Rappresentanza. Gli effetti delle circolari

Contratti pirata, dall'ispettorato una soluzione pragmatica

di **Michele Faioli**

L'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) risolve pragmaticamente problemi specifici intercettati, di volta in volta, sul territorio o nei vari settori produttivi. La legge, infatti, gli impone di elaborare una sorta di "giurisprudenza" sul caso concreto, mediante circolari o interpelli, cui i datori di lavoro si devono attenere per conformarsi a norme di legge e di contratto collettivo ed escludere sanzioni.

Tale "giurisprudenza" dell'Inl è spesso citata anche innanzi al giudice del lavoro, in una proficua correlazione tra orientamenti amministrativi e da tribunale, creando un corpus di nozioni di base utili a programmare la vigilanza e orientare l'azione ispettiva nei confronti delle "imprese che evidenzino fattori di rischio".

La circolare 3/2018 dell'ispettorato ha risolto pragmaticamente uno di tali "fattori di rischio", noto da tempo. A fine 2017 presso il Cnel risultavano archiviati 868 Ccnl (+74% dal 2010): un numero oggettivamente elevato per un sistema maturo di relazioni industriali, causa di un effetto domino sulla certezza del diritto e sul legittimo affidamento in relazione alle norme contrattuali da applicare per determinati fini promozionali ex lege.

Molti datori di lavoro si vincolano – inconsapevolmente – a Ccnl che non permettono di accedere a benefici normativi ed economici o che non sono in linea con la contrattazione che fissa la retribuzione parametro ai fini ceve un diniego amministrativo.

In alcuni casi, invece, c'è l'intento specifico di eludere: il datore di lavoro si spinge ad applicare un Ccnl che fissa un costo del lavoro notevolmente inferiore, creando una competizione al ribasso nel medesimo settore produttivo o nelle filiere di subfornitura.

Il problema è stato risolto dalla circolare 3/2018 che afferma come l'ordinamento riconosce l'applicazione di certe discipline solo ad alcuni contratti collettivi considerati «più rappresentativi». Si sposta così l'attenzione dal soggetto (più rappresentativo) al contratto (più rappresentativo), indicando – nel caso specifico – ai datori di lavoro dei servizi di field marketing che la contrattazione collettiva sottoscritta da Anasfim-Confesercenti è quella che permette di regolare il corretto coordinamento tra Ccnl e contrattazione decentrata e, insieme, l'accesso ai benefici.

Ora, se il fattore di rischio nei servizi di field marketing è noto all'Inl che con tale circolare ha posto le basi per una campagna ispettiva diffusa («avviare ulteriori accertamenti», si legge nel testo), ci sono altri settori nei quali l'Inl interverrà di volta in volta, con l'individuazione del Ccnl di riferimento. L'ispettorato, infatti, sarà probabilmente sollecitato a farne uso anche in altri casi (si veda la circolare Inl 4/2018 sulla bilateralità), con la conseguente creazione, su indicazione dell'Inl, di un dataset di contratti collettivi "leader", condiviso tra le autorità di vigilanza in materia di lavoro e previdenza.

Ciò, però, pone molti interrogativi sulla strategia sistemica da introdurre nel nostro ordinamento, in attesa di completare le operazioni di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e degli interventi specifici dell'Inl. Per questo il Cnel – con l'ausilio delle stesse organizzazioni e in cooperazione con l'Inps – ha individuato una modalità operativa per porre in "maggiore" evidenza i Ccnl (con il cosiddetto bollino blu) che permettono l'accesso ai benefici normativi ed economici, facendo leva sulla contrattazione selezionata dall'Inps ai fini della legge sui minimali contributivi (come già segnalato da T. Treu e S. Ciucciovino).

Tale strategia, al di là del caso in esame, impone condotte più prudenti: i datori di lavoro accorti decideranno di spostarsi da posizioni rischiose e controproducenti verso posizioni conformi a questo nuovo trend, applicando la contrattazione

Il contesto

01 | LA CRESCITA
Il numero dei contratti collettivi nazionali archiviati presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro nel è cresciuto del 74% dal 2010 al 2017, arrivando a quota 868

02 | CORSA AL RIBASSO
In molti casi, tali contratti fissano delle retribuzioni molto contenute.

ni contributivi. Alla prima ispezione nascono i problemi, con le relative sanzioni. O, qualora si faccia richiesta di un certo beneficio (per esempio il regime agevolato del premio di produttività o del welfare contrattuale), si ri-

determinando una corsa al ribasso. Inoltre non sono in linea con i livelli minimi di contribuzione e ciò comporta sanzioni in caso di controlli o l'esclusione da agevolazioni

collettiva ritenuta più rappresentativa dall'Inl o posta in evidenza – nell'archivio Cnel/Inps – per l'accesso ai benefici normativi ed economici.

Università di Roma Tor Vergata

© RIPRODUZIONE RISERVATA