

Parte I - Dottrina

- *Il tema*
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, CONTENUTI, PROBLEMI
a cura di C. Alessi, A. Bellavista
contributi di L. Lazzeroni, R. Schiavo, P. Tomassetti, G. Centamore, F. Siotto, S. Cairoli, G. Galli
- *Saggi*
Renga *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*
/ Villa *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo* / Zucaro *Conciliazione vita-lavoro e gender gap nella cura. Evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo*
- *Problemi di diritto sociale europeo e internazionale*
B. Veneziani *La libertà dell'impresa tra i miti del mercato e i telos del diritto*

Parte II - Giurisprudenza

- *Il caso*
R. Nunin *I diritti sociali degli stranieri in alcune recenti decisioni della Corte costituzionale*
- *Note*
Marino *Effettività della tutela antidiscriminatoria* / Bandelloni *Effettività delle clausole sociali* / Piccinini *Giudici di merito vs. S.U. sulla tempestività del licenziamento*
/ Tufo *Ancora sulla qualificazione del rapporto dei riders* / Pareo *Art. 28 St. lav. e piattaforme digitali* / Covelli *Inapplicabilità della decadenza speciale*
/ Cappellazzo *Naspi, liquidazione anticipata e sanzioni*

Osservatori online

- *La Corte di Giustizia dell'Unione europea*
a cura di R. Nunin
- *Lavoro pubblico*
a cura di G. Nicosia, P. Saracini, C. Spinelli

RGL Giurisprudenza online

- *Newsletter*
Conoscitore *Stabilizzazione lavoratori somministrati nella p.a.* / Boccafurni *Limiti interni alla contrattazione di prossimità* / Palmirota *La clausola di inscindibilità del contratto collettivo* / Chiamonte *Protezione dei detenuti* / Bacchini *Responsabilità penale del datore per lesioni ai danni di tirocinante* / Primavera *Il requisito della convivenza ai fini del congedo straordinario* / Iacobucci *Onere contributivo nel lavoro sportivo*
/ Stani *Tutela del lavoro in violazione di norme imperative in società a controllo pubblico*
/ Genovesi *Rappresentanza sindacale nei trasferimenti aziendali*



ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma - € 38.00

ANNO LXXIII • N. 2 2022

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli

ANNO LXXIII

Trimestrale

• aprile-giugno •

2/2022



RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

ANNO LXXIII - 2022 - N. 2

*Trimestrale
aprile-giugno 2022*

DIRETTA DA

Umberto Carabelli

COLLEGIO DEI CONDIRETTORI

*Mariapaola Aimo, Alessandro Bellavista, Olivia Bonardi,
Andrea Lassandari, Franco Scarpelli, Lorenzo Zoppoli*

COMITATO DI INDIRIZZO SCIENTIFICO E DI REFERAGGIO

*Anna Alaimo, Cristina Alessi, Piergiovanni Alleva, Amos Andreoni, Vittorio Angiolini,
Gian Guido Balandi, Marzia Barbera, Marco Barbieri, Vincenzo Bavaro, Franca Borgogelli,
Giuseppe Bronzini, Laura Calafà, Piera Campanella, Maria Teresa Carinci,
Michele Castellano, Pasquale Roberto Chieco, Luigi de Angelis, Alfonsina De Felice,
Gisella De Simone, Antonio Di Stasi, Marco Esposito, Francesco Fabbri, Vincenzo Ferrante,
Giuseppe Ferraro, Franco Focareta, Ginevra Galli, Alessandro Garilli, Domenico Garofalo,
Stefano Giubboni, Donata Gottardi, Enrico Gragnoli, Renato Greco, Fausta Guarriello,
Daniela Izzi, Carmen La Macchia, Vito Sandro Leccese, Antonio Lo Faro, Piera Loi,
Massimo Luciani, Luigi Menghini, Gabriella Nicosia, Roberta Nunin, Giovanni Orlandini,
Massimo Pallini, Paolo Pascucci, Adalberto Perulli, Alberto Piccinini, Valeria Piccone,
Carla Ponterio, Federico Maria Putaturo, Rita Sanlorenzo, Paola Saracini,
Stefania Scarponi, Antonino Sgroi, Valerio Speciale, Carla Spinelli, Lucia Trià, Patrizia Tullini,
Sergio Vacirca, Lucia Valente, Bruno Veneziani, Antonio Viscomi, Roberto Voza*

COMITATO DI REDAZIONE

*Andrea Allamprese (caporedattore), Filippo Aiello, Maria Barberio, Silvio Bologna, Silvia Borelli,
Stefano Cairoli, Guido Canestri, Antonello Ciervo, Marcello D'Aponte, Carlo de Marchis,
Maddia D'Onghia, Michele Faioli, Lorenzo Fassina, Antonio Federici, Lorenzo Giasanti,
Maria Giovanna Greco, Alberto Lepore, Antonio Loffredo, Marco Lozito, Francesca Malzani,
Matteo Maria Mutarelli, Alessandra Raffi, Enrico Raimondi, Antonio Giuseppe Recchia,
Marianna Russo, Michelangelo Salvagni, Enrico Maria Terenzio, Laura Torsello*

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Milani

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile



**FUTURA
EDITRICE**

Il Collegio dei condirettori della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* ha deciso, come scelta editoriale decorrente dal 2016, di non accettare per la pubblicazione contributi che siano stati pubblicati o siano in corso di pubblicazione in altre riviste italiane o in rete, né di consentire la pubblicazione in altre riviste italiane o in rete di contributi già pubblicati nella *Rivista*. Gli autori sono invitati a rispettare questa decisione.

I saggi pubblicati nella «Parte I - Dottrina» non devono superare le 20 pagine nel formato della *Rivista* (pari a 54.000 battute spazi inclusi) e sono sottoposti alla valutazione di *referees* anonimi. Il gruppo dei *referees* è composto dai membri del Comitato di indirizzo scientifico e di referraggio e da altri/e studiosi/e.

I materiali per la pubblicazione vanno inviati per posta elettronica alla Segreteria di redazione e devono uniformarsi ai criteri redazionali della *Rivista* (che possono essere richiesti alla stessa Segreteria).

La *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* partecipa alla *International Association of Labour Law Journals* (www.labourlawjournals.com).

Osservatori, Parte II - Giurisprudenza online (newsletter) e il testo delle sentenze annotate nella *Parte II - Giurisprudenza* (online e cartaceo) sono pubblicati in:

<https://www.futura-editrice.it/rgl/>

Proprietario ed editore
Futura Srl
Corso d'Italia 27 - 00198 Roma
www.futura-editrice.it

Ufficio abbonamenti
Tel. 06 44888229
E-mail: abbonamenti@futura.cgil.it

La *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* è registrata in Tribunale Stampa di Roma al n. 31 del 24 febbraio 2021

Sito web della rivista
www.futura-editrice.it/riviste/rgl

Segreteria di redazione
Corso d'Italia 27 - 00198 Roma
Tel. 345 7011231
E-mail: rgl@futura.cgil.it

Progetto grafico e fotocomposizione
Futura editrice

Stampa
O.GRA.RO. Srl
Vicolo dei Tabacchi 1 - 00153 Roma

Tariffe di abbonamento
Ordinario 130,00 euro; estero 260,00 euro
• L'abbonamento dà diritto all'accesso a tutti gli archivi online della *Rivista*.
• Agli studenti universitari che abbiano uno specifico interesse per il diritto del lavoro verrà riconosciuto lo sconto del 50% presentando la richiesta del docente che segue la loro attività.

Singolo fascicolo: 38,00 euro
Arretrati: 76,00 euro

Distribuzione in libreria
MESSAGGERIE LIBRI SPA

FINITO DI STAMPARE
NEL MESE DI LUGLIO 2022

Egregio Abbonato,
ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività.
La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.

<i>Olivia Bonardi</i>	
Carlo Smuraglia: un uomo per la democrazia e il lavoro	IX

PARTE I DOTTRINA

IL TEMA

Contrattazione collettiva, contenuti, problemi <i>Collective bargaining, content, problems</i> a cura di <i>Cristina Alessi, Alessandro Bellavista</i>	
<i>Cristina Alessi, Alessandro Bellavista</i>	
Introduzione <i>Introduction</i>	151
<i>Lara Lazzeroni</i>	
La sposa contesa: la rappresentatività sindacale tra interventi a sostegno e prospettive di regolazione eteronoma <i>The disputed bride: trade union representativeness between support measures and the chance of statutory regulation</i>	155
<i>Ruben Schiavo</i>	
Il <i>dumping</i> contrattuale e le azioni di contrasto <i>Contractual dumping and enforcement actions</i>	174
<i>Paolo Tomassetti</i>	
Competenze e formazione nei sistemi d'inquadramento di nuova generazione <i>Skills and professional training in new generation job classification systems</i>	191
<i>Giulio Centamore</i>	
Sindacato, contrattazione e lavoro non standard <i>Trade unions, collective bargaining, and non-standard work</i>	214
<i>Federico Siotto</i>	
Lavoro a tempo parziale tra contrattazione collettiva «pirata» e «alternativa» <i>Part-time employment contract between «pirate» and «alternative» collective agreements</i>	232
<i>Stefano Cairoli, Ginevra Galli</i>	
Forme attuali e possibili nuovi scenari di <i>dumping</i> salariale nella contrattazione collettiva <i>Current forms and possible new scenarios of wage dumping in collective bargaining</i>	250

SAGGI

Simonetta Renga

La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile

Social protection for the unemployed and the principle of sustainability 267*Ester Villa*

Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione europea: prove di dialogo

Self-employment, collective agreements and EU competition law: dialogue attempts 288*Rosita Zucaro*Conciliazione vita-lavoro e *gender gap* nella cura.

L'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo

*Work-life balance and gender gap in care activities.**Law making developments through the lens of EU legal framework* 310

PROBLEMI DI DIRITTO SOCIALE EUROPEO E INTERNAZIONALE

*Bruno Veneziani*La libertà dell'impresa tra i miti del mercato e i *telos* del diritto*The freedom to conduct a business market's myths and law's telos* 331**PARTE II
GIURISPRUDENZA**

IL CASO

Roberta Nunin

I diritti sociali degli stranieri in alcune recenti decisioni della Corte costituzionale

*(Corte costituzionale, 4.3.2022, n. 54,**Corte costituzionale, 17.2.2022, n. 34,**Corte costituzionale, 25.1.2022, n. 19)* 101

RAPPORTO DI LAVORO

Donato Marino

L'effettività della tutela antidiscriminatoria nella giurisprudenza delle Corti

*(Corte di Giustizia, 10.2.2022, C-485/20,**Cassazione, 26.2.2021, n. 5476)* 123

Giulia Bandelloni
Effettività delle clausole sociali
(Cassazione, 25.11.2021, n. 36724) 137

Alberto Piccinini
La «ribellione» dei giudici di merito alla decisione delle S.U.
in tema di tempestività del licenziamento
(Tribunale Ravenna, 12.1.2022) 148

Marco Tufo
I riders sono lavoratori subordinati o collaboratori etero-organizzati?
(Tribunale Torino, 27.12.2021) 162

DIRITTO SINDACALE

Caterina Pareo
L'attualità dell'art. 28 St. lav. nell'era delle piattaforme digitali
(Tribunale Firenze, 24.11.2021) 177

CONTROVERSIE DI LAVORO

Roberta Covelli
L'inapplicabilità della decadenza speciale in assenza di atto scritto
o fatto tipizzato
(Cassazione, 17.12.2021, n. 40652,
Cassazione, 28.10.2021, n. 30490) 189

SICUREZZA SOCIALE

Nicolò Cappellazzo
Naspi, liquidazione anticipata e sanzioni. Rigidità del regime
e funzioni ausiliarie della tecnologia
(Corte costituzionale, 22.9.2021, n. 194) 203

OSSERVATORI ONLINE

LA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

a cura di Roberta Nunin

Periodo ottobre 2021-marzo 2022

OSSERVATORIO LAVORO PUBBLICO

Periodo novembre 2020-dicembre 2021

Per il rafforzamento della capacità amministrativa delle p.a.:
nuovi contratti, nuova organizzazione

Gabriella Nicosia, Paola Saracini, Carla Spinelli

GIURISPRUDENZA ONLINE - Newsletter

NEWSLETTER N. 4/2022

Paola Conoscitore

La stabilizzazione dei lavoratori somministrati nella p.a.: una strada impossibile?
(*Corte costituzionale, 21.12.2021, n. 250*)

Eugenio Erario Boccafurni

Ancora sui limiti interni alla contrattazione di prossimità:
l'attualità nella specifica intesa di «disciplina del rapporto di lavoro»
(*Cassazione, 10.11.2021, n. 33131*)

Federica Palmirotta

Clausola di inscindibilità e azione di nullità del contratto collettivo
(*Corte d'Appello Torino, 25.10.2021*)

NEWSLETTER N. 5/2022

Marco Chiaramonte

La protezione sociale dei detenuti: tra «statuto d'indegnità»
e diritti del cittadino
(*Corte costituzionale, 2.7.2021, n. 137*)

Laura Bacchini

La responsabilità penale del datore di lavoro per lesioni colpose
ai danni del tirocinante in caso di violazione di disposizioni
in materia di sicurezza sul lavoro
(*Cassazione, 1.3.2022, n. 7093*)

Carola Primavera

Sul requisito della convivenza ai fini del riconoscimento
del congedo straordinario
(*Tribunale Napoli 26.11.2021, ord.*)

NEWSLETTER N. 6/2022

Stefano Iacobucci

L'onere contributivo nel lavoro sportivo dilettantistico

(Cassazione, 5.1.2022, n. 175)

Angela Stani

L'ordinamento ineguale: le lacune di tutela del lavoro prestato
in violazione di norme imperative in favore di società a controllo pubblico
e di enti strumentali

(Tribunale Venezia, 15.2.22)

Oscar Genovesi

La rappresentanza sindacale nei trasferimenti aziendali:

tra esigenze di continuità nella tutela e interpretazione euro-orientata

(Tribunale Milano, 21.12.2021)

Cristina Alessi, Alessandro Bellavista ()*

INTRODUZIONE

I saggi presentati in questo *Tema* della *Rivista* esaminano i contenuti economici e normativi e i problemi che, al momento, sembrano dominanti nella contrattazione collettiva italiana. È noto, infatti, che essa, da tempo, si trova di fronte a diverse sfide. Una di queste è la necessità di adattare i contenuti contrattuali a un sistema economico e sociale in profonda e costante trasformazione, in cui aleggia il rischio di scaricare ogni costo produttivo e organizzativo in capo ai lavoratori. Il sistema negoziale gestito dai sindacati confederali storici e dalle contrapposte organizzazioni datoriali, inoltre, è esposto alla concorrenza al ribasso, e quindi al *dumping* contrattuale e salariale, da parte dei cosiddetti «universi contrattuali paralleli». Vale a dire, una concorrenza a opera di contratti collettivi sottoscritti da sigle poco o nulla rappresentative, o meno rappresentative degli attori storici. Questi contratti collettivi «paralleli» e «alternativi», come dimostrano i dati effettuali, e anche i contributi di questo *Tema*, hanno quasi sempre contenuti economici e normativi al ribasso e, quindi, deteriori rispetto ai contratti dei soggetti storici. Ci si trova di fronte a una sorta di eterogenesi dei fini della contrattazione collettiva che, com'è noto, è nata per sottrarre i salari dalla concorrenza. In questo caso, al contrario, è proprio la contrattazione collettiva a legittimare la concorrenza sul piano salariale e normativo. Insomma, l'esperienza dimostra che una sconfinata libertà sindacale può produrre frutti avvelenati.

D'altra parte, la nascita di questi universi contrattuali paralleli può sicuramente rispondere allo sviluppo di nuove aggregazioni di interessi e di identità che non si riconoscono in quelle storiche e che si fanno portatrici di esigenze differenti e suscettibili di produrre risultati innovativi. Tuttavia, non si può nascondere che, nella maggior parte dei casi, negli ultimi anni, questi universi contrattuali paralleli producono un doppio ordine di effetti.

(*) Rispettivamente, professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università di Brescia e professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Palermo.

Da un lato, si assiste alla proliferazione di contratti collettivi stipulati da sindacati dei lavoratori e organizzazioni dei datori, dotati di una rappresentatività inequivocabilmente inferiore a quella dei cosiddetti soggetti collettivi «storici», che fissano trattamenti economici e normativi meno favorevoli rispetto a quelli contenuti nei contratti siglati da quest'ultimi. Tali contratti «al ribasso» offrono ai datori di lavoro l'occasione per ottenere, attraverso il formale rispetto della contrattazione collettiva, un risparmio sui costi del lavoro rispetto a quanto accadrebbe se costoro applicassero i contratti collettivi dei soggetti collettivi «storici». È, infatti, un dato ripetuto quasi fino alla nausea che nella banca dati del Cnel sono registrati più di 900 contratti collettivi nazionali di categoria, con una crescita esponenziale nell'ultimo decennio. La gran parte di questi contratti sono sottoscritti da sigle sindacali e datoriali di infima rappresentatività, se non del tutto sconosciute. Dall'altro lato, sovente la sigla di un contratto nazionale rappresenta lo strumento per accedere a svariate risorse finanziarie, come quelle dei fondi per la formazione e degli enti bilaterali e per gestire Caaf e patronati.

Per questi motivi, l'analisi qui svolta si sviluppa lungo due canali strettamente collegati. In primo luogo, alcuni Autori (Tomassetti, Centamore, Siotto) prendono in considerazione i contenuti della contrattazione collettiva e verificano le convergenze e le divergenze tra le regole dei contratti alternativi e di quelli storici, mettendo in evidenza come alcuni contratti minoritari non solo dettano discipline ribassiste, rispetto a quelle dei contratti dei soggetti storici, ma anche si appropriano di spazi che la legge assegna solo ai sindacati maggioritari. Si tratta di temi, come ben evidenziato dagli Autori, di assoluta rilevanza, al pari della materia retributiva, se si considera quanto la flessibilità del lavoro incida sulle prospettive di vita delle persone e come la valorizzazione della professionalità costituisca la chiave di volta dello sviluppo delle carriere.

In secondo luogo, sempre in questa prospettiva, altri Autori (Lazzeroni, Schiavo, Cairolì, Galli) individuano le risposte più adeguate dell'ordinamento per assicurare un ordine al sistema contrattuale. Una di queste è sicuramente l'identificazione del contratto collettivo destinatario dei rinvii legislativi per la disciplina di una determinata materia in quello stipulato dai soggetti qualificati dalla maggiore rappresentatività comparata. A cui si aggiunge che la suddetta formula selettiva è utilizzata per individuare i soggetti collettivi competenti a svolgere ulteriori funzioni nel mercato del lavoro, anch'esse individuate dalla legge. Il problema reale di questa tecnica, tuttavia, è quello di assicurare la sua effettività e di contrastare gli abusi. Infatti, in assenza di una definizione legale di sindacato comparativamente più rappresentativo, è toccato all'autorità amministrativa e alla giurispru-

denza elaborare gli indici sintomatici ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività, traendo spunto dall'esperienza precedente formatasi sull'analogo requisito della maggiore rappresentatività. Tutto ciò ha fatto sì che si sia proceduto caso per caso, ogniqualvolta fosse necessario effettuare la suddetta valutazione per dare applicazione al precetto legale che faceva uso della formula della maggiore rappresentatività comparata. E non si può nascondere che tale situazione presenti tuttora molteplici criticità e anche il rischio di accertamenti non corretti della maggiore rappresentatività comparata.

Dai contributi qui presentati emerge la difficoltà da parte degli attori storici di controllare e garantire l'applicazione dei loro accordi soprattutto nelle periferie, nei punti di intersezione del sistema contrattuale e nelle filiere degli appalti. Davanti all'insufficienza dell'autoregolazione (una sorta di fallimento nella costruzione del mercato a opera degli attori negoziali maggioritari), di conseguenza, è esplorata (Lazzeroni) la grande e irrisolta questione dell'attuazione dell'art. 39 Cost. e dunque della possibile giuridificazione di un sistema di contrattazione collettiva compatibile con i *dicta* della norma costituzionale e con le scelte delle grandi organizzazioni collettive storiche che sono, peraltro, quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori italiani.

Non si può negare che, ormai, di fronte all'estrema frammentazione del sistema contrattuale, sia giunto il tempo di escogitare rimedi per impedire che un esercizio perverso della libertà sindacale operi a danno di coloro (i lavoratori) che dovrebbero, invece, essere protetti da essa. Pertanto, un forte contributo al contrasto del fenomeno del *dumping* contrattuale sarebbe offerto proprio dall'approvazione di una legge sulla rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva, a seguito della quale i contratti collettivi siglati dai soggetti più rappresentativi, sulla base dei meccanismi di misurazione ivi contenuti, acquisiscano efficacia generale nei settori di riferimento. Oppure si potrebbe pensare a un intervento limitato all'attuazione dell'art. 36 Cost. che, in linea con la proposta di direttiva comunitaria al momento in discussione, contenga un rinvio mobile ai trattamenti economici determinati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Del resto, in questa direzione sembrano muoversi le stesse parti sociali. A questo riguardo, proprio per garantire l'equilibrio del sistema e per ridurre i frequenti casi di retribuzioni al di sotto della soglia di povertà, è opinione largamente condivisa che dovrebbe essere prevista una Commissione indipendente che determini e aggiorni periodicamente una soglia retributiva minima oraria quale

base di partenza delle scelte dell'autonomia collettiva. È noto, tuttavia, che sulla esplicita previsione di una siffatta soglia vi sono posizioni contrarie, anche da parte di alcuni sindacati, i quali temono che possa risultarne indebolita la stessa contrattazione collettiva. Siffatte preoccupazioni, ad avviso di chi scrive, potrebbero risultare ridimensionate alla luce delle esperienze di altri ordinamenti, laddove la previsione di una soglia salariale minima inderogabile ha svolto al contrario una funzione promozionale delle libere dinamiche della contrattazione collettiva.

Anche in assenza di un intervento legislativo, le stesse parti sociali più responsabili e rappresentative potrebbero semplificare il sistema, ridefinendo i confini delle aree contrattuali, in linea con le direttive provenienti dal Patto della fabbrica del 9 marzo 2018. In particolare andrebbero delimitati i campi di applicazione di alcuni contratti collettivi nazionali di carattere trasversale e onnicomprensivo (come soprattutto il multiservizi e il servizi fiduciari e vigilanza) che, prevedendo trattamenti retributivi alquanto bassi (talvolta al di sotto della soglia di povertà), di fatto fanno concorrenza al ribasso ad altri contratti collettivi nazionali nei settori di specifica pertinenza di quest'ultimi (logistica, igiene ambientale, alimentare, edilizia).

Peraltro, la precisazione del concetto di sindacato comparativamente più rappresentativo, che, come s'è detto, al momento è rimessa alla giurisprudenza e all'autorità amministrativa (con inevitabili incertezze), potrebbe trovare un più chiaro punto di riferimento nel meritorio lavoro del Cnel di classificazione dei contratti collettivi nazionali e di misurazione delle percentuali di loro effettiva applicazione. Cosa che sarebbe altresì facilitata dall'effettiva applicazione del cosiddetto codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali (introdotto dall'art. 16-*quater* del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito con la l. 11 settembre 2020, n. 120). Così, ogni contratto collettivo nazionale di lavoro avrebbe un codice unico, da utilizzare per tutte le comunicazioni pubbliche obbligatorie, che permetterebbe di censire tutti i contratti collettivi nazionali in relazione al reale numero di lavoratori a cui sono applicati. Di conseguenza, in questo modo si potrebbe avere la certezza di quali siano i contratti collettivi nazionali siglati da soggetti comparativamente più rappresentativi. E sulla base di tale risultato emergerebbe quale sia il contratto collettivo *leader* abilitato a gestire i rinvii legali alle determinazioni dell'autonomia collettiva e che costituisce il punto di riferimento delle molteplici normative legali che prendono in considerazione il contratto collettivo sottoscritto da soggetti qualificati, come appunto i sindacati comparativamente più rappresentativi.