

Audizione innanzi all'XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati sulle proposte di legge C. 707 Polverini e C. 788 Gribaudo

di Franco Carinci

Mercoledì, 8 maggio 2019 ore 14.00

Su gradito invito di questa undicesima Commissione della Camera dei Deputati, mi sono proposto di illustrare alcune criticità delle due proposte di legge oggetto di esame, C 707 e C 788.

Premetto che farò una rapida analisi, che certo richiede di essere approfondita, delle disposizioni essenziali delle due proposte, formulando via via soluzioni alternative, riassunte in chiusura una possibile linea di intervento, che sconti le difficoltà politiche e tecniche sulla strada di una “legge sindacale” estesa ad una rappresentatività finalizzata ad una efficacia generalizzata.

Nell'esaminare in sequenza le due proposte, credo di poter definire la prima (Polverini) come *hard*, in quanto estesa alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e unitarie, alla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori a livello nazionale e territoriale, alla titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva, nonché all'attuazione dell'art. 46 Cost.; e la seconda (Gribaudo e altri) come *soft*, in quanto ristretta alla determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali delle

organizzazioni sindacali, ma qui sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, a livello nazionale, regionale e provinciale.

A) PROPOSTA DI LEGGE C. n. 707 (Polverini)

Capo I. Norme in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Art. 1. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e unitarie.

Questa proposta al capo I, artt. 1-12 prevede la possibilità per le organizzazioni sindacali di costituire in ogni impresa e unità produttiva: a) delle Rsa ai sensi di legge, con rinvio all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300; b) delle Rsu ai sensi della contrattazione collettiva (CCNL e accordo interconfederale).

Ora:

1. Le Rsa sono costituite per legge con rinvio all'art. 19 St. lav., senza peraltro considerare che questo articolo è uscito modificato dalla consultazione referendaria del 1995, con sopravvivenza della sola lett. b), debitamente amputata, sì da richiedere la sottoscrizione di un contratto collettivo di qualsiasi livello, nazionale, territoriale, aziendale applicato nella unità produttiva; e, a sua volta, questa lett. b) è stata riscritta da Corte cost. n. 231/2013, con un dispositivo che degrada la sottoscrizione alla partecipazione alle trattative di un contratto applicabile all'unità produttiva, ma con una motivazione che sembra ritenere sufficiente una forte presenza sindacale nell'unità produttiva interessata, in termini di una significativa percentuale di iscritti.

Il problema prioritario che qui si prospetta al legislatore è di verificare la tenuta di un art. 19 St. lav., che così come modificato e adattato si è lasciato alle spalle un pesante problema ermeneutico; occorre verificare e correggere tale tenuta, prima di una sua chiamata in causa da parte della proposta legislativa. Comunque, non è richiamato l'art. 35 St. lav., relativo all'ambito di applicazione del suo Tit. III, sicché si dovrebbe dedurre la possibilità di costituire Rsa, a prescindere dalla dimensione occupazionale dell'unità produttiva.

2. Con riguardo alla Rsu questa non è prevista per legge, ma solo per CCNL e per accordi interconfederali, nella cornice di alcune disposizioni di cui all'art. 1, co. 2 e ss., derivate dal T.U. sulla rappresentanza. Si perpetua così il modello, di una previsione legislativa delle Rsa, che, poi possono essere sostituite dalle Rsu, che ne erediterebbero diritti e privilegi in base ad una disciplina contrattuale. Modello, costituzionalmente corretto, ma tale da non poter evitare l'eventuale coesistenza di Rsa e Rsu, perché una organizzazione sindacale legittimata a costituire una Rsa, può sempre chiamarsi fuori dalla elezione di una Rsu, restando i CCNL e gli accordi interconfederali privi di efficacia *erga omnes*.

La disciplina di cornice prevista dall'art. 1 è uno scorporo selettivo di quella contemplata sul T.U. sulla Rappresentanza, mentre avrebbe dovuto recepirla in maniera più ampia e articolata lo stesso (art. 1, co. 3 e ss.).

Sembra che, laddove prevista o costituita, la Rsu sostituisca in pieno diritti e privilegi delle Rsa, sempre con riferimento alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto o accettato il CCNL o l'accordo interconfederale sulle Rsu (art. 1, co. 8). Il

che non corrisponde alla disciplina di cui al T.U. sulla rappresentanza che contempla alcuni diritti a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva (assemblea, permessi retribuiti, affissione). L'unica previsione al riguardo contenuta nella proposta legislativa è quella relativa alla titolarità della contrattazione aziendale, riservata alla Rsu, ma con l'assistenza delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale. Ora, si tratta di garantire un coordinamento fra il contratto nazionale e il contratto aziendale, non essendo questo assicurato da alcun vincolo reale, come nel settore pubblico per cui le clausole difformi del secondo siano automaticamente sostituite da quelle del primo. Sicché sarebbe meglio che l'assistenza, comunque intesa, venisse esercitata dalle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva (art.1, co. 6).

Peraltro, ove la Rsu non sia prevista o costituita, al posto di questa, sono le Rsa a gestire le trattative sempre con la prevista assistenza (art. 1, co. 7). Non è previsto che la Rsu voti a maggioranza, sì da eliminare il rischio di una sua divisione per componenti sindacali; né che le Rsa, che, eventualmente sopravvivono alla mancata previsione o costituzione delle Rsu, abbiano una qualche regola per dirimere eventuali contrasti.

3. Non è chiaro che cosa dovrebbero fare gli organismi di coordinamento alla cui elezione parteciperebbero non più le organizzazioni sindacali "rappresentative", ma quelle che hanno sottoscritto i CCNL e gli accordi interconfederali; nonché le organizzazioni sindacali non firmatarie, previa sottoscrizione delle loro liste per le elezioni dei suddetti

organismi da parte di almeno il 3% degli aventi diritto al voto (art.1, co. 10).

Art. 2. Misurazione della rappresentatività a livello nazionale.

1. L'art. 2 ai commi 1 e 8 riprende la formula già sperimentata per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni con il D.lgs. n. 165/2001 e ripresa dal T.U. sulla Rappresentanza di una media qui specificata come semplice tra la percentuale degli iscritti sul totale all'organizzazione sindacale e la percentuale di voti nelle elezioni per le Rsu. Quello che va qui sottolineato è come non sia prevista una percentuale minima, cioè quella consolidata del 5% che si deve intendere rimessa alla contrattazione collettiva, cosa che però sembra essere perlomeno discutibile, trattandosi di una soglia di ammissione determinante ai fini della rappresentatività.

Sono chiamati in causa l'INPS, per quanto riguarda gli iscritti, e il CNEL, per quanto riguarda i voti, nonché la certificazione finale della media rilevante per la rappresentatività. Niente da aggiungere alla difficoltà di messa a regime di tale sistema se non per segnalare che il CNEL ha presentato al Senato il disegno di legge S. 1332 per la creazione di un codice unico dei contratti collettivi di lavoro da realizzare in collaborazione con l'INPS.

2. L'autentica mancanza, però, è costituita dal non aver previsto alcuna misurazione della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro, sì da lasciar monca l'individuazione di entrambe le parti titolate alla contrattazione collettiva nazionale. Trattasi di una mancanza enfatizzata da

Confindustria e CGIL-CISL-UIL, fino ad oggi protagonisti unici degli accordi interconfederali in materia, ma senza che sia tutt'ora disponibile una chiara e persuasiva proposta in tal senso, data l'estrema difficoltà di "conteggiare" le imprese operanti nel settore privato, in ragione di una frantumazione produttiva senza confronto dell'intera Europa. Ho cercato di ovviarvi la proposta C n. 788, su cui si avrà occasione di ritornare in seguito.

3. Non è contemplata neppure la rappresentatività a livello interconfederale, i cui accordi sono, peraltro, citati agli artt. 1, co. 2, 3, 8, 9, 10, art. 4, co.4, art. 5, co. 2.

Art. 3. Rappresentatività a livello territoriale.

1. È prevista anche una rappresentatività a livello territoriale che per le segreterie provinciali è derivata da quella delle organizzazioni sindacali a livello nazionali che appunto devono essere rappresentative, nonché attribuita alle organizzazioni sindacali presenti negli organismi di coordinamento se operano su base territoriale, regionale o provinciale. Ora, si deve richiamare l'art. 1, co. 10 per cui all'elezione di tali organismi partecipano le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto i CCNL e gli accordi interconfederali; nonché le organizzazioni sindacali non firmatarie che abbiano liste sottoscritte da parte di almeno il 3 per cento degli aventi diritto al voto. Per cui anche organizzazioni sindacali che pur avendo liste sottoscritte da almeno il 3 per cento se riescono a conseguire una presenza negli organismi di coordinamento devono essere considerate rappresentative, sempre che operanti su base territoriale, regionale o provinciale.

CAPO II. Titolarià ed efficacia della contrattazione collettiva.

Art. 4. Titolarià della contrattazione collettiva.

1. Quanto al co. 1, dell'art. 4, per cui le organizzazioni sindacali costituite ai sensi dell'art. 19 St. lav. sono ammesse alla contrattazione collettiva, c'è da richiamare quanto detto sopra con riguardo proprio all'art. 19 St. lav., come risultante dalla consultazione abrogativa del 1995 e da Corte cost. n. 223/2013 (Capo I, art. 1, punto 1). Per cui si crea un corto circuito, per cui le organizzazioni sindacali *ex art. 19 St. lav.* possono costituire Rsa se hanno partecipato alle trattative per il contratto collettivo applicato nella unità produttiva, quindi se non hanno partecipato non possono costituirle; ma in quanto le abbiano costituite ... sono ammesse alla contrattazione collettiva. Si parla genericamente dell'essere ammesse alla contrattazione collettiva, ma deve evidentemente intendersi a quella aziendale.

2. Quanto al co. 2, art. 4, esso va coordinato sia con il co. 6 dell'art. 1 che prevede che la Rsu, ove prevista o costituita, contratti "per nome e per conto dei lavoratori nell'impresa o nell'unità produttiva", assistita dalle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale; sia con il co. 7 dello stesso art. 1 che prevede, ove la Rsu non sia prevista o costituita, tocchi alle Rsa sostituire la Rsu nella contrattazione.

Il co. 2 dell'art. 4, aggiunge *ex novo* che, oltre alla Rsu, ove costituita (non più prevista o costituita come per il co. 6 dell'art. 1) o, in sua mancanza, le Rsa delle organizzazioni sindacali

rappresentative a livello nazionale, sono ammesse alla contrattazione aziendale anche le organizzazioni sindacali, “titolari di deleghe certificate pari ad almeno il 5% degli iscritti nell’impresa o nell’unità produttiva”. Il che è condivisibile come apertura democratica, ma può produrre come conseguenza una moltiplicazione imprevedibile degli agenti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva aziendale. Forse sarebbe meglio prevedere, come è ormai in certa prassi un referendum sulla bozza negoziata, aperto a tutti i lavoratori, con quorum di partecipazione e di approvazione.

3. Quanto al co. 3 dell’art. 4, richiama l’art. 8 del D.L. 13 agosto 2011 n. 138, convertito con modificazioni dalla legge n. 148 del 2011, per rendere efficaci “le specifiche intese” derogatorie rispetto alla legge alla contrattazione collettiva nazionale (art. 8, co. 2 *bis*), nei confronti di tutti i lavoratori interessati, “se sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario ai sensi di quanto previsto dall’art. 5” della stessa proposta di legge.

Ora, la proposta riporta il testo dell’art. 8 del D.L. n. 138 del 2011, fino ad ora, rifiutato esplicitamente dalle grandi confederazioni, ma non per questo privo di un utilizzo più o meno occulto. Ma, così come formulato, oggetto di molte critiche e riserve, non pare recuperabile, sicché, questa potrebbe costituire una buona occasione per rivederlo, rendendolo usufruibile alla luce del sole:

a. Invece che continuare a fare riferimento ai sensi dell’attuale art. 8, co. 1, ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, riesce datato, dal momento che agli artt.

2 e 3 della proposta si definisce la rappresentatività a livello nazionale e, rispettivamente, territoriale. Ma, a mio avviso, sarebbe meglio fare riferimento alle organizzazioni sindacali che hanno firmato il contratto collettivo nazionale di riferimento, perché sono queste ad essere interessate al coordinamento fra tale contratto e quello aziendale.

b. Non si offre una riproduzione esatta dell'art. 8, co. 1, con riguardo alle “specifiche intese” che devono essere tradotte a livello aziendale dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, sulla base “di un criterio maggioritario relativo alle stesse rappresentanze”, per poter avere l'efficacia rispetto all'intera forza occupata nell'unità produttiva, anche derogatoria rispetto alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale. Le “specifiche intese” raggiunte dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale, costituirebbero la cornice in cui sarebbe possibile collocare la contrattazione aziendale effettuata dalla Rsu o dalle Rsa secondo un criterio maggioritario.

c. L'estensione dell'efficacia del contratto aziendale così realizzato non contrasterebbe con l'art. 39, co. 2 ss. Cost., almeno per chi interpreta quest'ultimo come riferito al solo contratto nazionale (categoriale); ma deve essere tenuto presente che non esiste in tal senso un orientamento ravvisabile nella giurisprudenza costituzionale.

d. Per il “criterio maggioritario” l'art. 4, co. 3 rinvia al successivo art. 5 della stessa proposta di legge che non riguarda le Rsu, ma le organizzazioni sindacali rappresentative, sicché si deve pensare che il criterio maggioritario da applicare alle Rsu è quello della maggioranza dei suoi componenti. Ma resta il problema di quando, in assenza di una Rsu, ci siano le Rsa, per

cui non è chiaro come qui funzioni il “criterio maggioritario”, se per rappresentanze o per iscritti alle stesse.

e. Non c’è rinvio esplicito all’art. 8, co. 1, con rispetto alle finalità perseguibili e, rispettivamente, all’art. 8, co. 2, con rispetto alle materie trattabili. E, comunque, se lo si deve ritenere implicito, non è sufficiente riprendere parzialmente il co. 2 *bis* dello stesso art. 8, con la formula “fermo restando il rispetto dei limiti costituzionali e dei vincoli derivanti dall’unione europea e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Si sarebbe dovuto, come ha fatto la dottrina, selezionare l’elenco delle materie oggetto delle “specifiche intese” di cui all’art. 8, co. 2, dato che finiscono:

- Con riguardo alla deroga alla legge, che, potrebbe, al limite, coprire tutto il diritto del lavoro, con un azzeramento del carattere precipuo di tale diritto, cioè l’inderogabilità rispetto alla contrattazione non solo individuale ma anche collettiva, la quale ultima può derogare la legge solo in presenza di specifici e limitati rinvii. Sicché è indispensabile un accurato filtro dell’elenco di cui allo stesso art. 8, co. 2.

- Con riguardo alla deroga al contratto collettivo nazionale (categoriale), che, potrebbe al limite coprire tutto il suo contenuto, vanificando l’intero sistema di rinvii effettuati a favore del contratto aziendale, riservare allo stesso contratto collettivo nazionale, la delimitazione dei limiti sostanziali e procedurali all’esercizio di tale deroga.

f. Quanto al co. 4 dell’art. 4, si fa riferimento a “accordi collettivi anche interconfederali” per la definizione delle “modalità delle piattaforme e l’individuazione delle

delegazione trattante e le relative attribuzioni”, senza che, come già notato, sia stata definita la rappresentatività delle parti stipulanti accordi interconfederali.

Art. 5. Efficacia della contrattazione collettiva.

1. Nonostante la rubrica dell’articolo questo non riguarda l’efficacia della contrattazione collettiva aziendale già trattata al precedente art. 4, co. 3, ma solo l’efficacia della contrattazione contrattuale nazionale e territoriale.

Rispetto a quest’ultima, diversamente dalla contrattazione aziendale che ha una controparte nel singolo datore di lavoro e un ambito definito dall’unità produttiva; qui, a proposito della contrattazione nazionale e territoriale, si pone il duplice problema di individuare la controparte datoriale e, rispettivamente, la categoria contrattuale, nazionale o territoriale rispetto a cui condurre la trattativa relativa alla stessa. Problema questo che non è stato affrontato né tanto meno risolto.

2. Il disposto più importante è quello di cui al co. 1 di tale art. 5, per cui “i contratti e gli accordi collettivi formalmente sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentative di almeno il 50 per cento più uno nell’ambito contrattuale e territoriale di riferimento sono efficaci ed esigibili”. Ora, la formula “efficaci ed esigibili” è ripresa dal T.U. sulla Rappresentanza, ma essa non può che evidenziare una certa tendenza espansiva favorita dall’art. 36 Cost., dalla introduzione di rinvii *ex lege* e dalla previsione di benefici in materia di concessioni, appalti, sgravi, con riguardo a contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali maggiormente o

comparativamente più rappresentative, formula quest'ultima che potrebbe essere convertita a pro delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi della proposta di legge qui considerata. Ma, non è possibile parlare di una efficacia *erga omnes*, essendo questa preclusa dalla mancata attuazione dell'art. 39 co. 2 e ss. Cost., come risultante dalla giurisprudenza costituzionale, senza potersi applicare qui la norma di cui al D.lgs. n. 165 del 2001, passato indenne al vaglio della Corte costituzionale, per cui il contratto di comparto ha efficacia *erga omnes*, non per forza sua, ma per la previsione di un obbligo *ex lege* a carico di tutte le Amministrazioni di osservarne il contenuto. Non è possibile fare questo, perché nel settore pubblico privatizzato l'art. 39, co. 2 e ss. deve essere coordinato con l'art. 97 co. 2 Cost.

3. Del che è perfettamente consapevole la stessa proposta di legge, che all'art. 5, co. 2, contempla, con una mutazione sul T.U. sulla Rappresentanza, che “gli accordi collettivi, anche interconfederali, prevedono clausole o procedure finalizzate a garantire nei confronti di tutte le parti l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze degli eventuali inadempimenti”. Trattasi di una forma di autodisciplina che riguarda, però, solamente coloro che rientrano nel sistema, sottoscrivendo o aderendo ai contratti collettivi nazionali e agli accordi interconfederali.

CAPO III. Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione.

1. Mi sono permesso di non considerare questo capo, perché ritengo che la proposta di legge sarebbe già pesante senza estenderla al di là della materia della rappresentanza sindacale

nei luoghi di lavoro e della rappresentatività delle organizzazioni sindacale ed efficacia dei contratti collettivi. Tanto più che la materia, per quanto rinverdata da un accordo interconfederale recente, non sembra sufficientemente matura anche perché richiederebbe di essere coordinata con quella relativa alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

2. In chiusura, penso di dover evidenziare la problematica compatibilità fra la proposta di legge in parola e l'introduzione del salario minimo a tutto campo, cioè anche laddove è presente la contrattazione collettiva, come sembra essere nell'intenzione di questo governo.

B) PROPOSTA DI LEGGE C. n. 788 (Gribaudo e altri).

1. Questa proposta di legge prevede già l'art. 1, rubricato "Rappresentatività sindacale", la rappresentatività a livello nazionale, regionale e provinciale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori privati "sulla base della media tra il dato associativo e il dato elettorale" e, rispettivamente, dei datori di lavoro "sulla base di criteri finalizzati" alla sua determinazione.

2. Dispone, poi, agli art. 2 e 3, la misurazione del dato associativo e del dato elettorale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori privati, avvalendosi del supporto dell'INPS e del CNEL che anche qui presenta tutte le problematiche messe in evidenza dalla dottrina, circa l'entrata a regime di tale sistema.

3. Questa proposta non si interessa della rappresentanza sindacale sui luoghi di lavoro, rinviando implicitamente per le Rsa agli artt. 19 e 35 St. lav., mentre per le Rsu c'è solo l'art. 3, co. 1, relativo alla misurazione del dato elettorale, la previsione che questo venga verificato in base alla "rilevazione dei risultati

conseguiti dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie costituite in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro o degli accordi interconfederali”. Ma qui è prevista all’art. 3, co. 2, l’ipotesi in cui non ci sia una Rsu, per cui valgono doppie le deleghe associative, ma solo per le unità produttive aventi i requisiti di cui all’art. 35, co. 2, St. lav.

4. Ai sensi dell’art. 5, “accordi interconfederali”, è previsto che tali accordi “sottoscritti dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono individuare ulteriori parametri rispetto a quelli indicati dagli artt. 2 e 3, utili ai fini della determinazione della rappresentatività sindacale”. Ora, in mancanza di una individuazione della rappresentatività delle parti stipulanti accordi interconfederali si fa ricorso alla formula legislativa delle “organizzazioni ... comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, delegando ad esse la delicata materia dell’individuazione di ulteriori parametri rispetto a quelli esplicitamente indicati dalla proposta di legge.

5. La novità è costituita dall’art. 6, contenente parametri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro privati a livello nazionale, regionale e provinciale, che ai sensi del co. 1, sono rimessi ad “accordi interconfederali sottoscritti sul piano nazionale di rappresentanza ... comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale”, da stipularsi entro un anno dall’entrata in vigore dalla legge. Sicché sono tali organizzazioni dei lavoratori e dei datori, a decidere quali organizzazioni dei datori ... siano rappresentative.

Il che non cambia ai sensi dello stesso art. 6, co. 2, che una volta trascorso l'anno dell'entrata in vigore della legge senza la stipulazione di un accordo interconfederale prevede che “si tiene conto del numero delle imprese associate, del personale impiegato presso le stese imprese nonché della diffusione territoriale di quest'ultime”, dato che questi sono criteri rilevanti proprio per l'individuazione delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

6. La proposta non si interessa della contrattazione collettiva aziendale, regionale e provinciale, per cui non è dato capire a che cosa serva la determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. È deducibile implicitamente che tale accertata rappresentatività deve servire per la contrattazione collettiva nazionale e territoriale, ma non se ne fa parola per non doversi fare carico della relativa efficacia.

Conclusione sintetica.

1. Penso che si dovrebbe prevedere una robusta struttura di base, eventualmente destinata ad essere portata avanti per sé sola, che regoli la presenza sindacale in azienda e la contrattazione collettiva aziendale, con una rimodulazione dell'art. 19 St. lav., e dell'art. 8 D.L. n. 138/2011. Essa potrebbe essere giustificata dall'essere questi due articoli bisognosi di una messa a punto, non potendo venir mutuati *sic et simpliciter*; e potrebbe essere attuata senza dover affrontare le complesse problematiche relative all'individuazione della controparte, essendo costituita dal singolo datore, né della categoria contrattuale, essendo rappresentata dalla singola unità

produttiva. Risulterebbe anche più fondata l'aspettativa di un via libera della Corte costituzionale circa una efficacia estesa all'intera forza lavoro occupato, non risultando ricompresa nella lettera dell'ultimo comma dell'art. 39 Cost. ed essendo condivisa anche da una certa dottrina e giurisprudenza.

2. Penso, altresì, che su questa robusta struttura di base, potrebbe essere sopraelevata un'altra leggera, relativa alla rappresentatività delle parti ammesse alla contrattazione nazionale, cui, qualunque formula si usi, non potrà avere efficacia *erga omnes*. Ma potrebbe essere considerata destinataria, oltre che, di fatto, della retribuzione *ex art.* 36 Cost. (sempre col problema della conciliabilità con l'introduzione di un salario minimo legale), anche, di diritto, dei rinvii effettuati dalla legge, ivi compresi quelli relativi alle concessioni, agli appalti, ai benefici previdenziali.