"Rappresentatività" ed efficacia dei contratti collettivi alla luce del d.lgs. n. 81/2015. Commento alla circolare INL n. 3/2018

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il **Bollettino ADAPT** si è occupato più volte, anche in passato, del tema della **proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)** e dei **"contratti pirata"** (vd., fra gli altri, P. Tomassetti, *Arginare la piaga dei contratti pirata*, in Bollettino ADAPT del 16 giugno 2014). Ciò in quanto tale fenomeno determina non solo un **peggioramento delle condizioni di lavoro,** rispetto agli standard contrattuali (economici e normativi) dei settori di riferimento, ma anche una **concorrenza sleale** tra imprese perché incentrata soltanto sul (basso) costo del lavoro **(c.d. *dumping* contrattuale).**

Secondo la **banca dati del CNEL**, sono, infatti, **868** i CCNL censiti nell'ultimo aggiornamento di settembre, ma, tra questi, **solo 300 sono considerati "regolari"**, tant'è che il Presidente del CNEL, il prof. Treu, ha di recente proposto di apporre ai contratti conclusi da organizzazioni dotate della necessaria "rappresentatività" una sorta di **"bollino blu"** (vd. sul punto, G. Cazzola, *Politically (in)correct – I contratti pirata: quando la moneta cattiva caccia quella buona*, in Bollettino ADAPT del 13 novembre 2017).

Da ultimo, con la **circolare n. 3 del 25 gennaio 2018**, l'**Ispettorato nazionale del lavoro (INL)** è tornato su queste ed altre tematiche di carattere generale che hanno a che fare con le **relazioni industriali** e il **mercato del lavoro** (ed il suo funzionamento) ma, prima ancora, con il **diritto del lavoro** e le sue **fonti**, al fine di fornire agli ispettori del lavoro **indicazioni operative** in ordine all'attività di **vigilanza presso le imprese che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e che possono far sorgere fenomeni di *dumping*.

In particolare, una **prima questione** trattata nella circolare riguarda l'**applicabilità di alcune disposizioni di legge** espressamente condizionata dal legislatore alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della "***maggiore rappresentatività in***

termini comparativi” (vd., ad es., **art. 8 del d.l. n. 138/2011**, convertito in l. n. 148/2011, sulla c.d. contrattazione di prossimità in deroga; **art. 1, comma 1175, della l. n. 296/2006**, sul godimento di “*benefici normativi e contributivi*”;**art. 1, comma 1, del d.l. n. 338/1989** e **art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995**, sul calcolo della contribuzione dovuta) (per una ricognizione normativa in merito alle criticità dei contratti pirata e del concetto di “maggiore rappresentatività comparata” vd. C. Santoro, *L’intervento del Ministero del lavoro contro i “contratti pirata”*, in Bollettino ADAPT del 2 aprile 2015).

La circolare affronta, inoltre, un’**ulteriore questione** di grande rilevanza relativa alla **facoltà, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di “integrare” la disciplina di legge** di numerosi istituti in materia di **contratti di lavoro**.

Ci si riferisce, in particolare, all’**art. 51 del d.lgs. n. 81/2015** che, secondo parte della dottrina (vd. **M. Lai, *Una “norma di sistema” per contrattazione e rappresentanza*, in *DRI*, 2017, n. 1**; ma anche **P. Tomassetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, n. 2**), costituisce una **norma di sistema** che opera, seppur in modo particolare (ossia “a giochi fatti”), quale **criterio selettivo delle fonti negoziali abilitate ad esercitare le “deleghe”** conferite dal legislatore, fungendo anche come deterrente rispetto a fenomeni e comportamenti di *dumping* contrattuale.

Ebbene, anche l’Ispettorato nazionale del lavoro interpreta tale disposizione nel senso che “*ogniqualvolta, all’interno del medesimo Decreto* [n.d.r.: d.lgs. n. 81/2015], *si rimette alla “contrattazione collettiva” il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali,* ***gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia”*** (vd. circolare INL n. 3/2018 citata).

La **grave conseguenza** a cui vanno incontro i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo che non è stato concluso dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative – sempre secondo la lettura offerta dall’INL nella circolare n. 3/2018 – sarebbe che “***gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione****”, con l’ulteriore (eventuale) effetto che “ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di*

flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, ***a seconda delle ipotesi anche la “trasformazione” del rapporto di lavoro in […] contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato***”.

Sul punto, giova anche richiamare il ragionamento, di carattere generale sull’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ma anche specifico sul contratto a tempo parziale come disciplinato dal CCNL CIFA-CONFSAL, già svolto in questa sede (vd. F. D’Addio, M. Tiraboschi, *Limiti attuali della legislazione promozionale della contrattazione collettiva. A proposito del contratto part time senza vincolo di orario minimo previsto dal CCNL CIFA-CONFSAL*, in Bollettino ADAPT del 12 giugno 2017, poi confluito, con integrazioni e modifiche, in ***DRI*, 2017, n. 3, *Part-time senza vincolo di orario minimo e sindacato comparativamente più rappresentativo***). Anche in quell’occasione, ci si è interrogati su **quale sia la disciplina applicabile al rapporto di lavoro in caso di applicazione di contratti collettivi che non rientrino nella nozione di cui all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015** (e cioè che non abbiano il requisito di rappresentatività necessario per esercitare le deleghe e i rinvii contenuti nel medesimo decreto legislativo) e si è concluso che sembrerebbe **ragionevole applicare “*la disciplina legale*** *suppletiva prevista per il diverso caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini tali clausole*”, e cioè il **d.lgs. n. 81/2015** (stessa soluzione data successivamente dall’INL con la recente circolare del 25 gennaio 2018).

Al di là delle soluzioni (tecniche) che si ritiene dare al quesito, quel che è certo è che da un simile sistema di relazioni industriali discendono **gravi conseguenze negative** per il **mercato del lavoro**, la **concorrenza tra le imprese** e la **tutela dei lavoratori**, anche in termini di **certezza del diritto** e della disciplina applicabile ai rapporti di lavoro. Urgono, pertanto, degli interventi, siano essi di tipo collettivo, regolamentare o legislativo (di *soft* o *hard law*), volti a prevenire, arginare e contrastare questo fenomeno.

Federico D’Addio

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@federicodaddio

Scarica il **PDF**