

Roma, 23 febbraio 2018

Spett.li
Ispettorato Nazionale del Lavoro
Ministero del Lavoro e Politiche Sociali
INPS Direzione Centrale Generale recupero crediti
INAIL Direzione centrale rapporto assicurativo
CNEL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha espresso la propria posizione, nella circolare n.3/2018, sugli effetti legati all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali prive del requisito della maggiore rappresentatività, affermando che tali c.c.n.l. devono considerarsi inefficaci, non validi, con la conseguenza che le deroghe in essi contenute non possono trovare applicazione.

Non solo. L'I.N.L. ha anche dato precise istruzioni al corpo ispettivo di procedere alla verbalizzazione ed all'applicazione di sanzioni, ogni qualvolta in sede ispettiva si riscontri l'avvenuta adozione di c.c.n.l. ritenuti inefficaci e/o non validi.

La posizione assunta dall'Ispettorato, è funzionale all'avviso per il quale *"laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione degli istituti di flessibilità non possono trovare applicazione"*.

Conseguenze identiche si avrebbero quando *"l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di benefici normativi e contributivi"*, che sarebbero caducati dall'accertamento dell'assenza della qualità necessaria prevista dalla legge per il contratto collettivo di fatto applicato.

A tal uopo, si deve osservare che:

- allo stato attuale il concetto di comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale non è concretizzato in un dato certo ed esigibile;
- il criterio e/o i parametri per misurare la «rappresentatività maggioritaria comparativa», che viene richiamata dall'I.N.L., citando anche le normative più recenti (art.51 D.Lgs. . 81/2015) non sono mai stati definiti nel diritto positivo;
- il modello dei contratti collettivi "ERGA OMNES" è previsto dall'art. 39 della costituzione che attribuisce ai sindacati, purché costituiti su base democratica e registrati, la facoltà di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il CCNL si riferisce. Il legislatore ordinario non ha mai regolamentato la registrazione dei sindacati e, pertanto, il disposto costituzionale è tuttora inattivo;
- l'unico tipo di contrattazione collettiva operante nel nostro ordinamento è il CCNL di diritto comune, stipulato secondo i comuni principi civilistici in materia contrattuale. In conformità a tali principi, il CCNL vincola esclusivamente gli aderenti alle Associazioni Sindacali che lo hanno stipulato, ha un contenuto liberamente determinato dalle parti, nei limiti imposti dalla legge e deve essere interpretato secondo i canoni di ermeneutica contrattuale;
- L'ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) non ha alcuna legittimazione legislativa e non è nelle condizioni giuridiche di poter imporre la scelta o l'applicazione cogente di un C.C.N.L. rispetto ad un altro, né di disporre di impianti sanzionatori laddove siano rispettati i canoni dell'art.39 della Costituzione;

- la Corte Costituzionale, con sentenza 3-23 luglio 2013, n. 231 al fine di garantire la massima tutela al principio di libertà sindacale ha dichiarato *"l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda"*
- "Il legislatore nel prevedere il criterio della rappresentatività maggioritaria comparativa, perpetua l'annosa incertezza sulle modalità attraverso le quali individuare, con la necessaria obiettività, tale requisito. Anche le più recenti norme (art. 51 D.Lgs. n. 81/2015) rinviano al criterio della rappresentatività comparata, senza che però nel sistema attuale sia possibile individuare con certezza i parametri attraverso i quali determinare tale comparazione e conseguentemente individuare l'organizzazione sindacale perciò "maggiormente" rappresentativa.

Tutto quanto sopra premesso, le scriventi Associazioni sindacali, stabilmente organizzate e finalizzate al soddisfacimento degli interessi di natura sociale ed economica, intendono denunciare con la presente l'inapplicabilità delle determinazioni espresse dall'I.N.L. e si riservano, nei modi e termini di legge, qualsiasi ulteriore azione di difesa e tutela dei propri associati, nello spirito della libertà sindacale sancito costituzionalmente.

Distinti saluti

IMPRESA ITALIA – Domenico Surace _____