



18 aprile 2018  
Milano, Via Borghetto n. 3  
*@LexellentLegal*

«Il futuro delle relazioni  
industriali: riflessioni  
sull'Accordo Interconfederale  
del 28 febbraio 2018»

*Prof. Francesco Bacchini*  
*@baccobacchini*  
*Avv. Hulla Bisonni*  
*@hullabisonni*



---

# IL CONCETTO DI ASSOCIAZIONE SINDACALE «COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVA» SUL PIANO NAZIONALE E I C.D. «CONTRATTI PIRATA»

---



# IL CONTESTO: LA PROLIFERAZIONE DEI CCNL





## DATI CNEL SUI CCNL VIGENTI – SETTEMBRE 2017

- Nell'archivio del CNEL si contano 868 CCNL, con un incremento del 74% dal 2010 al 2017.
- Molti di questi CCNL insistono sulla stessa categoria (es. 213 commercio, 68 edilizia, 34 chimici, 31 meccanici e tessili).
- Solo 300 CCNL sono considerati «regolari» (il Presidente del CNEL, il Prof. Treu, ha di recente proposto di apporre una sorta di «bollino blu»).
- Gli oltre 500 contratti sono «irregolari» e presentano condizioni peggiorative per i lavoratori.
- Tale fenomeno della proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e dei «contratti pirata» 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»).

## DATI CNEL SUI CCNL VIGENTI – MARZO 2018

- A marzo 2018 su 864 contratti depositati ben 475 – vale a dire il 55% – sono scaduti e non sono ancora stati rinnovati

# PROTOCOLLO CNEL – PARTI SOCIALI DEL 24.01.18

## MODALITA' DI DEPOSITO DEI CCNL



Organizzazioni Datoriali	Organizzazioni Sindacali
AGCI – CNA – CONFARTIGIANATO – CONFCOMMERCIO – CONFCOOPERATIVE – CONFESERCENTI – CONFINDUSTRIA – LEGACOOP – CASARTIGIANI	CGIL – CISL – UIL – CIDA

- All'atto della sottoscrizione di ciascun accordo le delegazione trattanti individuano la parte firmataria incaricata della trasmissione
- La trasmissione del testo contrattuale deve avvenire entro 30 giorni dalla stipula e dalla stesura
- Il CNEL si impegna a sviluppare un sistema digitale che rilascia una ricevuta di deposito e che consente una corretta classificazione del testo
- Le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie e le relative organizzazioni di categoria si conformano a quanto convenuto



## CIRCOLARE INL N. 3/2018 DEL 25.01.18 – INDICAZIONI OPERATIVE PER ATTIVITÀ DI VIGILANZA

- Sono pervenute segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- L'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline, come il godimento di benefici normativi e contributivi, subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi (art. 8 D.L. n. 138/2011 conv. L. 148/2011; art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006; art. 1, co. 1, D.L. n. 338/1989 conv. L. n. 389/1989; art. 2, co. 25, L. n. 549/1995).
- Ogniquale volta 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 e non possono produrre effetti derogatori (art. 51 D.lgs. n. 81/2015).
- Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.).



## PROF. TIZIANO TREU, PRESIDENTE DEL CNEL

- *«Il controllo della correttezza dei Contratti Collettivi Nazionali e la certificazione della reale rappresentanza delle sigle, sono obiettivi di importanza assai maggiore di quanto appaia a prima vista».*
- *«Il compito di accertamento dell'effettivo livello di rappresentanza di ambedue le parti è indispensabile anche per contrastare la proliferazione di CCNL stipulati da soggetti di dubbia rappresentatività, che spesso coprono situazioni di vero dumping contrattuale. Che si tratti di compiti urgenti è testimoniato dalla proliferazione del numero dei contratti nazionali di categoria».*



# LE RAGIONI DI TALE FENOMENO







## IL QUANDRO DI RIFERIMENTO DEL DIRITTO SINDACALE

- Il diritto sindacale italiano si caratterizza per la esiguità degli interventi legislativi e per la mancata attuazione delle disposizioni costituzionali sulla registrazione dei sindacati e sul contratto collettivo con efficacia erga omnes (art. 39, co. 2-4, Cost.).
- Si parla di formazione extralegislativa del diritto sindacale: in tale quadro, si vedano l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 poi confluiti nel Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014 e, da ultimo, l'Accordo Interconfederale del 28 febbraio 2018.



## L'INDIVIDUAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA'

- È nota la distinzione tra sindacato «maggiormente» e sindacato «comparativamente» rappresentativo: il primo si riferisce a un sindacato che può considerarsi 'sufficientemente' rappresentativo (verifica in termini assoluti); il secondo opera una 'selezione' tra i sindacati maggiormente rappresentativi (verifica in termini comparativi).
- Gli indici utilizzati dalla giurisprudenza per verificare la «rappresentatività»: numero complessivo delle imprese associate, numero complessivo dei lavoratori occupati, diffusione territoriale con riferimento alle sedi presenti, numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti, ecc. (per la dottrina indici approssimativi, discrezionali e di non facile applicazione).
- Il T.U. sulla rappresentanza (10.01.2014) individua come base i dati associativi riferiti alle deleghe certificate dall'INPS relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori («criterio associativo») che vengono ponderati con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU («criterio elettivo»): il risultato deve essere non inferiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il CCNL.



# IL «PATTO DELLA FABBRICA»



**ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 FEBBRAIO 2018  
RATIFICATO IL 9 MARZO 2019**

*«Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e  
della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil»*



- La moltiplicazione di diversi CCNL per gli stessi settori rischia di far saltare decenni di conquiste normative, legislative e contrattuali volte ad assicurare la omogeneità delle condizioni di lavoro e delle tutele, creando di fatto le condizioni per cui lavoratori di pari qualifica, professionalità, esperienza e mansione svolta sono sottoposti a trattamenti diversi.
- Il Patto, perfezionato dopo lunghe trattative, si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali e vuole rappresentare un passo importante verso regole certe e moderne all'interno del sistema delle relazioni industriali, toccando punti finora rivelatisi critici: la misura della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, il ruolo svolto dalla contrattazione nazionale e i rapporti con il livello decentrato, i contenuti dei contratti e le innovazioni.
- Assunto: la rappresentatività è la condizione per la sottoscrizione di CCNL e non viceversa, ossia dalla sottoscrizione dei CCNL non consegue la rappresentatività.

<b>Organizzazioni Datoriali</b>	<b>Organizzazioni Sindacali</b>
CONFINDUSTRIA	CGIL – CISL – UIL



## LINEE DI INDIRIZZO

- la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente;
- la contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore;
- il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello.



## DEMOCRAZIA SINDACALE

- conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL è indispensabile per contrastare la proliferazione di CCNL stipulati da soggetti senza nessuna «rappresentanza certificata» finalizzati esclusivamente a dare «copertura formale» a situazioni di «dumping contrattuale» che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

## MISURA DELLA RAPPRESENTANZA

- è opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza del 10.01.2014 che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

## RUOLO DEL CNEL

- effettuare una ricognizione: 1. dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria per delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana; 2. dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultano essere firmatari dei CCNL applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

# IL PERIMETRO E L'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E AZIENDALE: GLI EFFETTI DEROGATORI O INTEGRATIVI DELLA NORMATIVA LEGISLATIVA

---



GLI AMBITI  
RISERVATI  
ALLA  
CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA







## MATERIE RIMANDATE DALLA LEGGE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Collaborazioni organizzate dal committente – Apprendistato – Congedi donne vittime di violenza di genere

## MATERIE RIMANDATE DALLA LEGGE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E AZIENDALE

Mansioni – Part-time, Lavoro intermittente – Tempo determinato – Somministrazione – Apprendistato – Congedo parentale – Telelavoro – Concessione di riposi e ferie

## MATERIE RIMANDATE DALLA LEGGE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

Premio di risultato



# SPUNTI DI RIFLESSIONE





**Sulla rappresentatività  
CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAV., 15/11/2017, N. 27115  
EFFICACIA SOGGETTIVA DELL'ACCORDO AZIEDALE**

- Come il contratto nazionale e quelli di qualsiasi altro livello, anche il contratto aziendale è destinato ad introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa.
- L'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorchè non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, incontra l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore.
- In tanto può riconoscersi l'efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina), in quanto si mantenga, tuttavia, l'eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale che la stessa efficacia non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso.
- Per l'effetto, sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perchè iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo.
- I lavoratori dissenzienti possono agire per farne accertare l'inefficacia nei loro confronti; mentre la legittimazione del relativo sindacato potrebbe riconoscersi nel caso in cui si accertasse il carattere plurioffensivo delle minacce, rivolte ai lavoratori, di irrogare nei loro confronti sanzioni disciplinari per mancato rispetto dell'accordo.



**Sul dumping contrattuale**  
**CONSIGLIO DI STATO, SEZ. V, 17/01/2018, N. 276**  
**SCELTA DEL CONTRATTO DA APPLICARE E OGGETTO DELL'APPALTO**

- Sebbene non si ignorano i principi di una giurisprudenza ormai consolidata [...] secondo cui l'applicazione di un determinato contratto collettivo rientra nelle prerogative dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti, così che la legge di gara non può imporre ai concorrenti l'applicazione di un CCNL determinato, per il quale deve essere solamente rispettata la coerenza del contratto nazionale di con l'oggetto dell'appalto posto in gara, nondimeno non può non rilevarsi che è proprio quest'ultimo punto che rende non conforme alla procedura l'offerta del \*\*\* aggiudicatario definitivo.
- Il servizio posto in gara dalla Regione \*\*\* riguarda il facchinaggio senza altra specificazione e di conseguenza l'applicazione del contratto collettivo di lavoro \*\*\* si rileva incoerente con l'oggetto della prestazione posta in gara, in quanto per un verso le attività disciplinate da detto contratto collettivo dimostrano di non avere alcun collegamento con il servizio da appaltare, mentre per altro verso [...] le attività di facchinaggio trasporto ivi previste hanno carattere ausiliario (e di completamento) delle altre sopra indicate. Proprio detto espresso carattere di ausiliarità e di completamento delle attività di facchinaggio previsto nel CCNL \*\*\* rende quest'ultimo inappropriato alla gara in questione, trattandosi di attività non principali, né prevalenti, ma assolutamente residuali rispetto a queste.
- Ciò non consente di fare richiamo ai principi sulla libertà negoziale delle parti ed all'autonomia dell'imprenditore per giustificare l'applicazione di una disciplina che non ha alcuna pertinenza con il rapporto da regolare e determina necessariamente anche squilibri nell'offerta economica.

IL «TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO» (C.D. «TEM») E IL «TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO» (C.D. «TEC»).

---



## PUNTO 5.

- **lett. E):** «il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM)».
- **lett. F):** «il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato dalla lett. H, e da tutti quei trattamenti economici – nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare – che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come «comuni a tutti i lavoratori del settore», a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva».
- **lett. H):** «il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quale trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM».



## «TEC»

Pur nella sostanziale indeterminatezza della definizione e nell'attesa della regolazione da parte dei contratti collettivi nazionali di categoria, la nozione di TEC finirà per rilevare nella determinazione dei seguenti istituti:

- indennità sostitutiva del preavviso;
- indennità risarcitoria del licenziamento illegittimo;
- retribuzione base per il calcolo della quota annuale del TFR.

ALCUNI AMBITI DI «INTERESSE» DELLE RELAZIONI  
INDUSTRIALI: WELFARE CONTRATTUALE;  
FORMAZIONE E COMPETENZE; PARTECIPAZIONE  
ORGANIZZATIVA 4.0.

---





## WELFARE CONTRATTUALE

- Rappresenta un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.
- Poiché, però, il welfare contrattuale opera, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, si evidenzia la necessità di creare le condizioni per un migliore coordinamento delle iniziative a partire da un modello di *governance* che sia capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo.
- Con accordi di livello interconfederale, finalizzati a consentire anche in settori privi di specifiche iniziative, una maggiore ampiezza delle tutele, verranno definite di linee di indirizzo per la contrattazione collettiva in materie di interesse generale quali: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, tutela della non autosufficienza, prestazioni di welfare sociale e di conciliazione vita-lavoro.



## FORMAZIONE E COMPETENZE

- certificazione delle competenze professionali;
- valorizzazione di percorsi virtuosi di alternanza scuola -lavoro;
- formazione continua incentivata fiscalmente per adeguare e accrescere le competenze dei lavoratori in relazione all'innovazione tecnologica e digitale.



## PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA 4.0

- I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi digitali 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.
- Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.



## DOCUMENTI



- Accordo Interconfederale 28 febbraio 2018 ratificato il 9 marzo 2018 (c.d. «Patto della Fabbrica»)
- Accordo Interconfederale 19 gennaio 2014 (c.d. «Testo Unico sulla Rappresentanza»)
- Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro 25 gennaio 2018 n. 3
- Protocollo CNEL – Parti Sociali sulle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro 24 gennaio 2018
- 7° Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL (aggiornato marzo 2018)



**LEXELLENT**  
Your partner in law.

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

