

Rappresentatività ancora sconosciuta

(Italia Oggi, 13 febbraio 2018, pag. 32) di Daniele Cirioli | 13 FEBBRAIO 2018

AAA rappresentanza sindacale cercasi. Le ultime istruzioni dell'Ispettorato del lavoro (Inl), che chiedono di attivare specifiche azioni di vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività, risultano inapplicabili proprio perché manca una definizione di «comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale» (che è il requisito richiesto ai sindacati, per poter firmare legittimamente un contratto collettivo). A sostenerlo è la Fondazione studi dei consulenti del lavoro in un approfondimento, diffuso ieri, sulla [circolare n. 3/2018](#) dell'Inl (si veda ItaliaOggi del 27 gennaio scorso).

Direttive di vigilanza. Con tale circolare l'Inl ha affrontato la questione dell'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni non comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In buona sostanza, l'Inl ha spiegato che i contratti collettivi privi del requisito della maggiore rappresentatività sono inefficaci, non validi, con la conseguenza che le deroghe contenute in esso non possono trovare applicazione. Pertanto, ogni volta che in sede ispettiva è appurata una situazione del genere, oltre al recupero contributivo e retributivo (ai lavoratori), scatta anche la sanzione della trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo pieno e indeterminato.

Per i consulenti, le direttive sono inapplicabili. Per la Fondazione, la [circolare n. 3/2018](#) è inapplicabile perché allo stato attuale il concetto di comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale non è concretizzato in un dato certo.

Ciò che manca è il criterio per misurare la «rappresentatività maggioritaria comparativa», che viene richiamata anche da normative più recenti (art. 51 dlgs n. 81/2015 Jobs act) le quali, però, nemmeno si sono preoccupate di individuare i parametri con cui determinarla e con cui, conseguentemente, individuare i sindacati «maggiormente rappresentativi». Nel passato c'è stato un solo tentativo: il «Tu rappresentanza». Sottoscritto il 10 gennaio 2014 tra Cgil, Cisl e Uil con Confindustria, da un lato prevedeva percentuali e procedure di calcolo per determinare la soglia di rappresentanza minima per la sottoscrizione della contrattazione nazionale di categoria; dall'altro lasciava che i dati sulla rappresentanza fossero determinati e comunicati dal Cnel entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione.

All'accordo, si ricorda, aveva dato seguito anche l'Inps che, con circolare n. 76/2015 (si veda ItaliaOggi del 16 aprile 2015), dava il via libera alla conta degli iscritti ai sindacati del settore industria (Confindustria), chiedendo il censimento su Uniemens dei dati sulle deleghe sottoscritte dai lavoratori delle 124 sigle sindacali a riferimento dei 66 contratti collettivi del settore. Fino a oggi, tuttavia, l'Inps non ha mai diffuso i risultati del censimento. Si arriva così al 4 luglio dello scorso anno quando, con un accordo di modifica del «Tu rappresentanza», si prevede che, «atteso che il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (Cnel), al quale l'accordo 10 gennaio 2014 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza, sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali», sia necessario individuare altri soggetti che possano subentrare nelle funzioni affidate al Cnel, «per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo». Tutto è fermo, dunque. E ciò, per la Fondazione, rende impraticabile l'azione ispettiva voluta dalla circolare n. 3/2018.