia alle riflessioni di C. De Martino, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".*IT, n. 463/2023, qui p. 7 e ss.

[80] Sulle politiche inflazionistiche v. C. De Martino, *op. cit.*; S. Roccisano, *Studio sull'adeguatezza della retribuzione*, cit.

[81] Cfr. il comunicato stampa di ottobre 2026 sui dati provvisori dei prezzi al consumo su *Istat.it*.

Un passo avanti su questo terreno è stato compiuto proprio dal recentissimo accordo quadro del 12 novembre 2026 che affida al ccnl il compito di garantire «l'adeguamento del Tem in ragione dell'eventuale scostamento incrementale tra i tassi consuntivati annualmente dell'indice Ipca-Nei e i tassi previsionali considerati al momento del rinnovo del ccnl» (p. 14). Si estende, così, a tutti i settori il meccanismo, introdotto nel ccnl dei metalmeccanici, che prevede il recupero di eventuali scostamenti dall'inflazione prevista a quella effettiva. In mancanza di accordi in ambito settoriale, l'accordo prevede che questo meccanismo sia esigibile nei prossimi rinnovi contrattuali nazionali.

Se questa regolazione costituisce un visibile avanzamento, essa accusa anche dei limiti, frutto degli odierni rapporti di forza tra le parti nonché del suo carattere compromissorio. Prima di tutto manca il tema dell'ultrattività o di una indennità di vacanza contrattuale superiore a quella (davvero poco efficace) attualmente prevista dalla legge: sarebbe stato importante inserirla come incentivo ad accelerare i rinnovi. In secondo luogo, nell'accordo non viene trasposto un elemento che aveva caratterizzato l'intesa intersindacale del 10 luglio 2026, ove i sindacati segnalavano la necessità che il contratto nazionale non si limitasse a conservare il potere d'acquisto ma avesse anche l'ambizione di incrementarlo. Da ultimo, anche sulla conservazione del potere di acquisto, restano le perplessità dell'utilizzo, quale indice contrattuale di riferimento per il recupero dell'inflazione, dell'Ipca-Nei, che si è dimostrato negli ultimi anni palesemente inadeguato[82] e che continuerà a costituire un problema in un Paese privo di autonomia energetica, specie nella drammatica congiuntura internazionale che stiamo attraversando.

7. La resilienza del sindacato nel "vuoto di potere" dei corpi intermedi

In uno dei suoi ultimi scritti, Luigi Mariucci collocava il diritto del

[82] I dati ISTAT sull'inflazione confermano come il suo aumento sia principalmente trainato proprio dall'aumento dei prezzi dei beni energetici, che solo nell'ultimo mese, tra settembre e ottobre 2026, è passato da +22,6% a +31,4%. Depurare l'indice di tale valore è dunque oggi una precisa scelta politica, reiterata nella consapevolezza che non è in grado di proteggere realmente il potere di acquisto dei salari.

lavoro in un «interregno»[83], rappresentandolo come un'entità sospesa tra un non più e un non ancora: una fase nella quale – secondo la nota formula gramsciana – il vecchio muore, ma il nuovo stenta a nascere e fatica a prendere corpo. L'interregno è insomma più incerto di una semplice *transizione*, per sua natura temporanea e tendenzialmente progressiva, idonea a segnare il passaggio a uno stadio più elevato dello sviluppo. Ha natura problematica, essendone indefinito il tempo e la direzione che imboccherà, poi, il corso della storia: non si sa quanto sia destinato a durare né è agile intuire se porterà o meno a una fase più avanzata nell'assetto dei rapporti sociali.

Ebbene, nell'epoca della post-globalizzazione, del dissolvimento della classe operaia, della frammentazione dei mercati, dell'impresa e delle forme del lavoro, il sindacato – che del diritto del lavoro costituisce un attore indefettibile – vive una fase di cambiamento e spiazzamento, i cui sviluppi futuri sono ancora costellati d'incognite.

È indubbio che le innovazioni organizzative riassunte nei paragrafi che precedono abbiano indebolito la capacità di coalizione, l'individuazione dell'interesse collettivo, la sua rappresentanza nonché, come si è detto, l'esercizio del contropotere sindacale[84]. Peraltro, stando al contesto italiano, in mancanza di una legge sulla rappresentanza – che per *communis opinio* costituisce urgenza, ossimoricamente sempre rinviata – non è detto che soluzioni pattizie, pur meritorie (v. *supra*, par. 4), siano in grado di risolvere i problemi che affliggono il sistema sindacale di fatto, imprimendo al corso delle relazioni industriali quella inversione di tendenza giudicata necessaria e improcrastinabile. Contemporaneamente, se il lavoro de-spazializzato è orfano di luoghi di concentrazione della forza lavoro e mutuo riconoscimento tra simili – specie quando il rapporto di lavoro nasce e vive nel mondo virtuale[85] – il lavoro tramite piattaforma è addirittura apparso come

[83] L. Mariucci, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberismo*, in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, Il Mulino, 2020, p. 211.

[84] P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour & Law Issues*, n. 4/2018, p. 1.

[85] Così A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile,* in *Labour & Law Issues*, n. 1/2018. Del medesimo segno i rilievi di U. Gargiulo, P. Saracini, *Riflettendo su parti sociali e innovazione tecnologica: contenuti,* ratio *e metodo*, in *Quad. Diritti Lavori Mercati*, *Parti sociali e innovazione tecnologica*, n. 15/2023, p. 9 ss., per i quali «non v'è dubbio che con il venir meno delle coordinate spazio temporali entro le quali viene resa la prestazione di

un «universo di micro imprenditori senza impresa»[86], i quali stentano a riconoscersi come gruppo, faticano a individuare interessi comuni e, non di rado, diffidano delle modalità con cui ha storicamente preso forma la rappresentanza sociale. Trascurare o sottovalutare questi dati di fatto, del tutto evidenti specie a fronte dell'odierna e straordinariamente asimmetrica distribuzione della ricchezza e del potere nelle società contemporanee[87], sarebbe miope. I richiamati mutamenti hanno riflessi sul rapporto tra lavoro e tecnologia, sugli assetti istituzionali e persino sullo stato di salute della democrazia e dei corpi intermedi: è del tutto naturale che ne siano pienamente investiti anche il potere e l'azione sindacale.

Al contempo, però – com'è stato pure rilevato[88] – l'utilizzo delle tecnologie digitali ha una sua ambivalenza: ad esempio «consente inedite modalità di svolgimento dell'azione sindacale e di esercizio dei diritti collettivi, che favoriscono nuovi e più ampi spazi di interazione, aggregazione e confronto rispetto a quelli tradizionali, sì da amplificare il potenziale rappresentativo dei soggetti collettivi». Tale constatazione è percepibile in ciascuno dei tradizionali ambiti in cui si declina la dimensione collettiva: dal processo di formazione della volontà, prima e durante l'esercizio dell'azione negoziale, fino all'azione diretta, passando per le forme di costruzione del consenso non solo interno ma anche esterno ai luoghi di lavoro, ove si sono recentemente sperimentate nuove forme di proselitismo, iniziative coalizionali o alleanza sociali inedite, in qualche circostanza non prive di efficacia. Per essere più espliciti, è oggi ricorrente la consultazione in tempo reale della base da parte dei delegati sindacali presenti nelle RSA e RSU o dei funzionari sindacali impegnati nelle trattative, puntualmente rendicontate,

---

lavoro, i tradizionali strumenti di aggregazione del consenso e di coalizione, presupponendo la contiguità fisica dei prestatori di lavoro e la condivisione degli interessi da parte di ampie categorie di lavoratori, si trovano oggettivamente in difficoltà» (p. 10).

[86] B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione,* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 326/2017, p. 8. Nello stesso senso, tra gli altri, P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, cit., p. 1 ss.; M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2016, vol. 26, p. 664 ss.

[87] A. Honneth, *Il lavoratore sovrano*, cit.

[88] C. Faleri, *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali nell'economia digitale*, in *Ianus*, n. 24/2021, p. 93 ss., qui p. 94. Sul tema v. anche M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Rivista italiana diritto del lavoro*, n. 1/2019, p. 57 ss.

commentate e chiosate *step by step* nel gruppi Telegram e WhatsApp[89]; al contempo, proprio grazie a queste infrastrutture tecnologiche a portata di smartphone, sono tornate ad affacciarsi sulla scena forme di conflitto collettivo tanto desuete quanto efficaci, come lo sciopero articolato, sia a singhiozzo che a scacchiera[90]. Quanto alle nuove forme di sindacalizzazione e rappresentanza, giova ricordare come le *Unions* metropolitane dei rider[91], nate oramai una decina d'anni or sono, abbiano inizialmente utilizzato proprio le chat collettive aziendali create dalle piattaforme per organizzare lotte comuni e avviare vertenze collettive contro le grandi piattaforme di food-delivery[92]. In altri termini, uno strumento pensato per interloquire direttamente con la flotta dei ciclofattorini, senza intermediazione sindacale, è stato convertito in un fondamentale strumento di autorganizzazione della forza lavoro, opportunamente depurato dalla presenza indiscreta di *trainers* e *supervisors* aziendali.

Nondimeno, la presenza dei soggetti sindacali formali e informali sui social network ha consentito di strutturare reti e promuovere alleanze, che hanno permesso alle nuove esperienze di sindacalismo informale di intercettare non soltanto i consumatori-clienti ma pure le forme più tradizionali della rappresentanza[93] così come, in qualche

[89] Lo sottolinea G. Calvellini, *Nuove tecnologie e partecipazione diretta dei lavoratori: problemi e prospettive*, in *Quad. Diritti Lavori Mercati,* n. 15/2023, p. 17 ss., il quale parla, in proposito, di una sorta di assemblea permanente ospitata in uno spazio virtuale (p. 22 ss.).

[90] Si pensi ai lavoratori di Yoox Net-a-Porter (colosso dell'*e-commerce* di moda) che nel settembre 2025 hanno indetto un pacchetto di 40 ore di sciopero articolato a scacchiera tra i siti di Zola Predosa e dell'Interporto di Bentivoglio o, ancora, al caso della Fiac Compressori, dove nel maggio 2020 si è organizzato un presidio permanente ai cancelli h24 e scioperi articolati a scacchiera (quattro ore per turno), bloccando le merci in uscita con il celebre slogan *"da qui non esce una rondella"* (v. Collettiva.it).

[91] Sulle esperienze di sindacalismo informale nel settore del food-delivery quali Riders Union Bologna, Roma e Firenze, Deliverance Milano e Deliverance Project Torino v. G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in *Labour & Law Issues*, n. 2/2019, spec. p. 188 ss.

[92] M. Marrone, *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021; N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti. La lotta dei rider e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.

[93] Così è accaduto, ad esempio, in vista della predisposizione e sottoscrizione della *Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori digitali* sottoscritta a Bologna il 31 maggio 2018, firmata dal Sindaco di Bologna, da due piattaforme di food-delivery operanti nel territorio comunale (Sgnam e MyMenù) nonché, sul versante sindacale, congiuntamente da Riders Union Bologna e da Cgil, Cisl e Uil.

caso, hanno agevolato i tentativi di alcune storiche centrali sindacali di giocare un ruolo significativo nell'ambito di iniziative inconsuete per un sindacato, a partire da quelle referendarie andate in scena in Italia, con esiti alterni, nell'arco dell'ultimo biennio[94].

Insomma, il sindacato, per quanto indebolito, è ancora ben presente e visibile sulla scena, con una resilienza certamente superiore a quella dei partiti che, alle origini del fenomeno sindacale, ne ispirarono la nascita. Ciò è probabilmente dovuto anche alla polifunzionalità delle strutture sindacali, ai servizi che forniscono e, non da ultimo, all'esistenza di presidi territoriali e luoghi fisici di riferimento, rappresentati da una Camera del lavoro o da un Caf cui potersi rivolgere per la soluzione di un problema concreto[95].

Ma c'è qualcosa di più: nuove potenzialità per un'azione sindacale efficace si profilano, a ben vedere, sia nel tradizionale campo della contrattazione collettiva, sia nella progressiva dilatazione qualitativa e quantitativa degli istituti di partecipazione sindacale intesi in senso lato.

Sul primo versante, è pacifico che il contratto collettivo, con tutti i suoi limiti, resti una boa nella società liquida, punto di riferimento per imbarcazioni fragili esposte alle turbolenze di un mare senza rotte né confini. Diversamente non si spiegherebbero, in Italia e altrove, tassi di copertura della contrattazione collettiva comunque molto significativi, né si insisterebbe, giustamente e da più parti, su ambiti inediti nei quali si può esercitare – e in certa misura già si sperimenta – l'autonomia privata collettiva. Ci si riferisce, in particolare, alle esperienze della contrattazione di sito o di filiera, talvolta non solo nazionale[96], nonché

[94] Si fa riferimento al Referendum in materia di lavoro e cittadinanza, direttamente promosso anche dalla Cgil, tenutosi nel giungo 2025 (senza raggiungimento del quorum) e al più recente referendum costituzionale del marzo 2026 in tema di separazione delle carriere dei magistrati, che ha bocciato la riforma della giustizia voluta dal Governo Meloni registrando una partecipazione molto significativa e che ha visto un indubbio protagonismo del maggior sindacato italiano nei comitati della società civile per il "no".

[95] Lo sottolineava già L. Mariucci nel saggio citato in apertura (*Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberismo*).

[96] Tra gli accordi di sito si vedano, a titolo di esempio, i protocolli siglati per gli aereoporti di Malpensa e Palermo, il primo dei quali è stato siglato l'8 febbraio 2023 in Prefettura a Varese da Enac, SEA, tutte le società di *handling* e tutti i sindacati confederali, sia per l'area cargo sia per l'area passeggeri. Tra gli accordi di filiera, oltre ai più risalenti accordi Fincantieri con Fim, Fiom e Uilm, (integrativo 2016 e accordo del

ai meritori tentativi di governare la transizione tecnologica, specie se caratterizzata dall'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi[97]. Questo nuovo canale d'iniziativa sindacale è attestato da una pluralità di esperienze negoziali che contemplano un ruolo dell'attore collettivo non soltanto nella gestione delle crisi di impresa, bensì anche in tutti i processi di riconversione tecnologica o green[98].

Accade, al contempo, che alcuni vettori strategici d'intervento sindacale non siano stati ancora esplorati in tutte le loro potenzialità. Costituisce un esempio di questo tipo l'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, che affida al contratto collettivo nazionale la facoltà di intro-

---

26 maggio 2021), sono certamente significativi i Protocollo appalti del Gruppo Hera (2016 e successivo aggiornamento) nonché del gruppo Acea del 20 ottobre 2023, che individuano i contratti nazionali da applicare nelle attività esternalizzate. Un modello sperimentato più di recente è costituito dai protocolli plurilaterali promossi dalla Prefettura di Milano per la legalità dei contratti di appalto nella logistica (18 luglio 2024) e nelle filiere produttive della moda (26 maggio 2025), unitariamente sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle confederazioni sindacali.

[97] V. da ultimo, M. Tiraboschi, *Intelligenza artificiale e contrattazione collettiva: cosa sappiamo davvero?*, in *IlSole24ore*, 19 ottobre 2026, laddove l'A. da conto di un recente studio europeo che attesta la crescita degli accordi in tema di formazione, privacy e partecipazione sindacale, pur segnalando le difficoltà in ordine al governo pattizio delle c.d. decisioni algoritmiche e ai loro effetti sull'organizzazione del lavoro. Con particolare riguardo al settore dei servizi cfr. il rapporto della Fondazione Friedrich Ebert Stiftung-UNI Europa sempre dedicato alle previsioni della contrattazione collettiva relative all'impiego di strumenti basati sull'IA (parte di un più ampio progetto di ricerca FES-UNI Europa che esplora la crescente importanza dei sistemi di IA per i lavoratori europei, nonché le prospettive di contrattazione collettiva per affermare il controllo dei lavoratori su questi nuovi strumenti in rapida diffusione) visibile alla pagina *Collections.fes.de*.

[98] Si rinvia a A. Alaimo, R. Di Meo, *Politiche attive del lavoro e formazione nella doppia transizione: impresa, sindacato e contrattazione collettiva*, in *Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 2/2025, p. 252 e ss., che esaminano anche nel dettaglio le diverse esperienze contrattuali. Sul ruolo della contrattazione collettiva nella transizione ecologica, in particolare, v. P. Tomassetti, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 1/2021, p. 77 ss.; C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2022, p. 327 e ss.; M. Zito *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2022, p. 694 e ss.; F. Testa, *La funzione sostenibile del contratto collettivo: spunti teorici ed empirici*, in A. Bavaro, C. Cataudella, A. Lassandari, L. Lazzeroni, M. Tiraboschi, G. Zilio Grandi (a cura di), *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, 2023, Adapt University Press, p. 324.

durre tutele economiche e normative a beneficio delle collaborazioni etero-organizzate, modulando e adattando lo statuto protettivo del lavoro subordinato sulla base di bisogni specifici, legati alla concreta attività di lavoro. Qui il dato dello scarso numero di accordi e del loro contenuto per lo più ablativo[99] va letto, probabilmente, come l'effetto della ridotta consapevolezza dello stesso sindacato in ordine alle effettive possibilità offerte da questa inedita regolamentazione, che "arma" il sindacato della possibilità di agire per un'integrale applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato (*ex* art. 2, co. 1) qualora non si prevenga, in via negoziale, alla definizione di uno specifico statuto protettivo calibrato sulle esigenze dei collaboratori. Insomma, di fronte a lavoratori integrati nell'organizzazione aziendale, le alternative che il legislatore propone sono due: l'integrale applicazione dello statuto protettivo tradizionalmente accordato al lavoro dipendente oppure la definizione, per via contrattuale, di un assetto di garanzie pensate ad hoc sulla specificità del lavoro. Se potrebbe essere comprensibile una certa diffidenza verso uno strumento che si presenta come dismissivo di diritti – che invece, almeno in astratto, spetterebbero integralmente *ex* art. 2, comma 1, proprio in caso di *self restraint* da parte del sindacato – essa tuttavia potrebbe (e dovrebbe) essere superata da due elementi nient'affatto marginali. Un primo fattore riguarda – come già si è accennato – la forza attribuita a un sindacato che ha alle proprie spalle il primo comma dell'art. 2, sicché esso può negoziare con la consapevolezza che, in mancanza di accordo, saranno destinate ad operare tutte le tutele della subordinazione. La seconda osservazione, di importanza non minore, riguarda la loro effettività. È certo vero, infatti, che il primo comma dell'art. 2 prevede l'estensione in blocco delle garanzie del lavoro subordinato anche alle collaborazioni etero-organizzate, ma non è men vero che questo regime si rivela, nei fatti, solitamente più virtuale che reale: in genere quelle garanzie sono destinate a trovare applicazione solo a valle di un contenzioso giudiziario, al cui rischio spesso i committenti preferiscono esporsi, piuttosto che modificare i propri modelli di *business* conformandosi alle nuove regole. Al cospetto di una normativa che rivela il proprio carattere essenzialmen-

[99] Per una prima rassegna di accordi *ex* art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 sia consentito rinviare a V. Nuzzo, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali?*, cit., p. 63 ss.

te rimediale[100], caldeggiare l'intervento del contratto collettivo *ex* art. 2, comma 2 non significa, semplicemente, suggerire un adattamento negoziato della disciplina del lavoro subordinato a forme di collaborazione nell'impresa provviste di proprie peculiarità, peraltro differenziate settore per settore, ma vuol dire, prima e soprattutto, assicurare l'effettività della tutela pattiziamente apprestata, facendo assurgere il sindacato a garante della concreta esigibilità dello statuto protettivo[101].

Sempre guardando al campo delle più rilevanti innovazioni normative, è almeno altrettanto interessante l'introduzione e il potenziamento di forme di partecipazione sindacale alle scelte organizzative dell'imprenditore che, direttamente o indirettamente, sono in grado di generare conseguenze sulle condizioni di lavoro o sui livelli occupazionali. Si sono infatti indubbiamente ampliati, nel primo quarto di secolo, gli ambiti nei quali operano i diritti di informazione e consultazione sindacale, divenuti parte integrante della modalità di gestione dell'impresa. Non si tratta di un dato completamente nuovo, specie nella normazione di derivazione europea: il sindacato è da sempre coinvolto nelle procedure di riduzione di personale, nei trasferimenti di azienda nonché, anche sulla scorta del diritto nazionale, nell'adozione di strumenti tecnologici che determinano un controllo sulla persona che lavora, di cui costituisce esempio emblematico il risalente art. 4 della l. n. 300 del 1970. Ciò detto, oggi una serie di nuove normative consegnano al sindacato la possibilità di incidere significativamente sulla libertà di iniziativa economica privata, attribuendogli la possibili-

[100] Sulla natura *realisticamente* rimediale della fattispecie di nuovo conio v. le riflessioni di S. D'Ascola, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lavoro e diritto*, n. 1/2020, p. 3 ss.

[101] Si pensi all'esperienza dell'accordo collettivo nazionale per le attività degli *shopper* delle piattaforme operanti nel settore del *e-grocery* (F. Capponi, *Shopper: firmato l'accordo collettivo per i lavoratori autonomi della spesa a domicilio via app*, in *Bollettino Adapt*, 11 marzo 2024, n. 10) che disegna una disciplina cucita su misura sulle esigenze del settore, a tutto vantaggio dell'effettività delle tutele. Il contratto, infatti, agisce sul piano del compenso prevedendo una paga di 13 euro all'ora nel 2025 (che sale a 13,50 nel 2026), in cui rientra anche la preparazione del carrello, e una serie molto specifica di indennità: quella di disponibilità, da 1,30 euro, per il tempo di attesa degli incarichi; un supplemento per il lavoro domenicale (di 0,65) e festivo (di 2,58); un "bonus spesa scomoda" calcolata sulla base di un indice di peso volumetrico (che arriva fino a 6,45 euro all'ora); una indennità per edifici senza ascensore (1,30 per incarichi dal 2° piano in poi), un contributo spese carburante, un bonus incarichi in ZTL (4 euro) e perfino un eventuale bonus calore per le consegne effettuate dal 1° luglio al 31 agosto.

tà di contribuire *ex ante* alla conformazione degli assetti organizzativi e produttivi.

Si tratta di regole che operano sia in contesti più "classici" di coinvolgimento sindacale, come crisi e chiusure di aziende, sia su terreni nuovi e più partecipativi. Ma è interessante sottolineare come, anche nella prima ipotesi, il sindacato sia chiamato ad agire in un'ottica "preventiva", a discutere di scelte imprenditoriali volte a limitare gli effetti sull'occupazione. Si pensi alla disciplina in tema di delocalizzazioni, che procedimentalizza la decisione imprenditoriale di chiudere uno stabilimento (art. 1, cc. 224 e ss., l. n. 234/2021) anche – ma non soltanto – nelle ipotesi di decentramento di un'attività oltreconfine. Il coinvolgimento sindacale è qui molto forte, perché non si limita alla consultazione, ma è volto alla predisposizione di un *piano* che indichi puntualmente le azioni di salvaguardia dei livelli occupazionali[102], la cui definizione e sottoscrizione è fortemente incentivata dal legislatore[103].

Il coinvolgimento sindacale "preventivo" diventa poi una componente fondamentale della nuova disciplina del Codice della Crisi e dell'Insolvenza (d. lgs. n. 14/2019), entrato in vigore nel luglio 2022, che non ha soltanto introdotto una specifica procedura di informa-

[102] In seguito alla comunicazione con la quale il datore di lavoro rende edotte le rappresentanze sindacali della volontà di cessare l'attività produttiva, quest'ultimo è tenuto a elaborare un piano che preveda: a) le azioni tese a salvaguardare i livelli occupazionali, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, il riassorbimento presso altre imprese o di incentivi all'esodo; b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori, come programmi formativi; c) le prospettive di trasferimento dell'azienda o di rami della stessa con finalità di continuazione dell'attività.

[103] È prevista: (1) la possibilità per i lavoratori coinvolti di fruire di uno specifico ammortizzatore sociale per transizione occupazionale, della durata massima, di 12 mesi; (2) il datore non è tenuto a pagare il contributo addizionale per i licenziamenti collettivi, mentre se non presenta il Piano o questo non viene sottoscritto, si dispone un incremento del contributo addizionale piuttosto rilevante (dal doppio al quintuplo); (3) i lavoratori interessati dal piano sociale concordato accedono al programma di politica attiva *Garanzia di occupabilità dei lavoratori* (GOL). La disciplina è peraltro rafforzata dalla previsione di un robusto impianto sanzionatorio: in particolare, nel caso di omessa presentazione del piano o di carenza degli elementi necessari previsti dal comma 228, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo Naspi in misura pari al doppio; invece, nel caso di mancata approvazione, se ritenuto dalle parti sociali poco soddisfacente, il datore deve corrispondere il contributo Naspi con un aumento dell'importo pari al 500%. Su questi aspetti sia consentito rinviare a V. Nuzzo, *Delocalizzazioni e chiusure di stabilimenti: i nuovi limiti all'iniziativa economica privata tra scelte legislative e prospettive possibili*, in *Rivista italiana diritto del lavoro*, n. 4/2022, p. 524 ss.

zione e consultazione sindacale in materia di composizione negoziata della crisi[104] – da attivare qualora non siano previste altre procedure di informazione e consultazione sindacale[105] – ma ha anche corredato l'art. 2086 c.c. di un secondo comma che impone all'imprenditore «il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevanza tempestiva della crisi d'impresa e della perdita della continuità aziendale» prescrivendogli «di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale». È stato già sottolineato in dottrina come da tale norma discenda per l'imprenditore un *obbligo*, e non una mera facoltà, di avvalersi, in caso di crisi, di strumenti quali la composizione negoziata, la CIGS o gli accordi di transizione occupazionale o di ricollocazione: una pluralità di strumenti che impongono, dunque e non per caso, un coinvolgimento sindacale nella gestione dell'impresa che versa in condizioni di difficoltà[106].

Da queste normative emerge un doppio "ruolo" del sindacato: interlocutore non solo nelle crisi e nei processi di riqualificazione e riconversione aziendale, ma anche nella tutela dei disoccupati, coinvolto – insieme ai soggetti pubblici – a realizzare obiettivi di politica dell'impiego e dell'occupazione, che attengono direttamente alla gestione del mercato del lavoro[107].

Ancora, i diritti di informazione e consultazione si sono significativamente rafforzati con la direttiva 2002/14/CE che ha introdotto regole di natura trasversale volte a operare in differenti vicende della vita di un'impresa, accumunate dalla circostanza che producono – o

[104] L'art. 4, comma 3, del CCII impone al datore di lavoro di informare i soggetti sindacali "delle rilevanti determinazioni, assunte nel corso delle trattative della composizione negoziata e nella predisposizione del piano nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi e dell'insolvenza, che incidono sui rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori, anche solo per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro o le modalità di svolgimento delle prestazioni". A seguito di tale informazione è poi prevista la possibilità per il sindacato di chiedere una consultazione. Sul tema v. A. Alaimo, R. Di Meo, *op. cit*., p. 286.

[105] Previste dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'art. 2, co. 1, lett. g), d. lgs. 25/2007: art. 4 CCII.

[106] Così I. Alvino, *Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2023, p. 11.

[107] Così A. Alaimo, R. Di Meo, *op. cit.*, p. 275.

sono idonee a produrre – conseguenze su quantità e qualità di lavoro in un'attività economica organizzata per la produzione e lo scambio di beni e servizi. In Italia, il decreto di attuazione (d. lgs. n. 25/2007), che ha affidato alla stessa contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità dell'informazione e consultazione[108], consente al sindacato di avere notizia (e intervenire su) l'andamento recente e prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione o dei contratti di lavoro. Formule ampie in cui si possono ricomprendere non soltanto le vicende concernenti gli andamenti produttivi, ma anche, ad esempio, l'innovazione tecnologica e i suoi inevitabili effetti sugli organici aziendali e sugli assetti organizzativi dell'impresa.

Figlia del d. lgs. n. 25/2007 è stata la disciplina dell'art. 9, parte I, del ccnl dei Metalmeccanici, introdotta nel 2008 e tuttora vigente[109], che ha consentito al sindacato di giocare un ruolo di assoluto protagonismo in vicende importanti di chiusure e delocalizzazioni di grandi poli industriali: dallo stabilimento fiorentino di Campi Bisenzio della GKN alla Caterpillar di Jesi; dalla Whirlpool di Napoli alla Wartsila Italia Spa di Trieste[110].

Nella contrattazione dei metalmeccanici i diritti di informazione sindacale in sede aziendale sono pensati come momento strutturale e fisiologico nell'andamento di ogni azienda, fatte salve quelle di piccole dimensioni. In tutte le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, infatti, le organizzazioni sindacali devono essere informate anche su aspetti e questioni che trascendono l'interesse collettivo di cui il sindacato è tradizionalmente portatore, come le condizioni di lavoro

[108] Sul tema v., per tutti, M. Corti, *I diritti di informazione e consultazione in Italia dopo il d. lgs. n. 25 del 2007 tra continuità e innovazione*, in *NLCC*, n. 4/2008, p. 849.

[109] Pur con qualche modifica rispetto alla versione originaria. Sul tema sia consentito rinviare a F. Martelloni, V. Nuzzo, *Commento all'art. 9*, in V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura editrice, 2023, p. 87. Sull'esame di altre esperienze contrattuali si rinvia a N. Deleonardis, *L'organizzazione sindacale e il mercato del lavoro*, Adapt University Press, 2024, p. 145 ss.

[110] Su tutte queste vicende si rinvia a G. Frosecchi, *Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*, in *Labour & Law Issues*, n. 2/2021, p. 39.

o la salvaguardia dell'occupazione, essendo dovuta un'informazione riguardante *interessi diffusi* di carattere più generale, tra cui pure la sostenibilità ambientale degli investimenti produttivi e la tutela dell'ambiente esterno.

Un "apposito incontro" è altresì richiesto dal medesimo art. 9 per informare il sindacato in ordine a mutamenti nell'organizzazione imprenditoriale che possono avere effetti sull'occupazione, quali – ad esempio – quelli connessi a rilevanti modifiche tecnologiche o produttive, a operazioni di decentramento di fasi di attività, a processi di esternalizzazione o a spostamenti non temporanei di quote significative di lavoratori. Ciò significa che, in occasione di decisioni destinate a incidere sugli organici, sull'organizzazione del lavoro o sul luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore ha l'onere di disporre un incontro con i sindacati, volto a informarli, previamente, di ogni decisione cui l'impresa ha intenzione di dare corso.

Qui, a ben vedere, il sindacato non esercita un contropotere tradizionale, chiamato a bilanciare il potere unilaterale del datore di lavoro inteso come parte del contratto di lavoro e, dunque, come creditore della prestazione lavorativa, bensì penetra in una sfera decisoria diversa, un tempo considerata intangibile: quella dell'imprenditore inteso come titolare dell'organizzazione e suo gerente, tenuto a coinvolgere, in misura variabile, anche altri portatori d'interesse in una pluralità di decisioni strategiche a lungo ritenute di sua esclusiva pertinenza[111].

A questo modo, nel quadro dei rapporti economici delineati in Costituzione, sembra profilarsi una più serrata dialettica tra primo e secondo comma dell'art. 41 Cost., con felice congedo di anacronistiche interpretazioni assolutizzanti della libertà economica (comma 1)

[111] Si pensi, in generale, alla valorizzazione del ruolo degli *stakeholder*, tra cui i lavoratori e i loro rappresentanti, nelle Direttive sulla rendicontazione di sostenibilità (2022/2462) e sulla *Due Diligence* (2024/1760). Non è questa la sede per approfondire questo tipo di coinvolgimento, per il quale si rinvia a F. Guarriello, *Take Due Diligence Seriously: commento alla Direttiva 2024/176*, in *Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 3/2024, p. 245 e, sul ruolo del sindacato, già F. Guarriello, *Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 4/2021, p. 580, segnalando come l'opinione dell'A. sia ottimistica, nel senso di un ampliamento del ruolo sindacale. Valutazione a cui, tuttavia, si potrebbe anche obiettare che in tali recenti atti normativi il sindacato è considerato al pari degli altri *stakeholder* e non quale interlocutore privilegiato. Su queste posizioni v. l'analisi di B. Caruso, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 484/2024, p. 5.

tese a degradare al rango di mero simulacro ogni limite o finalità della medesima (comma 2). Com'è stato giustamente osservato da accorta dottrina, «il carattere anacronistico e indebito di quella degradazione è oggi univocamente confermato dall'ultima rilevante riforma della Carta fondamentale che, nell'accordare rilievo costituzionale alla tutela dell'ambiente (art. 9, comma 3), lo ha anche significativamente iscritto tra i vincoli dell'iniziativa economica privata (art. 41, comma 2), rivitalizzando la disposizione nel suo complesso»[112] e a tutto tondo, anche con riguardo a finalità diverse e ulteriori rispetto a quelle più recentemente introdotte, ivi compresa la tradizionale *funzione sociale* dell'iniziativa economica privata[113].

Parimenti, sembra rivitalizzarsi, poco a poco, l'art. 46 della Costituzione sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: la recente legge n. 76 del 2025, pur con tutti i limiti segnalati dalla dottrina[114], ha avuto il merito di riaprire un dibattito sul coinvolgimento sindacale nelle decisioni di impresa[115] e sulla partecipazione diretta dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai suoi organi di vertice.

In altri termini, nell'odierno quadro normativo, pare legittimo inquadrare la significativa espansione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale al crocevia tra l'art. 41 comma 2 e l'art. 46 Cost. giacché il sindacato, anche in virtù della sua indubbia rilevanza costituzionale (art. 39 Cost.), sembra profilarsi, agli occhi del legislatore europeo e nazionale, come l'agente più idoneo a governare alcuni

---

[112] A. Lo Faro, *Please In My Back Yard: esperienze locali di salario minimo e uso strategico dei contratti pubblici*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2025, p. 246.

[113] V. Speziale, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, in *Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 3/2023, p. 290.

[114] Su cui si rinvia a A. Ingrao, *La partecipazione dei lavoratori tra istanze costituzionali e compromessi legislativi: legge n. 76/2025, anatomia di una riforma mancata*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2/2025, p.123.

[115] Si v. già il confronto, precedente all'emanazione della legge, sulla proposta della CISL, alla quale è dedicato un fascicolo tematico di *Diritto delle relazioni industriali* del 2023 (e qui in particolare i saggi di T. Treu, p. 889; E. Ales, p. 913; L. Zoppoli, p. 958). Questa rivitalizzazione del dibattito segna quanto meno una fase nuova rispetto a quella in cui – com'è stato efficacemente scritto – il tema della partecipazione era «ai margini del pensiero politico-istituzionale e delle sue prassi, oltre che della progettualità giuridica» (così M. Pedrazzoli, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di una idea*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1/2005, p. 427). Sulle potenzialità dell'art. 46 Cost e sulla necessità di una legge di attuazione v. C. Zoli, *La partecipazione dei lavoratori in Italia tra vecchi e nuovi modelli*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 3/2013, p. 557.

rilevanti cambiamenti che scuotono il sistema produttivo, salvaguardando interessi e valori di rango costituzionale che possono andare in frizione con l'iniziativa economica privata.

In conclusione, come si è ripetutamente osservato, il sindacato non è passato indenne dal vuoto di potere che oggi attanaglia i corpi intermedi. Le sue difficoltà si percepiscono sensibilmente nella generalizzata flessione dei tassi di sindacalizzazione e copertura della contrattazione collettiva, nella rarefazione dei conflitti di lavoro, nell'impotenza che si registra attorno alla questione salariale. Eppure, non è peregrino riconoscere in capo al sindacato un grado di resilienza comunque superiore a quello di altri storici corpi intermedi, poiché, da un lato, esso continua a costituire un punto di riferimento per le persone che devono lavorare per vivere; dall'altro lato, i poteri pubblici e quelli privati sembrano tenuti a riconoscerlo come interlocutore privilegiato, coinvolgendolo nella dimensione regolativa delle vicende dell'impresa, sia nelle fasi di difficoltà, sia nei momenti in cui l'organizzazione del lavoro e della produzione si misurano con le grandi sfide del nostro tempo: dalla transizione ecologica a quella tecnologica, specie se caratterizzata dall'adozione di infrastrutture digitali, management algoritmico e intelligenza artificiale.

Non è facile dire se il sindacato avrà la forza e gli strumenti per affrontare questa sfida. Per certo dipendono anche da questo il futuro del lavoro e la qualità della democrazia.

* * *

Abstract

Ita

Il saggio guarda ai rischi dello svuotamento del contropotere sindacale, dapprima sottolineando la fondamentale funzione che il sindacato ha storicamente svolto (e continua a svolgere) nella determinazione delle condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro, poi esaminando indicatori e caratteristiche di tale svuotamento. Dopo aver messo in luce le cause delle difficoltà che incontra, oggi, l'azione sindacale, anche a fronte dei mutamenti tecnologici, organizzativi e normativi che caratterizzano la dimensione pro-

duttiva, gli autori si soffermano sulla paradigmatica questione salariale, sottolineando effetti e rischi dell'indebolimento della contrattazione collettiva in questa materia. D'altra parte, il saggio non manca di sottolineare un certo grado di resilienza del soggetto sindacale il quale, pur a fronte delle difficoltà registrate specialmente nei settori a basso valore aggiunto, si mostra capace di recuperare nuovi spazi di azione, sia nel mercato del lavoro sia nell'organizzazione di impresa, anche grazie alla crescente rilevanza e intensità dei diritti di informazione e consultazione.

En

This essay examines the risks of the erosion of trade union countervailing power. Firstly, it highlights the fundamental role that trade unions have historically played (and continue to play) in shaping the economic and regulatory conditions of employment, and examines the indicators and characteristics of this erosion. Having highlighted the causes of the difficulties currently facing trade union action – partly due to the technological, organisational and regulatory changes characterising the world of work – the authors focus on the paradigmatic issue of wages, emphasising the effects and risks of the weakening of collective bargaining in this area. The essay also highlights a certain degree of resilience on the part of the trade union movement which, despite the difficulties encountered – particularly in low value-added sectors – has proved capable of regaining new spheres of influence, in the labour market and in company organisation, thanks in part to the growing significance and scope of information and consultation rights.



Costituzionalismo.it

Email: info@costituzionalismo.it
Registrazione presso il Tribunale di Roma
ISSN: 2036-6744 | Costituzionalismo.it (Roma)