

Le condizioni di impiego dei giovani agricoltori tra criticità presenti e prospettive di riforma*

The employment conditions of young farmers between present critical issues and prospects for reform

Angela Marcianò

Professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università di Messina

SOMMARIO: 1. Condizioni di impiego e dinamiche retributive nel settore agricolo. – 2. Dalle esperienze dei salari di raccolta e di piazza alla promozione della contrattazione decentrata. – 3. Passato e presente del riallineamento retributivo: il recente intervento della Corte di cassazione.

Sinossi: Il contributo approfondisce le peculiarità del sistema salariale agricolo italiano e le ricadute sull'occupazione giovanile. In particolare, l'A. indaga le dinamiche retributive, che si muovono tra obiettivi di maggiore regolarità contrattuale e necessità di far fronte ai picchi di attività, propri del lavoro stagionale in agricoltura. In tale contesto, viene riconsiderata l'esperienza del riallineamento retributivo, anche alla luce degli ultimi interventi giurisprudenziali, quale strumento di adeguamento dei salari agli standard dei contratti collettivi, volto a garantire equità e contrastare il lavoro sommerso.

Abstract: *This article examines the peculiarities of the Italian agricultural wage system and its impact on youth employment. In particular, the author investigates wage dynamics, which oscillate between the objec-*

* Il presente contributo è riconducibile alla attività svolta dall'Unità di ricerca locale dell'Università degli Studi di Messina (CUP J53D23018860001), nell'ambito del progetto PRIN PNRR 2022 "YES- Youth Employment Strategy" (Principal Investigator Prof.ssa Carmela Garofalo, Codice: P2022H89ZS), finanziato dalla Missione 4 "Istruzione e Ricerca del PNRR (componente C2 – investimento 1.1, Fondo per il Programma Nazionale di Ricerca e Progetti di Rilevante Interesse Nazionale -PRIN), a valere sui fondi europei del programma NextGeneration EU.

tives of greater contractual regularity and the need to cope with peaks in activity, typical of seasonal work in agriculture. In this context, the experience of wage realignment is reconsidered, also in light of recent case law, as a tool for adjusting wages to collective agreement standards, aimed at ensuring fairness and combating undeclared work.

Parole chiave: Salari – Agricoltura – Riallineamento retributivo

Keywords: Wages – Agriculture – Wage realignment mechanisms

1. Condizioni di impiego e dinamiche retributive nel settore agricolo

La retribuzione nel settore agricolo si presenta come la sintesi di un ponderato equilibrio tra il primo livello di contrattazione nazionale, al quale è affidata la regolazione delle relazioni sindacali, dei principali aspetti normativi del rapporto di lavoro, delle aree professionali e dei minimi salariali e il secondo livello territoriale, cui è rimessa la disciplina di alcuni aspetti normativi di dettaglio, la classificazione del personale e le relative retribuzioni, nonché le erogazioni legate alla produttività¹.

Con tale struttura contrattuale si prova a rispondere all'esigenza di definire istituti normativi ed economici del contratto in modo confacente alle differenti e variegate realtà territoriali, contribuendo, peraltro, i livelli di contrattazione (CCNL e CPL) a definire in maniera specifica le condizioni di trattamento economico dei lavoratori.

Il CCNL, dunque, svolge una funzione di centro regolatore del sistema di relazioni tra le parti, delle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché del ruolo e delle competenze del livello territoriale della contrattazione, cui viene demandato il compito di adeguare le retribuzioni e i minimi salariali di area, facendo riferimento ai primi due anni del quadriennio di vigenza contrattuale.

L'obiettivo è quello di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Alla definizione degli adeguamenti salariali contribuisce la «comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio»².

¹ MATTEUCCI, ULIVI, *I rapporti di lavoro in agricoltura*, Maggioli, 2023, 81. Sul tema, da ultimo, D'ONGHIA, FALERI, *Regole e tecniche di tutela del lavoro agricolo tra vecchi vizi e nuove virtù*, in *RGL*, 2024, 2, 176; AA.VV., *Lavoro agricolo e delle imprese agroalimentari*, in *VTDL*, 2024, 4; D. GAROFALO, CAFFIO (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura*, in ADAPT University Press, 23 maggio 2024.

² D'ALESSIO, *I numeri chiave delle retribuzioni degli operai agricoli in Italia in Agriregionieuropa*, anno 14, 55, Dic. 2018.

Il livello provinciale si conferma, invece, come sede della contrattazione di secondo livello e viene rinnovato in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL, con le funzioni che quest'ultimo attribuisce al livello territoriale.

Ad ogni contratto provinciale viene demandato il compito di identificare le mansioni e i relativi profili professionali rilevanti per le attività svolte in un determinato territorio e di definire i valori dei salari che vengono adeguati.

La CCP definisce, quindi, concretamente il salario contrattuale, individuandolo in sede territoriale, ove meglio si colgono le specificità dei metodi di produzione e l'organizzazione del lavoro degli agricoltori più giovani.

Nell'Accordo sulle relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo³, le Parti stipulanti hanno ritenuto che il modello di *governance* degli assetti contrattuali debba accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro in atto e garantire certezza ai trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

È convinzione comune che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinti, entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo, organico e certo.

Da un'indagine empirica si rileva una diffusa diversità di trattamento salariale presente tra Nord e Sud del Paese, nonché Province limitrofe appartenenti a Regioni diverse e all'interno di una stessa Regione.

La contrattazione provinciale è riuscita, in alcuni casi, ad evitare l'applicazione del CPL, economicamente più favorevole, ampliando l'ambito di efficacia del contratto collettivo, ma questa soluzione, oltre a non essere diffusa in tutto il Paese, non può sostituire il coordinamento che dovrebbe esserci (quantomeno) tra Province territorialmente vicine. Colpisce che sia sostanzialmente assente una regia – *rectius*, un Osservatorio – a livello regionale e preoccupa lo scarso monitoraggio dei livelli retributivi rientranti nelle funzioni dell'EBAN, che dovrebbe mitigare le discrasie retributive tra territori⁴.

A differenza dei modelli contrattuali che caratterizzano gli altri settori, il salario agricolo viene definito a livello "locale", con il risultato di avere retribuzioni diverse da provincia a provincia anche per lavoratori che svolgono la stessa mansione professionale. Tale discrasia riguarda di frequente pure l'orario di lavoro, di gran lunga superiore alle 6,30 ore giornaliere, su sei giorni, previste dal CCNL⁵. Lo stesso può essere computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire il monte ore

³ Allegato al Ccnl degli operi agricoli e florovivaisti

⁴ URBISAGLIA, *L'efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, in *DRI*, 2022, 1, 255.

⁵ D'OTTAVIO, *Il tempo di lavoro dell'operaio agricolo a termine tra ambiguità tipologiche, trattamento diversificato e riflessi previdenziali*, in *VTDL*, 2023, 1, 281 ss.; SCELSI, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*, in ALES et Al. (a cura di), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, ADAPT University Press, 2024, 41 ss.

ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale viene consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo settimanale di 44 ore⁶.

La retribuzione segue, inoltre, un regime diverso per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato (Oti) rispetto ai lavoratori a tempo determinato (Otd) e tra questi ulteriori profili di specialità riguardano gli operai a termine assunti per singoli lavori stagionali o saltuari. Mentre gli Oti sono retribuiti con cadenza mensile e per tutta la durata del rapporto di lavoro, gli Otd hanno diritto alla retribuzione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali potranno essere variamente determinati come mensili, giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto o in relazione alle consuetudini locali⁷.

Tuttavia, è il CCNL che indica nello specifico gli elementi costitutivi della retribuzione: il salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo criteri individuati tenendo conto della classificazione del personale e fissati per singole figure e per gruppi di figure; la somministrazione di generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine; e un terzo elemento per gli operai a tempo determinato⁸.

Quest'ultimo compete agli OTD quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli OTI e calcolati su 312 giorni lavorativi (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità) per un totale di 30, 44%.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale. Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico corrispondente e non hanno più diritto al terzo elemento.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi vigenti all'atto della stipula del CCNL, è congelato in cifra e, essendo elemento costitutivo del salario contrattuale, potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale⁹.

Per l'alloggio e gli annessi, il CPL, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata conces-

⁶ Il coefficiente orario è di 169, mentre quello giornaliero è di 26. Il salario orario si determina dividendo la retribuzione mensile per il divisore orario di 169.

⁷ Ad esempio, salari a giornata, a settimana, a quindicina, a mese. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 mentre quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

⁸ CECCONI (a cura di), *CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti. Commento ragionato*, Giappichelli, 2025, 142.

⁹ DE MICHELE, *L'ordinanza n. 10143/2018 della Cassazione sul salario medio convenzionale degli operai agricoli a tempo determinato*, in *RDSS*, 2018, 2, 351.

sione. L'importo corrispondente viene computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine o stagionale la disciplina collettiva sposta parzialmente il rischio dell'utilità della prestazione a carico del lavoratore, accordando agli imprenditori agricoli margini di flessibilità nel costo del lavoro, allorquando ricorrano talune ipotesi di c.d. fermi lavoro, indipendenti dalla volontà delle parti¹⁰.

Fatta salva l'ipotesi in cui il datore di lavoro disponga espressamente che il dipendente debba restare a disposizione, anche non lavorando, l'operaio a termine non è pagato ove l'interruzione della prestazione sia riconducibile a condizioni atmosferiche o climatiche avverse o ad altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (fine lavoro, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura dei mezzi meccanici).

Per i lavoratori "migranti", ovvero provenienti da altra Provincia o Regione per lavori stagionali o residenti in un luogo distante più di 40 km dalla sede di lavoro, la retribuzione non è dovuta, oltre che nelle ipotesi comuni alle altre categorie di lavoratori, anche nel rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e scambi di manodopera, di cui all'art. 2139 c.c.

E, non di rado, si verifica che le retribuzioni effettivamente percepite dai lavoratori più giovani siano inferiori ai minimi di trattamento economico previsti dalla contrattazione collettiva.

Lo sfruttamento salariale, quindi, assume caratteristiche più pesanti per tutti i lavoratori migranti¹¹, che subiscono l'ulteriore peso degli ingenti corrispettivi erogati agli intermediari per il servizio di reclutamento, i costi di trasporto, dell'alloggio e dei beni di prima necessità¹². Essendo utilizzata con frequenza la forma del cottimo misto¹³, regolata in agricoltura dalla contrattazione provinciale, accade che il compenso sia inferiore a quello previsto dalle Parti sociali e le reali differenze risiedono nella mancata previsione di una retribuzione giornaliera, indipendente dal numero di cassoni raccolti, che si aggiunge alla omessa o insufficiente regolarizzazione previdenziale ed assicurativa.

¹⁰ DE MARTINO, D'ONGHIA, SCHIUMA, *Condizioni salariali e previdenziali. Ancora sulle patologie delle relazioni lavorative in agricoltura*, in CAMPANELLA (a cura di), *Vite Sottocosto*, 2° Rapporto Presidio, Aracne Editrice, 2018, 267.

¹¹ CALAFÀ, *Migrazione economica e contratto di lavoro degli stranieri*, il Mulino, 2014; EVOLA, *I lavoratori di Stati terzi nel Diritto dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2018.

¹² Si aggiungono altresì ulteriori costi connessi al rinnovo del titolo di soggiorno, per pratiche burocratiche o per l'ottenimento di certificazioni linguistiche o per il quotidiano trasporto nei campi.

¹³ Nel cottimo misto si ha una combinazione tra la paga base a tempo ed una maggiorazione o utile di cottimo, che costituisce un'integrazione della paga base.

2. Dalle esperienze dei salari di raccolta e di piazza alla promozione della contrattazione decentrata

Il CCNL, fissando i minimi salariali per ciascuna area professionale, fissa dei limiti inderogabili in senso peggiorativo dalla contrattazione provinciale. Tuttavia, considerato l'andamento dell'inflazione, in sede di rinnovo quadriennale, il contratto nazionale stabilisce altresì gli incrementi da applicarsi ai minimi di area e a tutti i salari definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna categoria professionale¹⁴.

Per sfuggire a queste precise prescrizioni, di frequente, si ricorre al sistema del caporalato che riduce considerevolmente il compenso, generando condizioni di lavoro, specie dei più giovani, al di sotto dei limiti della sopravvivenza¹⁵.

La diffusa illegalità che ne deriva ha impegnato da tempo il legislatore e le Parti sociali nel predisporre strumenti di incentivo all'emersione del lavoro totalmente o parzialmente irregolare¹⁶.

La legge e la contrattazione per contrastare l'irregolarità del lavoro sotto il profilo dell'impiego di manodopera completamente «in nero», oppure con formale contratto di assunzione, ma in sostanziale dispregio della regolamentazione del rapporto di lavoro, hanno approntato degli incentivi all'applicazione dei minimi salariali stabiliti dai contratti collettivi. Si pensi al disposto del novellato art. 603-bis c.p., nella parte in cui prevede quale indice di sfruttamento lavorativo (presupposto del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro insieme a sfruttare illegittimamente lo stato di bisogno dei lavoratori) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. Dal confronto tra i minimi previsti dalla contrattazione del settore e i salari di fatto percepiti in alcune realtà territoriali emerge spesso il notevole scostamento tra le condizioni

¹⁴ Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

¹⁵ Per quanto riguarda la situazione contrattuale dei braccianti, sono sempre i caporali che solitamente si occupano di raccogliere dati e documenti per l'apertura delle posizioni all'Inps. Infatti, sebbene il lavoro informale sia ampiamente diffuso, più spesso ci si trova di fronte a situazioni di lavoro grigio, ossia parzialmente formalizzato: i braccianti vengono ingaggiati, ma i contributi versati corrispondono ad un numero di giornate molto inferiore rispetto a quelle effettivamente lavorate. Sia che si tratti di agricoltura stagionale sia protetta, i salari sono decisamente bassi, e nei casi di "caporalato classico" è l'intermediario che contratta le paghe (a seconda delle condizioni del terreno e del prodotto, e in base ai tentativi di essere concorrenziali o meno rispetto ad altri caporali nella zona), le riceve in contanti dal datore di lavoro e le distribuisce ai braccianti, dopo aver trattenuto la propria percentuale. La forma di pagamento prevalente in questo caso è quella del cottimo perché garantisce che le squadre mantengano un passo di lavoro molto intenso, con poche pause e interruzioni. Inoltre, il caporale assicura un certo controllo sui ritmi di lavoro e una forma di disciplinamento.

¹⁶ PINTO, *Filiere agro-alimentari e agro-industriali, rapporti di produzione agricola e lavoro nero*, in FERRANTE (a cura di), *Economia "informale" e politiche di trasparenza. Una sfida per il mercato del lavoro*, Vita e Pensiero, 2017, 83 ss., e, dello stesso A., *Gli interventi legislativi di contrasto al lavoro nero e di sostegno all'emersione*, in RGL, 2012, 1, 291 ss.

economiche del lavoro prestato dai migranti e quelle cui avrebbero astrattamente diritto sulla base delle regole applicabili¹⁷.

Ogni sforzo di adeguamento del costo del lavoro regolare a quello del lavoro irregolare è, tuttavia, per principio sbagliato, giacché il secondo non può essere un parametro di genuina proporzionalità e sufficienza della retribuzione¹⁸ e rappresenta il frutto di una pratica illegale che deve essere repressa e seriamente sanzionata¹⁹.

La concentrazione di illegalità in determinati territori dovrebbe essere contrastata valorizzando le specificità locali nell'ambito della contrattazione provinciale.

La dottrina, pertanto, ha individuato ulteriori possibili percorsi di riallineamento verso la legalità. Attraverso un approccio tradizionale, orientato alla regolamentazione del lavoro subordinato, magari in una prospettiva di progressivo riallineamento di alcuni territori agli standard del CCNL, in un arco temporale dato²⁰, si è prospettata la previsione di una deroga contrattuale provinciale agli attuali minimi salariali indicati dal CCNL.

Tale soluzione non è risultata gradita a gran parte delle organizzazioni sindacali che difendono il principio dell'inderogabilità del CCNL in materia di minimi retributivi.

Tuttavia, una differenziazione nei livelli salariali – come anche per gli altri istituti contrattuali – è presente nella contrattazione nazionale e provinciale per le figure degli operai florovivaisti. Significativa in questa direzione è l'esperienza del salario di raccolta, sperimentata dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 29 giugno 1983. L'art. 59 del suddetto contratto regolava la possibilità di contrattare annualmente a livello provinciale le specifiche retribuzioni da applicare ai lavoratori assunti per le operazioni di raccolta, inferiori a quelle minime stabilite a livello nazionale.

Furono decisi margini di flessibilità salariale al ribasso, da contrarre a livello decentrato, nel tentativo di realizzare la leva economica, rendendo più conveniente per gli imprenditori la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in nero e l'osservanza degli obblighi retributivi²¹. Più di recente, al fine di migliorare le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli e per evitare i rischi legati al maggior afflusso di manodopera giovane anche straniera, l'art. 9 della l. n. 199 del 2016 ha previsto che le Amministrazioni statali, direttamente coinvolte nella vigilanza e nella tutela delle condizioni di lavoro nel settore agricolo²², elaborino congiuntamente un piano di interventi contenenti misure per la sistemazione logistica e il supporto di questi lavoratori.

¹⁷ DI NOIA, *Le policy di prevenzione del lavoro insicuro e di promozione della legalità in agricoltura*, in CALAFÀ, IAVICOLI, PERSECHINO (a cura di), *Lavoro Insicuro*, 2020, 186.

¹⁸ MARAZZA, *Il lavoro nel processo di raccolta dei prodotti agricoli*, in DI MARZIO (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Donzelli Editore, 2017, 85.

¹⁹ CALAFÀ, *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *LD*, 2017, 1, 79.

²⁰ Basti pensare che in diverse aziende e settori si è fatto uso del cosiddetto salario di ingresso.

²¹ In tal senso si veda DE MARTINO, D'ONGHIA, SCHIUMA, op. cit., 270.

²² Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali e Ministero dell'interno.

L'obiettivo di adeguare le retribuzioni concretamente percepite a quelle previste dalla contrattazione collettiva è oggi perseguito anche da alcuni CPL, nei quali i soggetti firmatari a livello territoriale, ferma restando l'intangibilità dei meccanismi retributivi di area stabiliti nei CCNL, hanno previsto meccanismi di adeguamento del salario provinciale ai c.d. salari di piazza, accompagnati dal correttivo consistente nella garanzia di un minimo di giornate lavorative annuali²³.

In questo quadro, appare più ardua la scelta di attribuire alla legge il compito di fissare i valori minimi della retribuzione oraria omnicomprensiva dell'operaio agricolo comune lasciando alla contrattazione collettiva territoriale il compito di intervenire in senso migliorativo in ragione delle specificità del territorio. In tal caso, il rischio che il parametro legale attragga verso il basso gli attuali trattamenti economici previsti dagli accordi sindacali si presenta troppo alto. L'operazione, pertanto, sarebbe sostenibile solo in un quadro di forte e costruttiva cooperazione tra legislatore e parti sociali.

Attraverso lo schema del doppio livello di regolamentazione nazionale e territoriale, si è pure prospettata la legittimazione di tipologie contrattuali di lavoro autonomo, alternative a quella subordinata, cui destinare uno statuto protettivo da scrivere *ex novo* sia per la componente economica che per quella normativa²⁴.

Le soluzioni esaminate²⁵, nel riconsiderare la funzione stessa della contrattazione collettiva in agricoltura, ripensano a meccanismi di integrazione funzionale con la legge e alla sua concreta applicazione, per contrastare la povertà e garantire la dignità della vita di chi lavora, al di là della questione salariale²⁶.

Va considerato, invece, che la contrattazione territoriale riesce raramente a stabilire qualche distinzione per sub-settori e ciò avviene solo per la parte della retribuzione variabile. Deve, quindi, promuoversi uno "sblocco" della contrattazione decentrata, che sembra ingessata da un coordinamento poco efficace tra articolazioni contrattuali e soggetti stipulanti e, al contempo, maggiori investimenti in tecnologia innovativa.

Le recenti ricerche dei centri studi Cgil, Cisl, Uil confermano che il peso del recupero salariale viene sopportato generalmente da meno della metà delle imprese, che competono a livello globale e sostengono la propria competitività con innovazioni produttive adottate

²³ LECCESE, *Lavoro, sfruttamento e tutele nella filiera agroalimentare: un itinerario*, in *DLRI*, 2018, 2, 245 ss.

²⁴ Si tratterebbe di una regolamentazione "parallela" a quella attuale dedicata al lavoro subordinato, potenzialmente anche circoscrivibile solo ad alcune aree geografiche del paese selettivamente individuate con risultati in astratto assai interessanti. Potendo in questa prospettiva l'autonomia collettiva esercitarsi senza dover operare nell'ambito dei vincoli posti dalla Costituzione, dalla legislazione ordinaria e dalla contrattazione collettiva esclusivamente, a torto o a ragione, per il lavoro subordinato. Tutto ciò analogamente a quanto avviene da tempo, del resto, in applicazione di accordi sindacali oggi sottoscritti ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera a), del d.lgs. n. 81/2015, per gli operatori di *call center*.

²⁵ Le soluzioni prospettate sono di MARAZZA, op. cit., 86.

²⁶ TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 3, I, 767.

da tempo, grazie al supporto di una contrattazione collettiva che ha reso più adattabile l'organizzazione del lavoro²⁷ alle necessità dei giovani agricoltori.

La restante parte delle imprese italiane si adagia su facili logiche di traino nella catena di valore, inserendosi in percorsi passivi di accesso ad integrazioni salariali lunghe, dolorose e sconnesse dalla formazione, che non favoriscono una ristrutturazione efficiente. La digitalizzazione, invece, può rendere le imprese più competitive, liberandole dalle logiche di “nanismo produttivo” che invoca da sempre solo protezione statale²⁸.

3. Passato e presente del riallineamento retributivo: il recente intervento della Corte di cassazione

Al fine di favorire l'emersione del lavoro sommerso e consentire l'adeguamento delle condizioni di lavoro agli standard dei contratti collettivi nazionali, salvaguardando al contempo i livelli occupazionali²⁹ sono stati previsti i c.d. contratti di riallineamento retributivo, strumenti di origine sindacale-contrattuale, contenuti originariamente nel CCNL operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995³⁰ e, successivamente, regolati dalla l. n. 608 del 1996.

Mediante tali contratti le imprese, che erogano retribuzioni (e conseguentemente contribuzioni) inferiori a quelle previste dai contratti collettivi di settore, stabiliscono programmi di graduale elevazione delle retribuzioni da esse erogate fino al raggiungimento dei livelli stipendiali legali o contrattualmente vigenti³¹.

²⁷ AMBROSIO, *Assetti organizzativi adeguati e sostenibilità nelle imprese agricole*, in *Dir. agroal.*, 2024, 219.

²⁸ E qui viene a crearsi il circolo vizioso, quello di una contrattazione neutra, che determina una debole innovazione aziendale che, a sua volta, non permette di sviluppare un nuovo modello retributivo. In questo senso vedi FAIOLI, *Rischi derivanti da una contrattazione collettiva neutra. Energia, crisi e lavoro* in <https://www.eticaeconomia.it/>, 4 marzo 2022.

²⁹ RICCI, *Contratti di riallineamento: una scelta positiva?* in *LI*, 1990, 4, 12. LAMBERTUCCI, *Contratti di riallineamento, contratti d'area, patti territoriali*, in *Enc. Giur. Treccani Aggiornamento*, 1999; BELLAVISTA, *I contratti di riallineamento retributivo e l'emersione del lavoro sommerso*, in *RGL*, 1998, I, 108 ss.; D'ONGHIA, DE MARTINO, *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 352/2018, 32 ss.; M. MARINELLI, *La contrattazione collettiva ed il riallineamento retributivo* in *VTDL*, 2018, 2, 393.

³⁰ L'esigenza di prevedere tale possibilità nacque, principalmente, dalla constatazione che in alcune aree del Paese ed in alcuni comparti produttivi, la redditività delle imprese agricole, o di certi tipi di imprese, non era riuscita a mantenere il passo con la dinamica dei salari, legata – fino ai primi anni '90 – a rigidi automatismi del tutto svincolati dalla produttività delle imprese. Ad accentuare il divario tra retribuzione reale e contrattuale aveva inoltre contribuito, in maniera rilevante, l'eccessiva centralizzazione della contrattazione collettiva soprattutto per quanto concerne la delicata materia dei livelli salariali. L'accentramento aveva infatti portato, e non poteva essere altrimenti, ad una mediazione delle variegate esigenze territoriali e compartimentali e ad un conseguente scostamento, per eccesso o per difetto, delle possibilità retributive delle singole, specifiche realtà.

³¹ Potevano accedere alla sottoscrizione dei contratti di riallineamento, inizialmente, soltanto le imprese del settore industriale ed artigiano, con la sola eccezione (sempre mantenuta) di quelle appartenenti ai settori disciplinati dal Trattato CECA, delle costruzioni navali, delle fibre sintetiche, automobilistico e dell'edilizia. Soltanto successivamente era stata estesa tale possibilità anche al settore agricolo, nonostante questo si sia sempre caratterizzato per un elevato tasso di evasione con-

Essi rappresentano uno degli strumenti più penetranti per la lotta al lavoro sommerso³², in quanto consentono l'emersione di contributi retributivi sconosciuti al fisco ed agli enti previdenziali e assistenziali e disvelano le imprese che agiscono in condizioni di illegalità. Si realizza, in tal modo, il progressivo adeguamento, attraverso aumenti retributivi scaglionati lungo un arco determinato di tempo, dei rapporti di lavoro formalizzati, ma con trattamento economico inferiore ai minimi di legge previsti con riferimento ai contratti collettivi³³.

Il graduale riallineamento³⁴ è incoraggiato dalla previsione legislativa di sgravi contributivi, nonché dalla fiscalizzazione degli oneri sociali, tramite condoni previdenziali, concordati fiscali e transazioni con i lavoratori. Il meccanismo è basato su una sanzione di tipo promozionale volta a incentivare e stimolare, attraverso la concessione di un beneficio, la condotta del datore di lavoro, orientandola all'osservanza dei contratti collettivi e della disciplina legale, compresa la normativa previdenziale.

Le imprese devono recepire gli accordi provinciali di riallineamento retributivo, che vengono stipulati dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali locali aderenti o comunque collegate con le associazioni ed organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale.

La ratio ispiratrice dell'istituto intendeva favorire la riemersione delle imprese in nero, attraverso uno scambio triangolare in cui aziende, sindacati e attori pubblici si impegnavano in un programma comune di fuoriuscita dalla condizione d'illegalità fiscale e giuslavoristica³⁵, che affligge particolarmente i lavoratori più giovani.

Ai predetti accordi è stata riconosciuta validità pari a quella attribuita ai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, con la consequenziale attribuzione, in linea di massima, di tutti i diritti che l'ordinamento ricollega all'applicazione dei contratti collettivi nazionali. Al datore di lavoro resta l'onere di applicare immediatamente e integralmente la parte normativa del contratto collettivo di riferimento, potendo dilazionare in più anni l'adeguamento della parte economica del contratto, secondo percentuali prestabilite³⁶.

trattuale e contributiva, mentre l'edilizia era comunque rimasta fuori dal campo di applicazione della disciplina. V. Cass. 12 giugno 2008, n. 15794, in *Dir. giur. agr.*, 2009, II, 190, con nota di GATTA, *La retribuzione imponibile ai fini del pagamento dei contributi agricoli dovuti, per operai a tempo determinato, per gli anni 1996 e 1997, dalle imprese operanti nel Mezzogiorno*.

³² FAIOLI, *Il lavoro prestato irregolarmente*, Giuffrè, 2008 e GENTILE, *Lavoro sommerso: tecniche di emersione e regime sanzionatorio*, in FIORILLO, PERULLI (a cura di), *Rapporto individuale e processo del lavoro*, Giappichelli, 2014, 93 ss.

³³ MONDI, *La nuova disciplina sul caporalato: misure di contrasto all'intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro e attività di prevenzione dell'INAIL* in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2016, 2, 314.

³⁴ La determinazione del programma di graduale riallineamento spetta al contratto collettivo provinciale.

³⁵ L'ambito di applicazione della disciplina era stato inizialmente individuato nei territori previsti dall'art. 1 del D.p.r. n. 218/1978. Si trattava di zone caratterizzate da un tenore di vita anormalmente basso, o da un elevato tasso di sottoccupazione, per le quali il diritto comunitario consente, senza incorrere nel divieto di attribuire aiuti di stato, l'introduzione di una disciplina differenziata rispetto alle parti restanti del territorio nazionale. In dottrina TIRABOSCHI, *Incentivi alla occupazione, aiuti di stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, 2002.

³⁶ CIAMPI, *Lavoro agricolo, potenziata la qualità e contrasto al nero*, in *Guida al diritto*, n. 48 del 26 novembre 2016, 67.

È quindi possibile sottoscrivere un accordo sindacale a livello aziendale di mero recepimento di quanto previsto nel programma contenuto nell'accordo provinciale.

Sul piano della regolarizzazione retributiva e contributiva, il contratto di riallineamento è risultato efficace solo nei confronti di quelle aziende che presentavano situazioni di semi-irregolarità, consistenti generalmente nel mancato rispetto del contratto collettivo nazionale o nella dichiarazione di un numero di giornate lavorative inferiore a quante effettivamente lavorate.

Sono rimaste sostanzialmente inalterate le forme più "estreme" di sommerso, laddove l'attività imprenditoriale, nei termini della produzione e dell'uso del fattore lavoro, era esercitata escludendo qualsivoglia evidenza e garanzia pubblica³⁷.

Dal punto di vista temporale, l'esperienza dei contratti di riallineamento si è chiusa, in un primo momento, nell'ottobre del 2001 a seguito della decisione presa dalla Commissione Europea, che ha consentito la proroga dello strumento per un solo ulteriore anno.

Nella motivazione della Commissione gli incentivi all'emersione sono stati ritenuti "aiuti di Stato", finalizzati al mantenimento dell'occupazione già esistente e non a creare nuova occupazione, da qui il contrasto con l'(allora vigente) art. 87 del Trattato CE e la loro illegittimità³⁸.

Con la successiva l. n. 296/2006 il legislatore – in un quadro politico mutato – ha attribuito nuovamente un ruolo essenziale alla contrattazione collettiva, al fine di consentire a tutti i datori di lavoro (e non più solamente agli imprenditori) di procedere alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro irregolari³⁹.

In sostanza, mentre i contratti di riallineamento consentivano un graduale adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori coinvolti a quelle previste nel CCNL, la l. n. 296 del 2006 permetteva di sanare i periodi trascorsi, entro il limite massimo dei cinque anni antecedenti la data di presentazione dell'istanza. Il datore di lavoro era tenuto a corrispondere una somma pari a due terzi di quanto dovuto alle gestioni previdenziali, versandone un quinto al momento della presentazione dell'istanza e la parte restante in sessanta rate mensili, senza interessi. Non era prevista alcuna forma di applicazione graduale per il futuro della disciplina del CCNL, per cui dopo la regolarizzazione il datore di lavoro era tenuto a corrispondere le dovute retribuzioni (ed a versare i contributi previdenziali relativi) in misura intera.

La contrattazione collettiva assumeva un ruolo più limitato rispetto alla precedente esperienza dei contratti di riallineamento, cosicché individuare il contenuto degli accordi, me-

³⁷ In questi termini PUGLIESE, *Indagine su Il Lavoro nero. Il lavoro che cambia Contributi tematici e Raccomandazioni*, in <https://moodle.adaptland.it/>, 2009. L'A. rinvia a MEGALE, TARTAGLIONE (a cura di), *Emersione dal lavoro nero: diritti e sviluppo. Le principali esperienze di policy in Italia e nei paesi dell'Unione Europea, Futura*, 2006, *passim*.

³⁸ D'ONGHIA, DE MARTINO, op. cit., 33. Gli Autori rinviano alla Decisione 17 ottobre 2000 Aiuto di Stato n. 236/A/2000 – Italia. In proposito L. ZOPPOLI, *Unione europea e lavoro sommerso: nuove attenzioni e vecchie contraddizioni*, in *RGL*, 2008, 1, 81 ss.

³⁹ BELLAVISTA, *Le politiche statali di emersione del lavoro nero: strumenti e tecniche*, in PINTO (a cura di), *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*, Cacucci, 2007, 22.

dianche i quali i lavoratori potevano definire le questioni passate, diveniva la sua funzione principale.

L'estinzione del meccanismo approntato dall'art. 5 della l. n. 608 del 1996, per la scadenza della proroga della possibilità di stipulare contratti di riallineamento, o di aderire ad essi, impediva di fare ricorso a tale strumento di emersione dal lavoro sommerso.

Parimenti, la scadenza del termine di applicazione dell'art. 1 della l. n. 296 del 2006 non consentiva al singolo datore di lavoro di regolarizzare la propria situazione, tramite accordi di livello aziendale.

Pertanto, al fine di contrastare il caporalato, il legislatore con l'art. 10 della l. n. 199 del 2016, è intervenuto nuovamente in materia.

In particolare, si è previsto che gli accordi provinciali di riallineamento possano demandare, in tutto o in parte, la definizione del programma di adeguamento agli accordi aziendali di recepimento, a condizione che siano sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

Evidente è la differenza rispetto alla previgente disciplina, dove gli accordi aziendali si limitavano a recepire quanto contenuto dal protocollo provinciale. L'art. 10 precisa che non si dà luogo alla ripetizione di eventuali versamenti effettuati antecedentemente alla data dell'entrata in vigore della l. n. 199 del 2016⁴⁰. Rispetto a queste più attuali disposizioni in materia di riallineamento retributivo occorre fare una riflessione.

Si è ritenuto che la nuova disposizione non abbia riaperto i termini per la sottoscrizione o per l'adesione ai contratti di riallineamento⁴¹. La normativa sarebbe intervenuta per risolvere in via interpretativa una questione che si era posta in alcune zone del Paese.

In questa logica, numerosi accordi, firmati nel periodo di vigenza della disposizione, avevano demandato al livello aziendale – ma sempre nell'ambito di quanto previsto a livello provinciale – la definizione del programma di riallineamento delle retribuzioni da erogare ai dipendenti.

Le organizzazioni provinciali del settore agricolo introducevano una forma di flessibilità del programma di riallineamento, individuato non in modo rigido per tutte le imprese. L'art. 10 della l. 199 del 2016, secondo questa impostazione, sarebbe una norma di mera "interpretazione autentica", non idonea ad avviare una nuova stagione di contratti di riallineamento in agricoltura⁴².

Di fatto, però, la disposizione ha consentito agli accordi aziendali, purché conclusi dalle stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale, di definire il programma di riallinea-

⁴⁰ Inoltre, il sistema si fondava sulla necessaria sottoscrizione da parte delle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori di un accordo, che costituiva il perno dell'intero sistema. In mancanza di questo, se anche una o più imprese avessero voluto rientrare gradualmente nell'ambito di applicazione del CCNL, ciò non sarebbe stato possibile.

⁴¹ M. MARINELLI, *La contrattazione collettiva ed il riallineamento retributivo* in *VTDL*, 2018, 2, 406.

⁴² La norma si limita solo a chiarire l'esatta portata di una previsione applicabile agli accordi già sottoscritti e depositati entro i termini originariamente previsti (e non ai nuovi accordi).

mento retributivo in conformità a quanto prescritto negli accordi provinciali, come precisato dall'Inps⁴³. Tali accordi aziendali debbono ritenersi di conseguenza perfettamente validi, consentendo alle imprese interessate di poter accedere pienamente ai benefici normativi e contributivi legati al contratto di riallineamento retributivo, sempreché abbiano rispettato tutti gli altri obblighi previsti dalla legge.

Nel settore agricolo, è anche avvenuto che, l'adesione ai contratti di riallineamento è stata utilizzata, quasi unicamente, come opportunità per superare la prassi del calcolo dei contributi sul salario convenzionale⁴⁴, in considerazione del fatto che la dichiarazione di giornate lavorate è spesso fittizia, ossia meramente funzionale alla maturazione fraudolenta dei requisiti per i trattamenti di disoccupazione agricola e per altri trattamenti previdenziali. La normativa, tuttavia, merita apprezzamento e non può essere archiviata, perché ha permesso ai sindacati ed alle associazioni datoriali di discutere a livello locale e non solo nazionale, su come affrontare la questione dell'emersione del lavoro irregolare⁴⁵. Ha altresì superato la logica repressiva del lavoro sommerso, optando per un sistema premiante, finalizzato ad alterare il calcolo delle convenienze dei datori di lavoro e inducendoli a comportamenti socialmente meritevoli⁴⁶.

La l. n. 125 del 2021 (di conversione del d.l. n. 103/2021, contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro) ha interpretato, ai sensi del novellato articolo 3-ter, l'art. 10 della l. n. 199 del 2016: in relazione alla rappresentatività datoriale, il requisito della sottoscrizione con le stesse parti degli accordi aziendali di recepimento dei programmi di riallineamento si intende soddisfatto anche qualora tali accordi aziendali siano sottoscritti dalla sola associazione imprenditoriale cui è iscritta l'azienda interessata e firmataria dell'accordo provinciale di riallineamento⁴⁷.

⁴³ La circolare Inps n. 138/2017 precisa che il programma di riallineamento declinato nell'accordo aziendale dovrà rispettare e tenere conto di quanto a esso delegato; qualora l'accordo provinciale nulla dica in ordine ai valori di riallineamento, dovranno essere presi in considerazione quelli fissati dall'accordo aziendale. L'accordo aziendale, inoltre, potrà prevedere valori di retribuzione compresi tra i limiti minimi e massimi eventualmente fissati dall'accordo provinciale.

⁴⁴ In questi termini D'ONGHIA, DE MARTINO, op. cit., 35. Secondo gli Autori «Il riallineamento retributivo ha spesso rappresentato un'occasione per abbassare i costi di registrazione di una giornata di lavoro fittizio».

⁴⁵ AVOLA, *Lavoro irregolare e politiche pubbliche. La costruzione sociale del sommerso e le misure di contrasto e di emersione*, Bonanno Editore, 2007, 109. Per una più ampia riflessione sulle strategie di contrasto e i modelli di intervento contro il lavoro illegale, VISCOMI, *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settore»? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, in *RGL*, 4, 2015, 603 ss.; FERRARA, MENGHINI, NUNIN, *Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità nell'esperienza nazionale, regionale e transnazionale*, in GOTTARDI, *Legal frame work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli, 2016, 39 ss.

⁴⁶ Si è deciso di non seguire la sola ottica repressiva, ma di agire sul piano delle convenienze, secondo lo schema tipico delle sanzioni promozionali (di tipo economico) c.d. *positive* senza ricorrere ai tipici strumenti del diritto prescrittivo-repressivo (divieti e comandi), si è utilizzata la leva economica per rendere più conveniente (o meno gravosa) l'osservanza degli obblighi prescritti. Il rinvio della dottrina richiama E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *GDLRI*, 1979, 305 ss. e, più in generale, BOBBIO, voce *Sanzione*, in *Noviss. Dig. It.*, 1976, 530 ss. V. anche di recente C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, 2022.

⁴⁷ Su lavoratori agricoli a tempo determinato, Contribuzione, Ricalcolo della retribuzione prevista per i contratti di riallineamento si veda Corte di cassazione – Ordinanza 31 agosto 2021, n. 23613.

Gli accordi aziendali, sottoscritti entro il termine del 17 ottobre 2001, nei quali le parti hanno convenuto di aderire al programma di riallineamento previsto dagli accordi provinciali con gradualità e per il periodo in essi indicato, possono stabilire inizialmente anche una fase parziale di riallineamento retributivo.

Possono essere successivamente integrati, in tutto o in parte, per la prosecuzione del riallineamento, da accordi sottoscritti, anche oltre la suddetta data, purché antecedenti a quelli di entrata in vigore della legge di conversione.

Il regime sanzionatorio deve intendersi applicato esclusivamente ad eventuali periodi non coperti da accordi aziendali di recepimento.

L'art. 3-ter del d.l. n. 103 del 2021 modifica retroattivamente la disciplina transitoria sugli accordi provinciali di riallineamento retributivo nel settore agricolo e sui relativi accordi aziendali di recepimento, facendone salvi gli effetti, nelle ipotesi in cui, pur non sottoscritti dal datore di lavoro, lo siano stati dall'associazione imprenditoriale alla quale il medesimo datore è iscritto (purché la stessa sia firmataria dell'accordo provinciale)⁴⁸.

L'adeguamento delle retribuzioni concretamente percepite dai lavoratori a quelle previste dalla contrattazione collettiva è oggi perseguito in alcuni contratti provinciali di lavoro, nei quali i soggetti firmatari a livello territoriale, ferma restando l'intangibilità dei minimi retributivi di area stabiliti nei CCNL, hanno previsto meccanismi di adeguamento del salario provinciale ai "salari di piazza" (spesso di molto inferiori a quelli fissati nei contratti collettivi provinciali), accompagnati tuttavia dalla garanzia di un minimo di giornate lavorative⁴⁹. Da ultimo, la Corte di cassazione⁵⁰ è intervenuta in tema di accordi retributivi nel settore agricolo, fornendo indicazioni chiare per le aziende, garantendo maggiori diritti ai lavora-

⁴⁸ Un emendamento al d.l. n. 103/2021 approvato in Senato ha chiarito, in modo definitivo, un'annosa questione interpretativa sui contratti di riallineamento retributivo, salvando molte migliaia di posti di lavoro. Una norma di interpretazione autentica che fa chiarezza sui contratti di riallineamento in base all'articolo 116 della l. n. 388/2000 che erano stati contestati dall'INPS, mettendo a rischio la sopravvivenza di aziende e lavoratori, soprattutto nel territorio ragusano. Un problema che persisteva da un decennio, minando le prospettive di sviluppo e di occupazione del comparto agricolo ibleo, un diritto sospeso per una distorta interpretazione della normativa che ha penalizzato le imprese agricole. In alcune realtà provinciali, in particolar modo in Sicilia, l'Inps aveva contestato la validità di verbali aziendali di recepimento degli accordi provinciali di riallineamento retributivo che, su delega del contratto provinciale di lavoro, modulavano a livello aziendale il programma di graduale riallineamento delle retribuzioni dei lavoratori. Le imprese interessate, quindi, pur rispettando i dettami della contrattazione collettiva – che riconosceva la facoltà di definire il programma di graduale riallineamento retributivo al livello aziendale, mediante accordo sottoscritto con le stesse parti firmatarie del contratto provinciale – si sono viste contestare la validità di detti accordi per questioni di carattere meramente interpretativo di norme contrattuali collettive. Si trattava di contestazioni – differenti a seconda dell'accordo e della provincia di riferimento – di carattere meramente formale che non tenevano in alcun modo conto delle interpretazioni autentiche fornite congiuntamente dalle parti sociali firmatarie dei contratti territoriali e che, soprattutto, rischiavano di compromettere il faticoso percorso di emersione e riallineamento realizzato dalle aziende interessate, col supporto e la guida delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori agricoli. Ed infatti, a seguito di tali contestazioni, gli ispettori non si sono limitati a chiedere le differenze contributive sulle retribuzioni ritenute dovute e le relative sanzioni civili, ma avevano dichiarato la decadenza dalle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate, con pesanti conseguenze economiche.

⁴⁹ In alcuni rinnovi (ad es., per le province di Taranto e Foggia) si è tentato di scambiare riduzioni salariali (temporanee e con progressivo riallineamento) con la garanzia dell'incremento delle giornate annuali individuali di lavoro. LECCESE, *Lavoro, sfruttamento e tutele nella filiera agroalimentare: un itinerario*, in *DLRI*, 2018, 158, 2, 245.

⁵⁰ Cass., 26 aprile, 2024, n. 11211.

tori più giovani e promuovendo un ambiente di lavoro più equo e giusto. È evidente che le motivazioni della Corte si basano sulla volontà del legislatore di favorire l'emersione dal lavoro irregolare e di salvaguardare i livelli occupazionali, specialmente in settori e territori svantaggiati. In sintesi, si argomenta che la validità degli accordi non possa essere compromessa da formalismi eccessivi, come la pretesa della firma di ogni singola sigla sindacale, o da limiti temporali rigidi, quando vi sia la prova di un percorso graduale di adeguamento⁵¹. Il requisito della sottoscrizione "con le stesse parti" deve intendersi soddisfatto anche qualora l'accordo aziendale sia firmato dalla sola associazione imprenditoriale a cui l'azienda è iscritta, senza la necessità della firma di tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori che avevano siglato l'accordo provinciale. Sulla base di tali indicazioni della Corte, pare evidente che le imprese e le associazioni di categoria saranno tenute a prendere in considerazione le implicazioni di questo significativo orientamento nella futura gestione delle relazioni sindacali e degli accordi retributivi.

⁵¹ Quanto al superamento dei limiti temporali, gli accordi aziendali, anche se stipulati dopo la scadenza del termine del 17 ottobre 2001, possono essere considerati validi se costituiscono "integrazioni" di un programma di riallineamento graduale già avviato. È sufficiente che tali integrazioni siano state sottoscritte prima dell'entrata in vigore della nuova legge interpretativa.

