



## {UNA PROPOSTA AL MESE

# La conoscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: UNA PROPOSTA

“E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.”

(R. Zero, “il coraggio delle idee”)

Nella pratica professionale, il riferimento al contratto collettivo applicabile al cliente è un'importante “fonte” di riferimento. Le conseguenze del mancato rispetto dei contratti collettivi e dei minimi retributivi possono infatti essere molto significative, sia sotto il profilo del contenzioso col lavoratore sia nel rapporto con gli Enti. In questa seconda ipotesi l'elenco potrebbe essere, come ben noto, molto lungo e sostanzioso: solo per citare i principali, si va dal minimale contributivo *ex* art. 1, co. 1 del D.l. n. 338/89 all'accessibilità ai benefici in materia di lavoro *ex* art. 1, co. 1175, della L. n. 296/2006, fino ad arrivare al potere di diffida accertativa e al potere dispositivo ispettivo di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 124/2004 recentemente “potenziato” dall'art. 12/bis del D.l. n. 76/2020.

Nella pratica professionale, tuttavia, capita di scoprire l'esistenza di contratti collettivi, specialmente locali, o di accordi che prevedono obblighi e/o trattamenti retributivi, che non sono facilmente reperibili. A molti colleghi sarà capitato di trovarsi nella difficoltà descritta: il caso si presenta più facilmente quando si segue un cliente che ha dipendenti in una zona o in un settore di cui ci si occupa per la prima volta. Tale problematica si manifesta normalmente in due occasioni: la prima alla costituzione del rapporto di lavoro, stante l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro<sup>1</sup>, la seconda nel momento in cui si apre un

contenzioso col dipendente, o *ex* dipendente, oppure in occasione di una verifica ispettiva, anche in forza dei precetti sopra richiamati. Sappiamo per esperienza che la seconda occasione è quella che normalmente genera maggiori complicazioni.

Aggiungiamo inoltre le modalità di redazione e diffusione di tali documenti che, essendo sostanzialmente lasciate alle parti sottoscriventi, non di rado generano interpretazioni o magari anche contestazioni su questa o quella parola.

La necessità, ed opportunità non solo di seguire i principi normativi anzidetti, ma anche di eseguire il contratto secondo i principi generali di buona fede (art. 1375 c.c.) e correttezza (art. 1175 c.c.) si scontra con la difficoltà materiale di conoscere le fonti istitutive delle norme da applicare al contratto di lavoro.

Vorremo pertanto porre il problema della **redazione** e **pubblicità** di detti documenti. Diciamo subito che la questione investe solo i contratti applicabili ai rapporti di lavoro privati; come è noto, per i contratti e accordi collettivi nazionali del settore pubblico vige infatti l'obbligo di pubblicazione<sup>2</sup>. Non ci soffermiamo sui Ccnl validi “*erga omnes*”<sup>3</sup>, pubblici ma di scarso interesse pratico.

Per quanto riguarda i contratti del settore privato, invece, non sempre è possibile, o facile, trovare un riferimento. Le banche dati in commercio non garantiscono completezza: non potremo certo obiettare ad una questione che “il mio fornitore (di dati) mi ha detto che”. In ➤

1. Ai sensi del D.lgs. 26 maggio 1997 n. 152.  
2. Previsto dal D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 art. 47, comma 8.  
3. Sono quelli recepiti ai sensi della L. 14 luglio

1959 n. 741, conosciuta come legge Vigorelli (dal nome dell'allora ministro del lavoro proponente).  
Il sistema del recepimento, com'è noto, è stato bloccato dalla Corte Costituzionale.





somma, non vi sono fonti certe da cui attingere. Anche il materiale<sup>4</sup> proveniente dai «sistemi» di relazioni industriali è talmente copioso e poco strutturato, anzi spesso frastagliato e spezzettato oltre ogni limite del comprensibile, che risulta davvero arduo conoscere tutto o fare tutto a puntino, anche con il massimo della solerzia e buona fede. Senza contare che il c.d. “sistema delle relazioni” (dove spesso le incertezze vengono sanate da accordi aziendali) investe solo una parte del tessuto economico, perchè la maggior parte delle PMI ne sono sostanzialmente estranee. Ancor più difficile, in taluni casi, stabilire la cogenza dell'accordo raggiunto; pensiamo alle “ipotesi di accordo” e simili ed alle procedure di convalida in uso. O ancora, pensiamo a clausole antichissime di qualche accordo locale che sono dimenticate, fintantoché qualcuno non le rispolvera con un'azione di archeologia contrattuale, giusto per sollevare un po' di contenzioso strumentale.

L'argomento sta assumendo una rilevanza crescente per la numerosità e tipologia di norme che fanno riferimento all'obbligo di applicazione dei contratti collettivi e dei minimi retributivi, ma anche per la proliferazione dei contratti stessi. Tale crescita evidenzia uno squilibrio sempre maggiore fra la libertà sindacale, connessa alla nota mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, da un lato, e l'insieme dei doveri in capo al datore di lavoro dall'altro lato.

Per questo ci sentiamo di avanzare una proposta, in fondo semplice: un provvedimento di legge che stabilisca la non obbligatorietà di tali contratti o accordi (anche territoriali o intersettoriali) nei confronti dei datori di lavoro fino alla pubblicazione del documento di cui si tratta in un'apposita banca dati pubblica, gratuita e disponibile su Internet gestita dal Ministero del lavoro.

Il sistema consentirebbe anche di identificare con esattezza le parti stipulanti, elemento non trascurabile nella valutazione dell'obbligatorietà, o meno, del contratto collettivo. Non ci spingiamo a richieste che potrebbero suonare quasi provocatorie, ma che saremo tentati di inserire in questa riflessione (anzi,

noi ce le mettiamo):

- un minimo di modalità redazionali di accordi e contratti collettivi;
- la pubblicazione del testo vigente coordinato, che è quello e non altri, e non “accordi patchwork” fatti di riferimenti sparuti a questo o quell'articolo (su questo, peraltro, il Legislatore ci sembra cattivo maestro);
- la possibilità di interpello, attraverso il Ministero che coinvolga le parti sottoscriventi, dell'interpretazione autentica di alcune clausole contrattuali (questo, lo sappiamo è altamente provocatorio, perché certe clausole - i nostri amici delle parti sociali ce lo dicono sinceramente - sono scritte *volutamente* in modo ambiguo cosicché poi ognuno se le possa tirare dalla parte che vuole; però il sistema ci sembra da Paese del terzo mondo); magari, perché no, anche avere la possibilità da subito di capire quali norme per il Ministero risiedano nella parte c.d. obbligatoria e quali in quella economico-normativa.

Le modalità di funzionamento di tale banca dati potrebbero essere demandate ad un decreto ministeriale.

L'argomento è contiguo alla delicata e complessa questione dell'accertamento ufficiale della rappresentatività delle parti stipulanti, ma questo non è oggetto della presente proposta (però potrebbe essere un interessante risvolto a seguire).

Questa soluzione garantirebbe certezza nei rapporti giuridici, sia fra datore di lavoro e dipendente che fra professionista e cliente, per non parlare dei rapporti con gli Enti e gli organismi di vigilanza.

Ci hanno insegnato che la fonte giuridica e la sua determinazione con esattezza è un principio di diritto e di civiltà irrinunciabile. La contrattazione collettiva è una fonte importante. Con questa proposta noi ... vorremmo solo tirare le conseguenze logiche delle due affermazioni precedenti.

Tutto quanto sopra, naturalmente, nella situazione attuale, sempre agognando il superamento della pletora di contratti attuali verso una razionalizzazione complessiva della contrattazione ed una maggiore omogeneità delle condizioni di lavoro.

4. Se sia classificabile come “giuridico” o meno è valutazione rilevante soprattutto a fini processuali; per questo non entriamo nel merito in questa sede.