

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*Per uno studio della realtà giuridica effettuale:
riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio"
Collocazione in ferie del personale socio-sanitario*

renitente al vaccino anti-Covid

Piccole imprese e licenziamento ingiustificato

Il minimale di contribuzione secondo la Cassazione

Sullo sciopero dei casellanti

Lavoro nelle festività infrasettimanali

Lavoro agile e diritto al buono pasto durante il lockdown

Socio lavoratore di cooperativa e piano di crisi aziendale

Certificazione e sindacato comparativamente più rappresentativo

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva

Il contratto di rioccupazione: una prima analisi

Apprendistato e lavoro pubblico: l'art. 2 del d.l. n. 80/2021

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada

Contratto a tutele crescenti e conversione del contratto a termine

La temporaneità del lavoro tramite agenzia

Parità di trattamento retributivo

N. 3/XXXI - 2021

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

3

2021

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n. 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101471

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino (*coordinatore Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro*), Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Giovanni Pigliarini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2021

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

SOMMARIO - n. 3/2021

Ricerche: Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali

MICHELE TIRABOSCHI <i>Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro</i>	599
GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA <i>Il sindacato confederale dal lavoro al mercato e la ricerca del collettivo "sommerso"</i>	640
MICAELA VITALETTI <i>La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo</i>	666
GIOVANNI PIGLIALARMÌ <i>Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal.</i>	687
EMANUELA FIATA <i>A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi</i>	724
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva del diritto delle relazioni industriali</i>	746
ANDREA ROSAFALCO <i>Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine</i>	775

Osservatorio di giurisprudenza italiana

GIADA BENINCASA <i>L'attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio" tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale (nota a Trib. Treviso 2 luglio 2020)</i>	805
MARCO BIASI <i>La collocazione in ferie del personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid: un (più che) ragionevole compromesso (nota a Trib. Belluno ord. 19 marzo 2021, n. 12, e Trib. Belluno ord. 6 maggio 2021)</i>	812
STEFANIA BRUN <i>"Piccole" imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act di nuovo al vaglio della Consulta (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021)</i>	820

GUIDO CANAVESI <i>L'irragionevole irrigidimento applicativo di una norma povera di ragioni: il minimale di contribuzione secondo la Casazione</i> (nota a Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676)	833
GIULIO CENTAMORE <i>Controesodo estivo, sciopero dei casellanti e tutela del patrimonio aziendale: il tema sempre aperto dei limiti al diritto di sciopero</i> (nota a Trib. Firenze ord. 15 ottobre 2020).....	843
FEDERICA CORBO <i>Lavoro nelle festività infrasettimanali ed autonomia individuale: nuovi spazi di derogabilità</i> (nota a Cass. ord. 31 marzo 2021, n. 8958).....	850
ANNAMARIA DONINI <i>Nessun diritto al buono pasto per chi ha lavorato da casa durante il lockdown?</i> (nota a Trib. Venezia decreto 8 luglio 2020, n. 3463).....	857
LUCIO IMBERTI <i>La disciplina speciale del socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del piano di crisi aziendale</i> (nota a Cass. ord. 8 febbraio 2021, n. 2967).....	866
ARMANDO TURSÌ <i>Jobs Act e "piccole imprese". Sulla questione di costituzionalità del "contratto a tutele crescenti" con i piccoli datori di lavoro</i> (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021).....	873
GAETANO ZILIO GRANDI <i>Il panettiere "tutto fare" tra appalto e certificazione: la questione essenziale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative</i> (nota a Trib. Trento 10 settembre 2020, n. 128).....	884
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata</i>	895
FRANCESCO LOMBARDO <i>Il contratto di rioccupazione: una prima analisi (e alcune criticità)</i>	903
MICHELE TIRABOSCHI <i>Apprendistato e lavoro pubblico: prime considerazioni sull'articolo 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80</i>	908

Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro

COSTANTINO CORDELLA <i>Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada: nihil sub sole novum?</i> (nota a C. giust. 1° dicembre 2020, causa C-815/18, <i>Federatie Nederlandse Vakbeweging c. Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo Tank kft</i>).....	917
RICCARDO MARAGA <i>L'applicazione del contratto a tutele crescenti in caso di conversione del contratto a termine tra dubbi di legittimità costituzionale e diritto europolitano</i> (nota a C. giust. 17 marzo 2021, causa C-652/19, <i>KO c. Consulmarketing</i> , e altre).....	930
ANTONIO RICCIO <i>La temporaneità del lavoro tramite agenzia</i> (nota a C. giust. 14 ottobre 2020, causa C-681/18, <i>JH c. JK</i>)	941
ANNA ZILLI <i>Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato</i> (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, <i>K e a. c. Tesco Stores Ltd</i>).....	956

Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal

Giovanni Pigliarmini

Sommario: **1.** Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine. – **2.** Il trattamento economico e normativo: una comparazione tra sistemi contrattuali. – **3.** Una prima valutazione delle disposizioni contrattuali dei contratti Cisl e Confsal tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale. – **4.** *Segue:* profili critici in materia di flessibilità contrattuale. – **5.** I soggetti firmatari: il nodo della rappresentatività. – **6.** Rilievi critici sulla natura (o fattispecie) sindacale. – **7.** *Segue:* la procedura contrattuale come elemento qualificatorio della fattispecie sindacale del contratto. – **8.** Alcune conclusioni. – *Allegato:* Elenco dei contratti collettivi analizzati (banca dati Osservatorio ADAPT «Fare contrattazione»).

1. Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine

È affermazione oramai comune, nella dottrina giussindacale italiana, che l'ordinamento giuridico statale, nell'astenersi dal disciplinare con una legge soggetti e procedure deputati a stipulare il contratto collettivo, si sia impegnato nel rispettare una «realità giuridica fattuale»⁽¹⁾. Altrettanto nota è la crisi di questo modello di (auto)regolazione dell'attività sindacale che, stante il principio di libertà di organizzazione sindacale inteso, coerentemente, come libertà di azione contrattuale⁽²⁾, ha finito con

* *Ricercatore in Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ Cfr., per tutti, S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986, pp. 90-94. Il riferimento è, come noto, alla elaborazione di G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, p. 107, che ha descritto e qualificato giuridicamente il fenomeno come "ordinamento intersindacale", il quale esprime un'autonoma attività giuridica in quanto le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, in forza del «riconoscimento della reciproca funzione rappresentativa», stipulano dei «regolamenti collettivi» deputati a dettare le condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro.

⁽²⁾ F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, in *RTDPC*, 1963, n. 3, p. 570 ss.

l'alimentare una proliferazione incontrollata di contratti collettivi ⁽³⁾, alcuni dei quali sono definiti, nella prassi, come accordi o contratti "pirata". Accanto ai contratti stipulati dalle organizzazioni aderenti alle confederazioni sindacali più rappresentative Cgil, Cisl e Uil, infatti, si riscontra frequentemente la presenza di contratti collettivi siglati da organizzazioni datoriali e sindacali minoritarie, che si pongono in aperta concorrenza con gli stessi, fino ad accorparsi e a dettare una regolazione unitaria per più settori produttivi ⁽⁴⁾. Tali contratti sono inoltre sottoscritti da federazioni e confederazioni rappresentanti gruppi settoriali disomogenei e, in qualche caso, specifiche figure professionali o iscritti provenienti da una certa area geografica ⁽⁵⁾.

L'obiettivo di questa indagine è quello di analizzare i contenuti di questi contratti collettivi e sistematizzarli secondo «il punto di vista interno a un dato ordinamento giuridico» ⁽⁶⁾. Se, infatti, «il compito della scienza giuridica» è «quello di interpretare l'ordinamento» ⁽⁷⁾ sistematizzando i concetti normativi che esso esprime, è necessario, soprattutto nell'ambito del discorso giuslavoristico, prendere atto che «quella parte del diritto che dal lavoro prende nome e ragione» ⁽⁸⁾ si avvale di più sistemi normativi o ordinamenti differenziati tra loro: l'ordinamento statale e l'ordinamento intersindacale.

In questa prospettiva, possiamo affermare che la logica giuridica che alimenta la legittimità di un sistema può non corrispondere a quella che, invece, sorregge un altro ordinamento nell'ambito del quale quel medesimo fatto può essere valutato come anti-giuridico. Nell'ordinamento statale, infatti, non vi sono tracce di una definizione normativa di "accordo pirata"; il legislatore non ha mai fatto ricorso a tale locuzione per qualificare giuridicamente i sistemi contrattuali governati da organizzazioni

⁽³⁾ CNEL, *Notiziario dell'Archivio Contratti*, 2018, n. 29, ne conta 868 nel 2018. Sul punto, si veda anche G. OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, n. 151, n. 2, p. 417 ss.

⁽⁴⁾ Il fenomeno interessa, oggi, tutti i settori produttivi, con particolare riferimento a quelli contraddistinti da attività prevalentemente *labour intensive*, dove le pressioni competitive sul costo del lavoro sono maggiori.

⁽⁵⁾ Per un'indagine descrittiva più ampia, cfr. G. RIZZUTO, P. TOMASSETTI, *Il dumping contrattuale nel settore moda. Cause, rimedi, conseguenze*, Edizioni Lavoro, 2019.

⁽⁶⁾ U. SCARPELLI, *Il metodo giuridico*, in *RDPC*, 1971, p. 553.

⁽⁷⁾ M. PERSIANI, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro*, Cedam, 2004, pp. 7-8.

⁽⁸⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Saggi di diritto civile*, vol. II, Jovene, 1961, p. 1070.

sindacali alternative a quelle aderenti alle confederazioni storiche. Nell'ambito dell'ordinamento statuale, infatti, vi sarebbero, da un lato, i contratti collettivi espressione della libertà sindacale di cui all'articolo 39, comma 1, Cost.; dall'altro, i contratti collettivi, individuati in base al criterio della maggiore rappresentatività comparata⁽⁹⁾, deputati a regolare una serie di materie (flessibilità contrattuale, organizzativa ecc.), che il legislatore delega a questi in quanto «sistemi istituzionalizzati di relazioni intersindacali» dotati di un certo grado di stabilità e affidabilità⁽¹⁰⁾. Andrebbe quindi accertato se i contratti di cui abbiamo fatto menzione ricadono nella prima o nella seconda fattispecie, ed eventualmente, come inquadrarli giuridicamente se non possono essere ricondotti nemmeno nell'alveo dell'articolo 39, comma 1, Cost.

Diversamente, nell'ambito dell'ordinamento intersindacale, la prassi dimostra che il concetto di “accordo pirata” non è funzionale ad identificare una fattispecie giuridica ma tutte quelle dinamiche contrattual-collettive che non hanno nessun legame con i sistemi di relazioni industriali storicamente ritenuti più importanti e che ledono il principale obiettivo della contrattazione collettiva, cioè quello di togliere salari e condizioni di lavoro dal gioco della concorrenza⁽¹¹⁾. In questa prospettiva, andrebbe accertato se nei fatti questi contratti diano vita ad una lesione della

⁽⁹⁾ M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *DLRI*, 1998, n. 80, p. 665 ss.; F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione*, Giuffrè, 1998. Il rinvio al contratto collettivo attraverso il criterio della rappresentatività, come osserva V. PINTO, *Lavoro part-time e mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, n. 94, pp. 295-296, ha l'obiettivo di interagire con organizzazioni «affidabili, in modo che la clausola collettiva integrativa e/o modificativa sia l'esito di un processo negoziale genuino». In altri termini, il legislatore ha voluto affidare «quel compito soltanto ai sindacati che, più di altri, siano capaci di unificare i comportamenti dei lavoratori in modo che gli stessi operino non secondo scelte proprie, bensì come gruppo (o, se si preferisce, che siano portatori di interessi collettivi determinati – nell'ambito nazionale o del settore produttivo – nell'ambito nazionale o del settore produttivo – a livello più ampio e generale possibile)». Sul punto, si veda anche A. LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 289.

⁽¹⁰⁾ M. D'ANTONA, *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, 1990, p. 561.

⁽¹¹⁾ P. TOSI, *Concorrenza, lavoro, diritti (aspetti collettivo-sindacali)*, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 137 ss., spec. p. 138; M. BARBIERI, *La contrattazione collettiva nazionale oggi: caratteri, metamorfosi e criticità*, in A. LASSANDARI, F. MARTELLONI, P. TULLINI, C. ZOLI (a cura di), *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bononia University Press, 2017, p. 3 ss.

prerogativa di uguaglianza salariale minima di cui si fa portatrice la contrattazione collettiva ⁽¹²⁾. In particolare, andrebbe accertato su quale piano si innescano fenomeni di *dumping contrattuale*, e cioè se esso si esprime solo attraverso l'abbassamento della retribuzione minima o anche su altri istituti contrattuali.

Lo studio non si limiterà solo ad indagare il fenomeno secondo la logica giuridica dei due ordinamenti considerati. Nell'analizzare il materiale contrattuale, particolare attenzione sarà dedicata anche al diritto giurisprudenziale, quale «canale [...] attraverso il quale» i due ordinamenti «entrano in comunicazione» ⁽¹³⁾; al quale si aggiunge, a partire dall'ultimo decennio, anche la prassi amministrativa, la quale non si è sottratta, talvolta, a svolgere una impropria funzione “eteronoma”, condizionando, attraverso l'adozione di diversi criteri ermeneutici, i vari operatori giuridici nell'applicare i prodotti dell'autonomia (privata) collettiva.

Oggetto della presente indagine sono, in particolare, 16 contratti collettivi sottoscritti, per parte datoriale, principalmente dall'Anpit e, per parte sindacale, dalla Cisl e dalle organizzazioni di settore associate e 2 contratti collettivi sottoscritti, per parte datoriale, dalla Cifa e, per parte sindacale, dalla Confsal e dalle organizzazioni di settore associate. La scelta di questi testi, estratti dalla banca dati *Fare contrattazione* di ADAPT ⁽¹⁴⁾, è dovuta alla circostanza che essi incidono sullo stesso campo di applicazione di alcuni contratti sottoscritti dalle diverse federazioni sindacali di settore aderenti alle confederazioni Cgil, Cisl e Uil. I settori produttivi che ricadono nel perimetro dei suddetti contratti collettivi sono diversi; tra questi, figura quello alimentare, il commercio, i pubblici esercizi, l'industria metalmeccanica, le attività socioassistenziali svolte presso le case di cura, l'industria tessile, gli studi professionali, i servizi ausiliari, nonché le attività di formazione (professionale e universitaria). Inoltre, questi accordi contengono delle clausole di ultrattività e/o stanno per essere rinnovati. Conseguentemente continueranno a (tentare di) spiegare determinati effetti all'interno dell'ordinamento.

Si privilegerà dapprima l'analisi delle disposizioni che, direttamente o indirettamente, vanno ad impattare in modo critico sul costo del lavoro

⁽¹²⁾ G. FERRARO, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 2010, n. 4, I, p. 693 ss.

⁽¹³⁾ G. GIUGNI, *op. cit.*, p. 71.

⁽¹⁴⁾ Si veda anche ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2019)*, ADAPT University Press, 2020, cfr. parte II, sez. III, *Contrattazione collettiva e dumping contrattuale*, p. 261 ss.

(*infra*, §§ 2 e 3), operando una comparazione con i trattamenti economici e normativi previsti dai c.d. contratti collettivi *leader*, cioè quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni più rappresentative; per poi spostare l'attenzione dell'analisi giuridica anche sulle organizzazioni sindacali firmatarie (*infra*, § 5), al fine di comprendere se queste sono concretamente portatrici di interessi collettivi. All'esito di questa analisi, saranno individuati dei criteri in base ai quali l'operatore giuridico potrà stabilire, nell'ambito dell'ordinamento statale, la legittimità giuridica di alcuni contratti collettivi rispetto ad altri ed indentificare i limiti entro cui gli accordi collettivi stipulati da organizzazioni sindacali meno rappresentative possono operare.

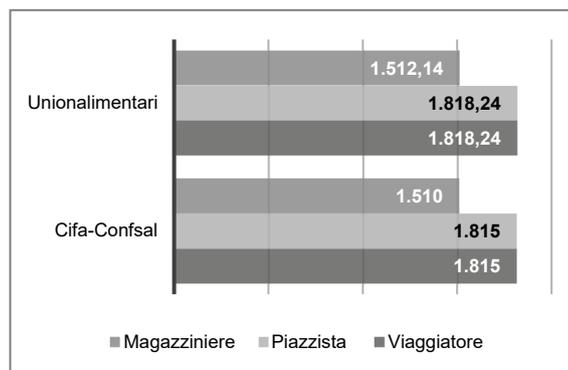
2. Il trattamento economico e normativo: una comparazione tra sistemi contrattuali

Sebbene tutti i contratti collettivi, potenzialmente, possano trovare piena cittadinanza nell'ordinamento statale in quanto espressione della libertà sindacale, anche qualora si registri una tendenziale sovrapposizione dei campi di applicazione stante la perdurante inattuazione della seconda parte dell'articolo 39 Cost. ⁽¹⁵⁾, non si può negare che alcuni di essi presentino delle notevoli differenze di natura economica, che si sostanziano in un significativo risparmio per il datore di lavoro che li applica. La distanza dei valori retributivi tra i contratti sottoscritti dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil e i contratti oggetto della nostra indagine è indicativamente importante: trattasi di un'oscillazione che va dal 20% fino al 40%. Questo divario, però, tende a diminuire in relazione al trattamento economico delle figure professionali apicali. È per questa ragione, allora, che l'analisi ha assunto ad oggetto figure professionali intermedie, con l'obiettivo di dimostrare in modo chiaro le differenze salariali.

⁽¹⁵⁾ S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, n. 2, p. 187, la quale parla di un'area "grigia" della contrattazione collettiva e osserva che «benché mirati alla destabilizzazione del sistema sindacale maggiormente rappresentativo, una parte di questi contratti sono pur sempre ascrivibili all'ambito dell'autonomia privata collettiva e quindi [...] hanno diritto di cittadinanza nel nostro sistema sindacale caratterizzato dalla libertà e dall'anomia regolativa. Pur testimoniandone i fallimenti».

Nel comparare il trattamento economico relativo alle figure professionali del viaggiatore, del piazzista e del magazziniere disciplinate tanto dal CCNL Cifa-Confsal per le imprese del settore alimentare che dal CCNL Unionalimentari (sottoscritto con le federazioni di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil), sono emerse lievi differenze retributive (cfr. grafico 1). Gli stessi mestieri sono inquadrati tanto nel CCNL Cifa-Confsal che nel CCNL Unionalimentari, rispettivamente al 5° (viaggiatore e piazzista) e all'8° (magazziniere) livello contrattuale. Tuttavia, il CCNL Cifa-Confsal consente alle aziende di diminuire i livelli retributivi se risiedono nelle c.d. aree svantaggiate e per tali vanno intese le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), nonché tutte le aziende con sede produttiva nei comuni con popolazione residente inferiori a 10.000 abitanti ⁽¹⁶⁾. A titolo di esempio, in queste aree, la retribuzione del magazziniere, inquadrato all'8° livello, che normalmente si aggira attorno ai 1.510 euro, è pari a 1.208 euro.

Grafico 1 – Differenze retributive tra il CCNL Cifa-Confsal e il CCNL sottoscritto il 1° luglio 2016 tra Unionalimentari, Confapi e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil



Lo stesso scenario si registra per quanto concerne il CCNL Cifa-Confsal relativo al settore del commercio (cfr. grafico 2). Anche in questo caso, sebbene i mestieri di garzone e aiuto commesso sarebbero inquadrati rispettivamente al 7° e 8° livello in entrambi i CCNL, i trattamenti retributivi sono lievemente differenti. Tuttavia, attraverso le deroghe consentite dal CCNL Cifa-Confsal per le c.d. aree svantaggiate, è possibile

⁽¹⁶⁾ Cfr. art. 54 del CCNL Cifa-Confsal (alimentari).

diminuire i livelli retributivi. Così un garzone, se dipendente delle imprese operanti in quelle aree, potrà vedersi corrispondere una retribuzione decurtata di quasi 300 euro.

Grafico 2 – Differenze retributive tra il CCNL Cifa-Confsal e il CCNL sottoscritto il 1° aprile 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil

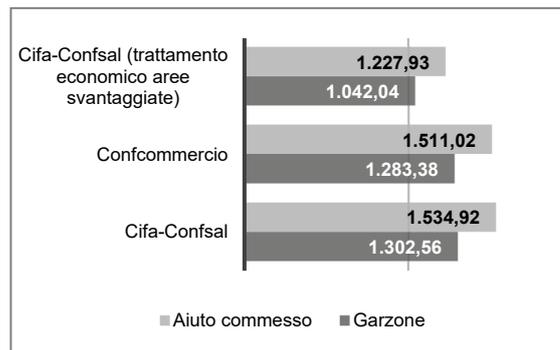
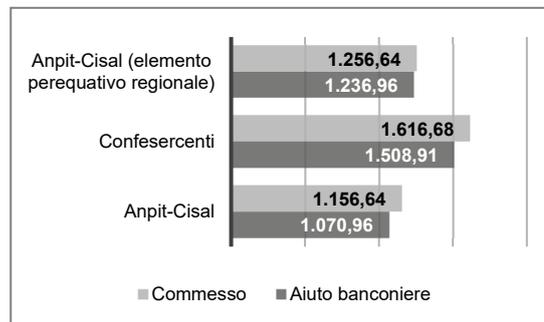


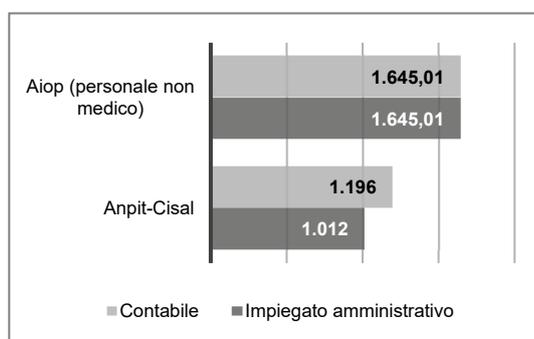
Grafico 3 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 12 luglio 2016 tra Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl e Uiltucs-Uil



Tra il CCNL Anpit-Cisal per le aziende del settore del commercio, il CCNL Confcommercio e il CCNL Confesercenti, si riscontrano notevoli differenze retributive (cfr. grafico 3). In questo caso, sono stati analizzati i trattamenti retributivi dell'aiuto banconiere (inquadrate nel CCNL Anpit-Cisal al livello E e nei CCNL Confcommercio e Confesercenti al 4° livello) e del commesso (inquadrate nel CCNL Anpit-Cisal al livello D1 e nei CCNL Confcommercio e Confesercenti al 4° livello). Sebbene il CCNL Anpit-Cisal preveda la variazione della retribuzione da Regione a Regione, attraverso l'aggiunta al minimo tabellare del c.d. elemento

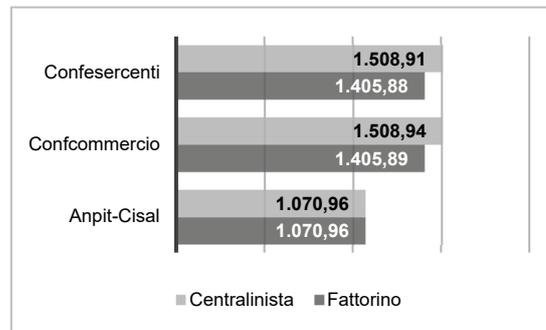
perequativo regionale (EPR), la differenza del trattamento economico permane. Infatti, applicando al trattamento minimo l'EPR più alto (quello della Regione Lombardia), la notevole differenza di salario non viene comunque colmata. Un'analogha situazione è possibile riscontrarla in relazione al CCNL Anpit-Cisal per i dipendenti delle case di cura (personale non medico), servizi assistenziali sociosanitari e centri analisi (cfr. grafico 4).

Grafico 4 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 15 settembre 2010 tra Aiop e Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl



Nel 2016, Anpit e Cisl sottoscrivono un ulteriore e distinto CCNL per le aziende del settore del commercio, con un campo di applicazione ristretto rispetto al CCNL precedentemente richiamato (cfr. grafico 3). Anche questo nuovo contratto prevede dei livelli retributivi contenuti rispetto a quelli previsti dal CCNL Confcommercio e a quelli previsti dal CCNL Confesercenti (cfr. grafico 5). Infatti, il fattorino e il centralinista, se inquadrati nel CCNL Anpit-Cisal, al livello D2, percepiscono una retribuzione inferiore rispetto a quanto previsto dal CCNL Confcommercio e Confesercenti, che inquadrano i due mestieri rispettivamente nei livelli 4° e 5°. Nonostante i livelli retributivi varino a seconda dell'area geografica, continuano a sussistere notevoli differenze salariali, tanto per il fattorino che per il centralinista.

Grafico 5 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 1° aprile 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



Per le imprese tessili, il CCNL Anpit-Cisal prevede un trattamento economico di gran lunga inferiore rispetto a quello del CCNL Smi (cfr. grafico 6). Infatti, a fronte della medesima mansione (capo magazziniere/aiuto modellista), lo scarto salariale si aggira attorno al 30%. Differenze salariali significative si riscontrano anche nel settore del marketing, laddove per la figura professionale di allestitore il CCNL Anpit-Cisal prevede una retribuzione inferiore di circa il 35% rispetto a quella prevista dal CCNL Anasfim-Confesercenti (cfr. grafico 7).

Grafico 6 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 2 agosto 2019 tra Smi e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil

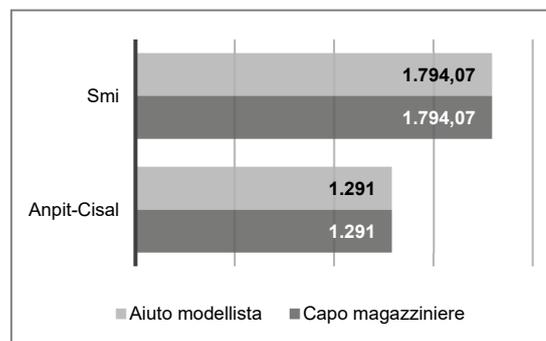
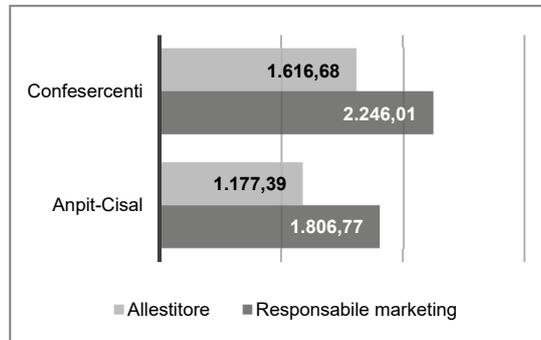
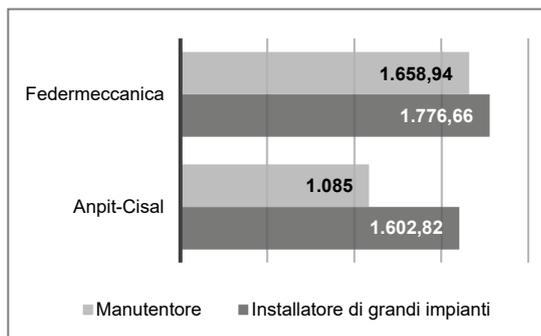


Grafico 7 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 12 luglio 2016 tra Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



Differenze retributive rilevanti si riscontrano anche per il trattamento economico riconosciuto alla figura professionale del responsabile di marketing. Nel comparare il trattamento economico previsto dal CCNL Anpit-Cisal per le aziende metalmeccaniche con quello previsto dal CCNL Federmeccanica, relativamente alle figure professionali di installatore di grandi impianti e di manutentore, è emerso che la differenza salariale è notevole, soprattutto per quanto riguarda la seconda (cfr. grafico 8).

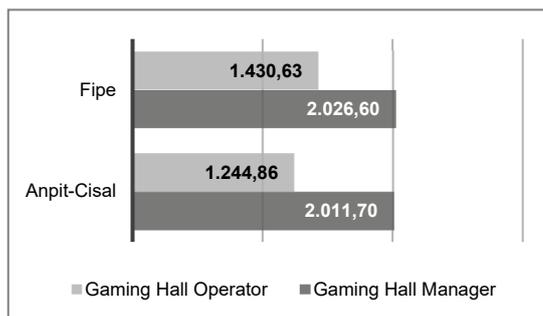
Grafico 8 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 26 novembre 2016 tra Federmeccanica e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Ugl Meccanici, Usas-Asgb/Metall, Savt



Il CCNL Anpit-Cisal individua il campo di applicazione corrispondente ad una parte di quello contenuto nel CCNL sottoscritto dalla associazione Fipe con le organizzazioni Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Nei

due CCNL sono previste le medesime figure professionali ma lo scarto retributivo, a parità di mansioni, è notevole (cfr. grafico 9).

Grafico 9 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 15 maggio 2019 tra Fipe e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



Peculiare è il trattamento economico del CCNL Anpit-Cisal per i servizi ausiliari alla collettività poiché il campo di applicazione di questo contratto va a sovrapporsi con il campo di applicazione di altri contratti collettivi. Infatti, all'interno sono disciplinate figure professionali eterogenee tra di loro, come si evince anche dall'analisi qui riportata di alcuni dei trattamenti retributivi considerati (cfr. grafico 10). L'addetto al lavaggio degli automezzi per la raccolta della nettezza urbana, inquadrato nel CCNL Anpit-Cisal al livello D2, percepisce una retribuzione inferiore rispetto a quella prevista dal CCNL Utilitalia per la medesima figura professionale. La medesima differenza si riscontra comparando il trattamento economico della parrucchiera semplice, figura professionale disciplinata anche dal CCNL Confartigianato Acconciatori, con quella prevista dal CCNL Anpit-Cisal.

Notevoli differenze retributive si riscontrano anche tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL Cenfop relativamente all'inquadramento contrattuale delle figure professionali del tutor dei percorsi formativi e dell'operatore di segreteria. Lo scarto raggiunge valori che vanno oltre il 40% (cfr. grafico 11).

Grafico 10 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 18 giugno 2018 tra Utilitalia e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil e Fiadel-Cisal, nonché il CCNL sottoscritto il 1° gennaio 2010 tra Confartigianato Acconciatori, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil

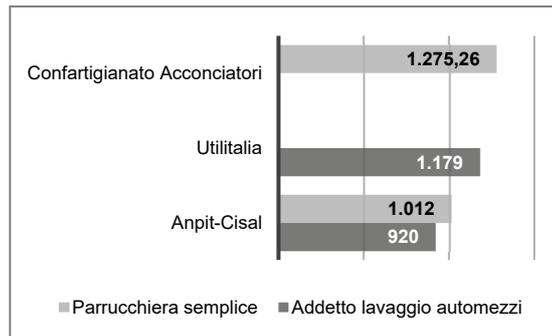
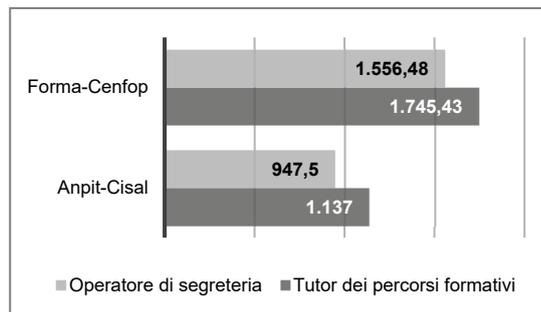
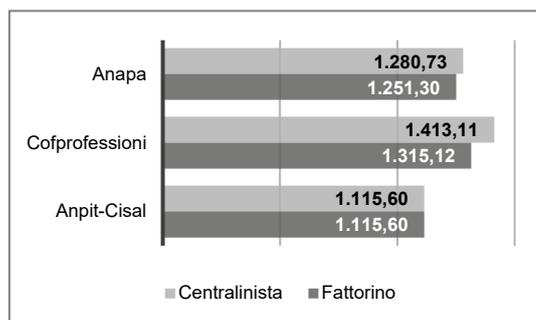


Grafico 11 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto l'8 giugno 2012 tra Forma, Cenfop e Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal



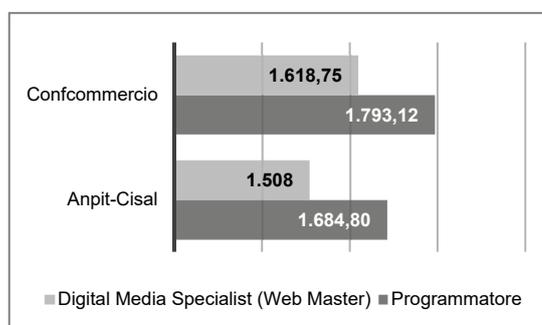
Il CCNL Anpit-Cisal in questione (cfr. grafico 12) insiste su due campi di applicazione: quello degli studi professionali e delle agenzie di assicurazioni. Questi due settori sono disciplinati da due CCNL diversi, sottoscritti dai sindacati aderenti alle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil (CCNL Confprofessioni e CCNL Anapa). Rispetto al trattamento economico che i due CCNL prescrivono per le figure professionali di fattorino e centralinista, quello previsto dal CCNL sottoscritto da Anpit e da Cisl per i medesimi mestieri è inferiore.

Grafico 12 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 17 aprile 2015 tra Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, nonché il CCNL sottoscritto il 18 settembre 2017 tra Anapa e First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna e Uilca-Uil



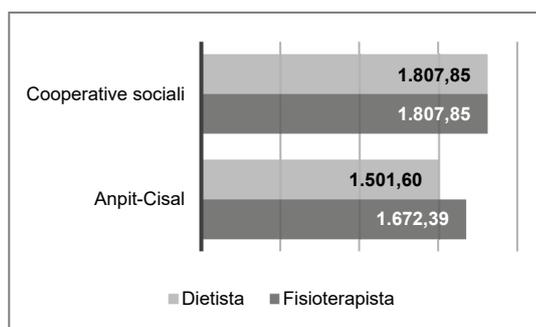
Anche il trattamento economico previsto dal CCNL Anpit-Cisal per il settore del terziario avanzato resta – sebbene in misura minore – al di sotto dei minimi previsti dal CCNL Confcommercio per il settore dell’ICT (cfr. grafico 13).

Grafico 13 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 1° aprile 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



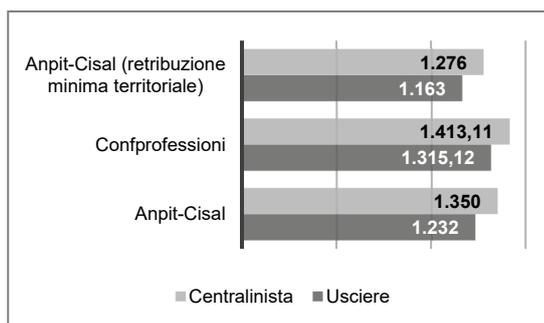
Relativamente al personale impiegato nel terzo settore e in quello dello sport, si riscontra che il fisioterapista e il dietista percepiscono un salario minore se inquadrati nell’ambito del CCNL Anpit-Cisal, rispetto al trattamento economico prescritto dal CCNL delle cooperative sociali per le medesime figure professionali (cfr. grafico 14).

Grafico 14 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 21 maggio 2019 tra Agci Solidarietà e Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl e Uiltucs-Uil



Il campo di applicazione del CCNL Anpit-Cisal andrebbe a sovrapporsi a quello del CCNL per gli studi professionali. I mestieri di usciere e centralinista, disciplinati in entrambi i contratti, sono retribuiti in modo difforme. Peraltro, secondo il CCNL Anpit-Cisal, le differenze retributive maturerebbero anche sulla base dell'allocazione geografica dell'impresa, prevedendo un netto miglioramento per le aziende localizzate nel Nord e un abbassamento ulteriore dei livelli salariali per le imprese allocate al Sud (cfr. grafico 15).

Grafico 15 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 17 aprile 2015 tra Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



Nell'ambito delle agenzie di viaggio, se l'accompagnatore turistico o il responsabile delle prenotazioni viene inquadrato nell'ambito del CCNL Anpit-Cisal, percepirà un salario inferiore rispetto a quello previsto dal CCNL Fiavet (cfr. grafico 16). Per quanto concerne il settore del *facility*

management, i minimi tabellari per le figure professionali di addetto generico e pulitore ricavati dai due contratti considerati (cfr. grafico 17) mostrano delle lievi differenze se si considera che quello indicato per il CCNL Anpit-Cisal è il trattamento retributivo per le imprese operanti in Lombardia. Anche in questo caso, infatti, per le imprese operanti nel Mezzogiorno, è possibile erogare, a parità di mansioni, retribuzioni decurtate di circa 200 euro.

Grafico 16 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 21 maggio 2019 tra Agci Solidarietà e Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl e Uiltucs-Uil

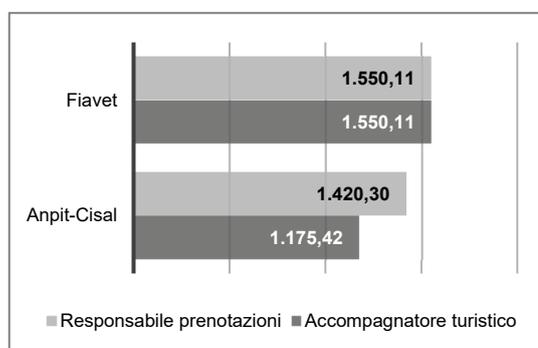
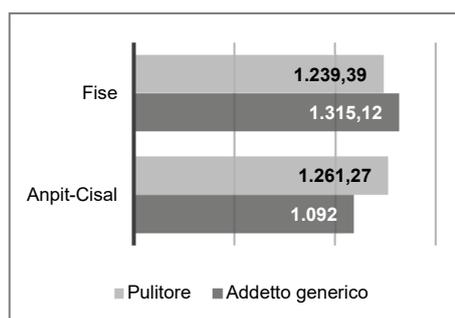


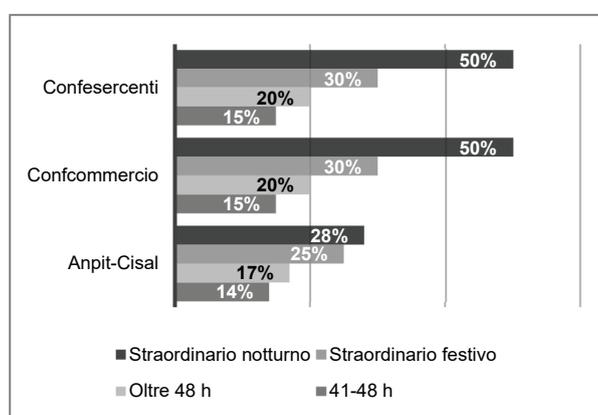
Grafico 17 – Differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 31 maggio 2011 tra Fise, Confcooperative, Legacoop, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltrasporti-Uil



Si registrano differenze nette anche su altre voci del trattamento economico, quali maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, indennità per malattia e indennità per le trasferte.

Mentre nei contratti sottoscritti dalla Confsal, la maggiorazione per il lavoro straordinario è identica al contratto collettivo *leader* di riferimento ⁽¹⁷⁾, nei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl, la maggiorazione per il lavoro straordinario rispetto al contratto collettivo *leader* è minore: mentre nel CCNL Confcommercio la maggiorazione per il lavoro straordinario varia tra il 15% e il 20%, nel CCNL Anpit-Cisal per il settore del commercio la maggiorazione varia tra il 14% e il 17% (cfr. grafico 18).

Grafico 18 – Differenze retributive in materia di maggiorazioni tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL sottoscritto il 1° aprile 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil



Inoltre, nella maggior parte dei casi viene dettata una disciplina diversa per la maggiorazione connessa allo straordinario notturno; è previsto, infatti, un aumento graduale della maggiorazione a seconda del numero di ore di lavoro e del giorno in cui viene prestato il lavoro, con un risparmio netto del 15%. Anche le maggiorazioni per il lavoro supplementare sono diversamente quantificate, con un risparmio di circa il 20% rispetto al contratto collettivo *leader*; infatti, il CCNL Cifa-Confsal per il settore del commercio all'articolo 157 prevede che il lavoro supplementare debba essere retribuito con una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base, a differenza del CCNL Confcommercio che prevede una maggiorazione del 35% calcolato sulla quota oraria della retribuzione ⁽¹⁸⁾. Lo

⁽¹⁷⁾ Cfr. CCNL sottoscritti rispettivamente da Unionalimentari e Confapi con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil per il settore alimentare e da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil per il settore del commercio e del terziario.

⁽¹⁸⁾ Cfr. artt. 84 e 198 del CCNL Confcommercio.

stesso scarto si registra nella regolazione delle maggiorazioni per il lavoro part-time prestato in applicazione delle c.d. clausole elastiche. Mentre il CCNL Cifa-Confsal all'articolo 156 prevede una maggiorazione pari al 15% della retribuzione, il CCNL Confcommercio prevede una maggiorazione del 35% + 1,5% se vi è anche un aumento della durata della prestazione e non una modifica della collocazione temporale della stessa.

Inoltre, notevoli differenze riguardano i sistemi retributivi previsti per alcune tipologie contrattuali. Ad esempio, nei contratti che fanno riferimento al sistema di relazioni industriali Cifa-Confsal, è prevista la «retribuzione di primo ingresso», che ammonta, per il 1° anno, al 75% della retribuzione di approdo, per il 2° anno, all'85%. Un'analoga disposizione, destinata ai «lavoratori di prima assunzione», è contenuta in tutti i contratti sottoscritti dalla Cisl e dalle federazioni ad essa aderenti ⁽¹⁹⁾. Nei medesimi contratti è disciplinata la «retribuzione per le aree svantaggiate», corrispondente tendenzialmente all'80% circa della retribuzione media. È anche previsto che «il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività» ⁽²⁰⁾. Peraltro, questa articolazione del sistema retributivo può essere anche regolata diversamente dalla contrattazione di secondo livello (anche in senso peggiorativo).

In tutti i contratti analizzati, inoltre, non è prevista la quattordicesima mensilità, mentre è possibile in alcuni casi corrispondere la tredicesima mensilità a ratei e in altri casi è la contrattazione di secondo livello a poter disciplinare le modalità di erogazione della tredicesima.

Notevoli differenze retributive si evidenziano anche nella disciplina dedicata al trattamento economico dell'apprendista. In particolare, nel

⁽¹⁹⁾ Cfr. CCNL Anpit-Cisal (commercio), art. 109; CCNL Anpit-Cisal (case di cura), art. 123; CCNL Anpit-Cisal (lavorazioni conto terzi *a façon*), art. 83; CCNL Anpit-Cisal (marketing), art. 103; CCNL Anpit-Cisal (metalmecanico), art. 124; CCNL Anpit-Cisal (*gaming hall*), art. 122; CCNL Anpit-Cisal (servizi ausiliari), art. 115; CCNL Anpit-Cisal (studi professionali e agenzie di assicurazioni), art. 116; CCNL Anpit-Cisal (terizario avanzato), art. 131; CCNL Anpit-Cisal (terzo settore), art. 124; CCNL Anpit-Cisal (enti di formazione), art. 99; CCNL Anpit-Cisal (società di revisione), art. 95; CCNL Anpit-Cisal (turismo), art. 126; CCNL Anpit-Cisal (*facility management*), art. 71; CCNL Anpit-Cisal (università telematiche), art. 74.

⁽²⁰⁾ Cfr. Cifa-Confsal (commercio), art. 53.

CCNL Cifa-Confsal è previsto che un apprendista professionalizzante, al primo anno, verrà retribuito con un salario corrispondente al 70% della retribuzione, all'80% nell'arco del secondo anno e pari al 90% il terzo anno. Fermo restando che già la retribuzione tabellare presenta degli evidenti scostamenti dal CCNL *leader* di settore ⁽²¹⁾, l'ulteriore riduzione della retribuzione in termini percentuali comporta una notevole differenza di salario tra l'apprendista al quale si applica il CCNL Cifa-Confsal e l'apprendista che beneficia dell'applicazione del CCNL *leader*.

Nei contratti collettivi sottoscritti dalla Confsal ⁽²²⁾ è previsto che il periodo di aspettativa non retribuita per malattia non sia indennizzato ⁽²³⁾. Disposizioni simili si trovano anche nei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl. Nel CCNL Anpit-Cisal per le imprese del settore del commercio (articolo 141), ad esempio, è previsto che anche in caso di malattia grave che comporti la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita il lavoratore non avrà diritto a nessun indennizzo, né alla «decorrenza dell'anzianità per alcun istituto».

In caso di trasferta, diversi contratti dispongono solo il rimborso delle spese e un'indennità di disagio laddove il lavoratore in trasferta sia occupato in più sedi di attività dell'azienda dislocate nell'ambito della stessa Provincia ⁽²⁴⁾. Per quanto concerne il trasferimento, invece, è previsto un termine generale di preavviso di gran lunga inferiore a quelli generalmente praticati da altri sistemi contrattuali e non adeguatamente differenziati a seconda della casistica ⁽²⁵⁾. Nel Cifa-Confsal (commercio)

⁽²¹⁾ Trattasi del CCNL sottoscritto da Unionalimentari e Confapi con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil il 16 settembre 2016.

⁽²²⁾ Cfr. CCNL Cifa-Confsal (alimentari) (art. 90); CCNL Cifa-Confsal (commercio) (art. 83).

⁽²³⁾ Nel CCNL Confcommercio, invece, all'art. 181-*bis* è previsto, in caso di patologie gravi (che comportano terapie salvavita), un indennizzo per i primi 60 giorni del periodo di aspettativa non retribuita.

⁽²⁴⁾ Cfr. Cifa-Confsal (alimentari) (art. 96); Cifa-Confsal (commercio) (art. 89). Nel CCNL Confcommercio non si stabilisce alcuna indennità di disagio, ma si prevede, in via generale, quanto stabilito per il trasferimento, ossia, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la facoltà per il datore di corrispondere, per le spese di vitto e alloggio, una diaria, nella misura specificamente quantificabile in base all'art. 167, in luogo del rimborso a piè di lista.

⁽²⁵⁾ L'art. 89 del CCNL Cifa-Confsal (commercio) prevede un preavviso di almeno 20 giorni, disposizione che risulta peggiorativa rispetto a quanto stabilito dal CCNL Confcommercio (cfr. art. 112).

non è previsto, inoltre, un criterio per la quantificazione della diaria (alternativa al rimborso a piè di lista), nonché per il rimborso ⁽²⁶⁾. In caso di trasloco, il diritto a percepire la diaria/rimborso è esteso inoltre a 5 giorni dall'arrivo del mobilio ⁽²⁷⁾.

3. Una prima valutazione delle disposizioni contrattuali dei contratti Cisl e Confsal tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale

La comparazione dei contratti ha messo in evidenza che le rilevanti diversità sul versante del trattamento economico si annidano nella quantificazione del minimo retributivo tabellare contrattato. Ed è per questa ragione che l'orientamento prevalente della giurisprudenza ha negato l'idoneità di detti contratti a determinare una retribuzione proporzionata e sufficiente *ex* articolo 36 Cost., dato il loro trattamento economico «fortemente al ribasso» rispetto a quello contenuto nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative; una differenza salariale così significativa che, talvolta, l'interprete dovrebbe chiedersi «se questi contratti siano o meno veri contratti [collettivi]» ⁽²⁸⁾ (si veda quanto si dirà *infra*, § 6). Ma, come detto, non è possibile negare in astratto una legittimità giuridica a tali contratti nell'ambito dell'ordinamento statale; al contrario, sempre ad avviso dei giudici, quando i CCNL contengono trattamenti salariali uguali o superiori a quelli previsti dai contratti collettivi sottoscritti da

⁽²⁶⁾ Aspetti questi, invece, dettagliatamente disciplinati nel CCNL Confcommercio. In particolare, all'art. 170, è previsto che per un massimo di 9 mesi il lavoratore ha diritto a percepire la differenza del canone di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

⁽²⁷⁾ Nel CCNL Confcommercio, il diritto è garantito, invece, per 8 giorni.

⁽²⁸⁾ Trib. Trieste 19 gennaio 2009, n. 48, in *DeJure*, che richiama (e aderisce) alla copiosa giurisprudenza di legittimità in materia. Tuttavia, si registrano anche pronunce di segno opposto, che riconoscono gli accordi collettivi stipulati da sindacati minori per alcune tipologie di aziende non «del tutto innatural[i]»; anzi, questi si pongono come strumento di normazione specifica «rispetto alle oggettive caratteristiche dell'impresa», nonostante siano sottoscritti da organizzazioni poco rappresentative e nonostante il logoramento del trattamento economico previsto; cfr. Trib. Teramo 9 maggio 2013, n. 322, in *DeJure*, nonché Trib. Pescara 7 ottobre 2016, in *Pluris*. Per un commento critico di tali decisioni, si veda G. CENTAMORE, *La giusta retribuzione nell'art. 36 Cost. e i dilemmi del giudice*, in *RGL*, 2019, n. 2, p. 283 ss.

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sono idonei ad integrare, senza alcun dubbio, il precetto costituzionale posto a presidio del trattamento retributivo dignitoso ⁽²⁹⁾. Nella medesima prospettiva si è pronunciata anche la prassi amministrativa che, in presenza di una parità quantitativa tra minimi tabellari, che l'operatore giuridico dovrà verificare volta per volta, ritiene che non possa essere precluso al datore di lavoro che applica tali contratti di accedere ai benefici contributivi, che notoriamente sono riconosciuti solo alle imprese che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ⁽³⁰⁾.

Diverso, invece, è l'inquadramento del fenomeno giuridico nell'ambito dell'ordinamento intersindacale (Cgil, Cisl e Uil), dove tali contratti sono definiti come "pirata" in quanto mirati a fare concorrenza al ribasso ad un altro contratto, che ha il medesimo o simile campo di applicazione. Seguendo la definizione fornita dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, i contratti "pirata" si presentano come contratti «stipulati da soggetti, senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori» (§ 4). In questa prospettiva ordinamentale un contratto collettivo, per quanto legittimo per il diritto dello Stato, ben può essere definito "pirata" allorquando finisce per eludere la funzione storica della contrattazione collettiva, che è quella di sottrarre al gioco della concorrenza la forza lavoro ⁽³¹⁾.

⁽²⁹⁾ Cfr. Cass. 20 febbraio 2019, n. 4951, in *GI*, 2019, n. 10, p. 2205 ss., con nota di G. PIGLIALARMI, *L'applicazione del CCNL tra clausole sociali e libertà d'impresa*.

⁽³⁰⁾ Cfr. circ. INL 6 maggio 2019, n. 7, e 10 settembre 2019, n. 9, che, recependo il principio di diritto sancito dalla Corte di Cassazione (Cass. 20 febbraio 2019, n. 4951), hanno riconosciuto la legittimità dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni meno rappresentative ai fini previdenziali (art. 1, comma 1, d.l. 9 ottobre 1989, n. 338), ai fini dell'accesso agli incentivi economici (art. 1, comma 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296), nonché ai fini della disciplina del trattamento economico dei soci di cooperativa (art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248), purché questi contemplino trattamenti economici uguali o superiori a quelli dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (c.d. CCNL *leader*).

⁽³¹⁾ Sulla funzione della contrattazione collettiva volta a sottrarre le condizioni economico-normative dei rapporti di lavoro al gioco della concorrenza, si veda A.D. FLANDERS, *The Tradition of Voluntarism*, in *BJIR*, 1974, n. 12, pp. 352-370; K. SISSON, *The Management of Collective Bargaining*, Blackwell, 1987; S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Il*

4. *Segue: profili critici in materia di flessibilità contrattuale*

L'analisi condotta sui contratti Cisl e Confsal segnala poi che in alcuni dei testi presi in esame ⁽³²⁾ sono disciplinati particolari regimi retributivi (al ribasso) per il contratto di lavoro per i «lavoratori di primo ingresso» e per il contratto di lavoro per i «lavoratori in regime di reimpiego». Si tratta, infatti, in entrambi i casi di assunzioni a tempo indeterminato, connotate da una retribuzione ridotta per i primi 2 anni dall'assunzione (la misura della riduzione è stabilita direttamente dalle tabelle retributive dei CCNL e non deriva, pertanto, da un criterio di sotto-inquadramento del lavoratore) e da un obbligo datoriale di formazione (almeno 80 ore di formazione specifica finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali e di competenze tecnico-professionali inerenti alla qualifica). Il contratto di primo ingresso riguarda lavoratori privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione a essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Il contratto di reimpiego, invece, si caratterizza per una disciplina più articolata, in ragione dei soggetti ai quali questo è rivolto: lavoratori over 50, donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, soggetti espulsi dal mercato e percettori di ammortizzatori sociali, soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive.

Nell'80% dei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl, è presente una disposizione che disciplina l'«impegnativa di lavoro» ⁽³³⁾. Questa clausola prevede che «prima dell'assunzione e della sottoscrizione del contratto individuale, le parti (datore di lavoro e lavoratore) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi

diritto del lavoro e la teoria economica: una rivisitazione, in *DLRI*, 1999, n. 84, p. 587 ss. Nella letteratura italiana cfr., per tutti, M. GRANDI, «*Il lavoro non è una merce*»: una formula da rivedere, in *LD*, 1997, n. 4, p. 557 ss.

⁽³²⁾ Cfr. CCNL Cifa-Confsal (alimentari), artt. 38 e 39; CCNL Cifa-Confsal (commercio), artt. 40 e 41.

⁽³³⁾ Cfr. CCNL Anpit-Cisl (case di cura), art. 32; CCNL Anpit-Cisl (metalmeccanico), art. 33; CCNL Anpit-Cisl (*gaming hall*), art. 32; CCNL Anpit-Cisl (servizi ausiliari), art. 32; CCNL Anpit-Cisl (studi professionali e agenzie di assicurazione), art. 32; CCNL Anpit-Cisl (terziario avanzato), art. 32; CCNL Anpit-Cisl (terzo settore), art. 33; CCNL Anpit-Cisl (turismo), art. 31.

richiamate». Inoltre, nella medesima clausola è previsto che «il mancato ingiustificato adempimento all'impegno, determinerà alla parte lesa il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dalla normativa in materia».

Queste disposizioni potrebbero, ancora una volta, presentare degli indebiti vantaggi di natura economica per l'impresa che applica tali CCNL, contravvenendo alla funzione anticoncorrenziale della contrattazione collettiva⁽³⁴⁾.

Nell'ottica dell'ordinamento intersindacale che promuove una contrattazione unitaria, infatti, potremmo affermare che la regolazione del contratto di primo ingresso si presta ad un'eccessiva discrezionalità che il datore di lavoro può esercitare per giustificare il ricorso a questo strumento, giacché la nozione di lavoratore privo di esperienza non è supportata da riferimenti stabili per comprendere quando un dipendente in fase di assunzione possa essere definito come tale. Sotto un diverso profilo, invece, il contratto di reimpiego potrebbe essere viziato in quanto alimenterebbe meccanismi discriminatori connessi all'età e al genere, senza contare che la contrattazione di secondo livello può ulteriormente derogare (anche *in peius*) la disciplina dettata dal CCNL.

Queste disposizioni potrebbero contrastare anche con alcuni principi che la giurisprudenza, accogliendo le argomentazioni di una parte della dottrina giuslavoristica, ha fissato nel ricostruire ed interpretare il rapporto tra legge e contratto collettivo. Adottando, infatti, la prospettiva interpretativa che offre il diritto giurisprudenziale, possiamo ritenere che tali clausole siano prive di legittimità in quanto tese a "riabilitare" una tipologia contrattuale non più prevista dalla legge⁽³⁵⁾.

(34) M. FORLIVESI, *Sulla funzione anticoncorrenziale del CCNL*, in *q. Rivista*, 2019, n. 3, p. 838 ss.

(35) Secondo la teoria dell'*inderogabilità bilaterale*, il contratto collettivo può disciplinare solo tipologie contrattuali che siano previste dalla legge, non potendo introdurne altre rimosse in precedenza dal legislatore o non disciplinate dallo stesso (trattasi delle c.d. *clausole riabilitative*); in questo senso, si vedano A. MARESCA, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, 2005, p. 482; M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria: studio del principio volontaristico*, Jovene, 2008; A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità bilaterale?*, in *DLM*, 2013, n. 1, pp. 53-99, spec. p. 92. La dottrina dell'inderogabilità bilaterale ha trovato ampio accoglimento in giurisprudenza: basti ricordare le recenti sentenze in materia di lavoro intermittente (Cass. 13 novembre 2019, n. 29423) o in materia

Ulteriori perplessità si riscontrano in relazione alla disposizione che disciplina l'impegnativa di lavoro, contenuta nell'80% dei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl. La disposizione risulta alquanto dubbia da un punto di vista della legittimità giuridica, in particolare nella parte in cui dispone a carico del recedente dall'accordo (impegnativa), riconducibile astrattamente ad un contratto preliminare, l'obbligo di risarcimento. È noto che nel rapporto contrattuale di lavoro vi è una asimmetria che la norma inderogabile provvede a compensare⁽³⁶⁾. Disporre una clausola di questo tipo significa andare contro le ragioni di una disciplina e accentuare ancor di più quell'asimmetria che la norma inderogabile cerca di sanare. Peraltro, la giurisprudenza di legittimità ha già negato la legittimità di clausole simili, cioè volte a limitare temporalmente e quindi a sanzionare le scelte contrattuali del lavoratore; ad esempio, sono state ritenute illegittime le c.d. *clausole di stabilità* del rapporto di lavoro, cioè pattuizioni che impegnano le parti a non sciogliere il vincolo contrattuale prima di un determinato tempo, salvo il caso in cui il datore riconosca un adeguato indennizzo in merito. È di tutta evidenza che una clausola di questo tipo potrebbe favorire (o mascherare) rapporti contrattuali incerti e talvolta sommersi, nell'ambito dei quali il lavoratore, sia pure in una fase di ingresso, sarebbe obbligato comunque a prestare la propria attività in favore dell'impresa – pena la richiesta del risarcimento del danno – senza ricevere un adeguato corrispettivo.

5. I soggetti firmatari: il nodo della rappresentatività

Coerentemente con le premesse formulate in apertura di questo studio (§ 1), spostiamo, a questo punto, l'attenzione dell'indagine sui soggetti firmatari di questi contratti. I predetti contratti collettivi vedono la firma di 14 organizzazioni sindacali dei lavoratori: Confsal, Fesica-Confsal, Fials-Confsal, Fna-Confsal, Snav-Confsal, Cisl, Federagenti Cisl,

di licenziamento per giustificato motivo soggettivo nell'ambito del contratto di lavoro in somministrazione (Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607).

⁽³⁶⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Specialità del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 1967, n. 1, pp. 15 e 17; R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976, spec. p. 43; R. SCOGNAMIGLIO, *Intorno alla storicità del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2006, p. 315 ss.; C. SCOGNAMIGLIO, *La funzione sociale del diritto del lavoro tra legislatore e giudice*, in F. MACARIO, M.N. MILETTI (a cura di), *La funzione sociale nel diritto privato tra XX e XXI secolo*, Roma Tre Press, 2017, p. 171.

Cisal terziario, Cisal metalmeccanici, Ciu, Failms-Cisal, Cisal edili, Csa e, infine, Cisal università. Tra le organizzazioni sindacali firmatarie emergono sia confederazioni che federazioni ⁽³⁷⁾. Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente (generalmente dal livello provinciale a quello nazionale) che verticalmente (aggregando diverse federazioni sindacali che spesso si organizzano intorno ai settori economici). Al contrario, le federazioni, che spesso aderiscono a più ampie confederazioni, tendono ad articolarsi solo orizzontalmente, benché siano possibili ulteriori articolazioni per comparti (come nel caso della Fesica-Confsal). Sul versante datoriale, i 18 contratti collettivi presi in rassegna vedono la presenza delle seguenti 24 organizzazioni: Cifa, Fedarcom, Unipmi, Uniterziario, Cidec, Anpiti, Laif, Confazienda, Fedimprese, Unica, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs, Alim, Anap, Aifes, Cepi, Federodontotecnica, Ascob, Anib, Uai terziario, Fenalc, Opes e Unci ⁽³⁸⁾.

⁽³⁷⁾ Come è noto, le prime hanno generalmente un ambito di rappresentanza molto ampio, che, nel caso di specie, corrisponde a lavoratori impiegati con diverse tipologie contrattuali, pensionati, disoccupati, inoccupati e casalinghe (come Cisal e Confsal). Fa eccezione la Ciu, che si rivolge in particolare alle alte professionalità. Per quanto riguarda le federazioni, esse tendono ad organizzarsi intorno a uno o più settori produttivi. È il caso, ad esempio, della Cisal metalmeccanici, che rappresenta i lavoratori del solo settore metalmeccanico; o della Fesica-Confsal, che invece riunisce lavoratori (dipendenti, parasubordinati nonché soci di cooperative) impiegati in diversi settori come quello chimico, alimentare, edile, tessile, turistico, metalmeccanico, ecc. Vi sono anche casi in cui le associazioni organizzano l'azione di rappresentanza dei lavoratori in relazione alla loro provenienza geografica (come la Fisals-Confsal, che rappresenta i lavoratori stranieri).

⁽³⁸⁾ Alcune di queste presentano una struttura confederativa, anche molto ampia (alla Cifa, ad esempio, aderiscono circa 30 associazioni); altre, invece, presentano una struttura federativa. Con riferimento alle federazioni, è bene precisare che queste non insistono mai su un singolo comparto: la federazione Fedarcom, ad esempio, si rivolge ai rappresentanti, commercianti, artigiani e operatori del turismo; Laif, invece, aggrega le imprese che eseguono lavorazioni conto terzi in qualsiasi settore merceologico. Questa "varietà" trova riscontro anche nei CCNL sottoscritti: ogni federazione datoriale esaminata ha firmato accordi applicati in diversi settori, a volte anche distanti dalle categorie che dichiarano di rappresentare. Ciò si verifica parimenti tra le confederazioni. Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente, presentando, oltre al livello nazionale, articolazioni regionali e provinciali (come Cifa), sia verticalmente, aggregando differenti settori economici (Alim, ad esempio, rappresenta gli artigiani, i commercianti, i pubblici esercizi e più in generale gli operatori del terziario).

Sebbene tanto l'ordinamento statale che l'ordinamento intersindacale non si siano ancora dotati di un sistema di misurazione del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ⁽³⁹⁾, il diritto vivente (*rec-tius*, il diritto giurisprudenziale), attraverso l'individuazione di criteri del tutto svincolati da quelli adottati dai diversi sistemi di relazioni industriali ⁽⁴⁰⁾, restituisce all'interprete un dato che non può essere sottovalutato: ovvero che tali CCNL sono sottoscritti da organizzazioni sindacali il cui grado di rappresentatività – inteso non solo alla stregua del criterio associativo e quindi attraverso una valutazione aritmetica degli iscritti – è scarso in alcuni casi o comunque non adeguato se “comparato” a quello delle altre organizzazioni che sottoscrivono CCNL aventi il medesimo campo di applicazione ⁽⁴¹⁾. Il che, ancora una volta, non priva tali contratti di una legittimità giuridica; legittimità che, sebbene conferita dall'articolo 39, comma 1, Cost., resta, però, confinata negli angusti spazi di ciò che residua dall'articolato intreccio tra legge e contratto collettivo governato dalla tecnica del rinvio attraverso il criterio della maggiore rappresentatività comparativa ⁽⁴²⁾, la quale ha assunto una

⁽³⁹⁾ In realtà, mentre nell'ordinamento statale non si riscontrano concreti tentativi di definire sul piano normativo una nozione di rappresentatività, l'ordinamento intersindacale, attraverso la contrattazione interconfederale, ha tentato a più riprese di sistematizzare gli indici idonei a misurare il grado di rappresentatività; sul punto si veda P.A. VARESI, *Pluralismo e attività sindacale*, relazione di studi presentata durante le Giornate di Studio AIDLASS *Libertà e attività sindacale dopo i cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori*, 5 maggio 2021, in www.aidlass.it, dattiloscritto, p. 60 ss.

⁽⁴⁰⁾ G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in R. PESSI, G. PROIA, A. VALLEBONA (a cura di), *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, p. 25 ss.

⁽⁴¹⁾ A titolo di esempio, si vedano Cass. 16 aprile 2015, n. 7781; Cass. 17 dicembre 2014, n. 26601; Cass. 9 marzo 2009, n. 5644; Cass. 7 novembre 2008, n. 26814; Cass. 16 settembre 2003, n. 13639. In tutte queste pronunce, è stato accertato che alcuni contratti sottoscritti dalla Cisl e dalle federazioni di settore ad essa aderenti non erano abilitati a recepire le deleghe che la legge dispone nei confronti dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

⁽⁴²⁾ I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, 2018, pp. 2, 5 e 27, secondo cui attraverso la tecnica del rinvio, l'ordinamento giuridico statale ha aperto dei canali di collegamento con l'ordinamento intersindacale tale da ingenerare un «rapporto competitivo [...] ponendo la norma di legge sullo stesso livello (ovviamente non in senso tecnico-giuridico, ma in senso funzionale) della norma contrattuale, tra le quali viene istituito un collegamento di tipo orizzontale». Nello stesso senso, si veda M. PERSIANI, F. LUNARDON, *Fondamenti di diritto sindacale*, Giappichelli, 2017, p. 151.

crescente *vis expansiva* ⁽⁴³⁾ nell'ordinamento statale. In altri termini, considerato l'elevato numero di rinvii che la legge dispone nei confronti dei sistemi contrattuali più radicati, al contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni sindacali meno rappresentative resterebbero pochi spazi di operatività. Resta, quindi, da chiedersi quale sia la ragione per la quale alcune imprese debbano prestarvi adesione se l'utilizzo della flessibilità è precluso.

La prassi amministrativa, invece, dopo una prima stagione di incertezze, ha deciso di muoversi lungo un crinale interpretativo più "flessibile": ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi secondo i limiti imposti dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 ⁽⁴⁴⁾, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha ritenuto utile adottare un approccio interpretativo che, nel rispetto del principio del pluralismo sindacale, prescindesse dal grado di rappresentatività delle coalizioni sindacali minori sottoscrittenti i CCNL e privilegiasse, invece, la comparazione del contenuto dei contratti sottoscritti con alcune voci del trattamento economico e normativo dei CCNL *leader* ⁽⁴⁵⁾. Secondo l'ente, se da questa comparazione non emerge un significativo scostamento su almeno 2 voci delle 9 considerate, il CCNL applicato abilita il datore di lavoro ad accedere agli incentivi di natura contributiva ⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴³⁾ G. PROIA, *op. cit.*, p. 31; G. FERRARO, *Teorie e cronache del diritto sindacale e autorità dal punto di vista giuridico*, in *ADL*, 2016, n. 1, p. 39.

⁽⁴⁴⁾ La norma, nello stabilire che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, impone quale prima condizione per la fruizione delle agevolazioni il rispetto da parte del datore di lavoro «degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

⁽⁴⁵⁾ Come riporta la circ. INL 28 luglio 2020, n. 2, trattasi di a) lavoro supplementare (part-time); b) lavoro straordinario; c) festività soppresse; d) periodo di prova; e) periodo di preavviso; f) periodo di comporto in caso di malattia e infortunio; g) malattia e infortunio; h) maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa; i) monte ore di permessi retribuiti.

⁽⁴⁶⁾ Sul punto, evidenzia i limiti e le insidie di questa impostazione L. LAZZERONI, *Il parossistico "mercato" dei contratti collettivi*, in *Labour*, 2021, n. 2, p. 139. Di diverso avviso è invece A. BELLAVISTA, *La legge Finanziaria per il 2007 e l'emersione del lavoro nero*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2007, n. 55, p. 24 secondo cui nell'art. 1, comma 1175, il mancato riferimento, accanto al termine "rispetto", al trattamento economico e normativo non è casuale in quanto il legislatore pone il datore di lavoro davanti ad una scelta: poter scegliere liberamente il contratto

Ma anche qualora adottassimo questa prospettiva, la gran parte dei CCNL qui analizzati ugualmente non potrebbero consentire all'impresa di accedere agli incentivi in quanto gli scostamenti dal minimo tabellare e dalle altre voci dei CCNL *leader* sono notevoli.

6. Rilievi critici sulla natura (o fattispecie) sindacale

Se da un lato abbiamo confermato che tali contratti, nonostante non siano sottoscritti da organizzazioni sindacali dotate di una certa rappresentatività, siano comunque espressione della libertà sindacale di cui all'articolo 39, comma 1, Cost., dall'altro possiamo notare che l'analisi di alcune forme organizzative ci consente di poter sollevare più di un dubbio sul fatto che tutti i soggetti collettivi firmatari possano essere ricondotti (automaticamente) nell'alveo dell'articolo 39 Cost., prescindendo anche dal grado di rappresentatività. Infatti, per alcune di queste, è lecito dubitare finanche della loro natura sindacale.

L'articolo 1 dello statuto associativo della confederazione sindacale dei lavoratori Ciu, ad esempio, contempla, oltre ad un modello di adesione per persone fisiche, per sindacati, per professionisti italiani residenti all'estero, per professionisti stranieri residenti in Italia, per liberi professionisti italiani, anche un modello di adesione per le aziende. Queste anomalie potrebbero mettere facilmente in discussione la genuinità dell'interesse sindacale di cui la confederazione si dichiara portatrice giacché alla stessa aderiscono non soltanto organizzazioni sindacali dei lavoratori (come Usil o Onaps), ma anche associazioni datoriali (come Federdat). Sotto questo profilo, sarebbe possibile contestare la riconduzione di una tale organizzazione nell'alveo dell'articolo 39 Cost. in quanto il legislatore, attraverso l'introduzione dell'articolo 17 Stat. lav., ha negato cittadinanza nell'ordinamento ai c.d. *sindacati misti* ⁽⁴⁷⁾. Con questa

collettivo da applicare ai rapporti di lavoro nell'impresa oppure, in caso di accesso agli incentivi per l'occupazione attraverso la de-contribuzione, applicare integralmente determinati contratti collettivi.

⁽⁴⁷⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1995, pp. 35-36, rileva che «i sindacati misti, di lavoratori e datori di lavoro delle categorie contrapposte, condannati dall'infelice esperienza del passato, possono ritenersi ormai compresi nel divieto, fatto ai datori di lavoro e alle loro associazioni, di costituire o sostenere associazioni sindacali di lavoratori (art. 17 L. 20 maggio 1970, n. 300)». L'illustre A. non

norma, infatti, il legislatore ha voluto proteggere un determinato bene: «la “genuinità” delle relazioni sindacali, che subirebbe un *vulnus* irreparabile se nel campo sindacale si infiltrasse una “quinta colonna”, quale sarebbe un sindacato costituito o finanziato dall’imprenditore; che è tutt’altra cosa, beninteso, da un sindacato portatore di una linea collaborativa, piuttosto che antagonistica, nei riguardi della controparte»⁽⁴⁸⁾.

Altro elemento che potrebbe mettere in discussione l’affidabilità di un’organizzazione sindacale è la frequente incoerenza tra le clausole degli statuti e l’ambito di applicazione degli accordi stipulati. In questo senso, la recente giurisprudenza di merito, ad esempio, ha accertato che vi sono contratti siglati da sindacati che, nonostante dichiarino all’interno del proprio statuto di rappresentare determinate categorie professionali, sottoscrivono poi contratti collettivi, con condizioni peggiorative, per disciplinare dei rapporti di lavoro in settori non pertinenti e corrispondenti alle clausole statutarie⁽⁴⁹⁾.

Per verificare la corrispondenza, allora, tra i materiali contrattuali e il dettato costituzionale, l’interprete non deve arrestarsi innanzi al dato formale ma deve indagare (necessariamente) anche quello sostanziale, ovvero chi negozia e perché⁽⁵⁰⁾.

In questo senso, è doveroso richiamare la riflessione di Ubaldo Prosperetti, secondo cui il sindacato non è tale solo nella forma, ma anche negli obiettivi che persegue e negli strumenti scelti per ottenerli, avendo come scopo la tutela dell’interesse professionale dei lavoratori mediante l’azione collettiva degli interessati nei confronti dell’altra parte del rapporto di lavoro: il datore di lavoro⁽⁵¹⁾. La qualificazione di un’organizzazione come sindacale, dunque, può concretamente rinvenirsi dalla

esclude in ogni caso che tra le parti si possano innescare dinamiche di collaborazione ma in forme e luoghi diversi (pp. 38-39).

⁽⁴⁸⁾ R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2011, p. 172, che conclude asserendo che la violazione della disposizione statutaria consente all’interprete di ritenere «più che nulle, giuridicamente “inesistenti”» le attività svolte da queste organizzazioni.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. Trib. Genova 1° febbraio 2019, n. 1064, in *www.bollettinoadapt.it*, che rileva una discrasia tra lo statuto dell’associazione sindacale e il contratto collettivo negoziato in rappresentanza dei lavoratori di un determinato settore.

⁽⁵⁰⁾ M. D’ANTONA, “*Chi rappresenta chi*”: *i debiti della decima legislatura*, in *LD*, 1992, p. 531.

⁽⁵¹⁾ U. PROSPERETTI, *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Giuffrè, 1958. In questa prospettiva, si veda anche R. FLAMMIA, *Contributo all’analisi dei sindacati di fatto. Autotutela degli interessi di lavoro*, Giuffrè, 1963, nonché, P. BELLOCCHI, *Libertà e pluralismo sindacale*, Cedam, 1998, p. 17.

tipologia di interesse tutelato e perseguito, dalle finalità statutarie e da una loro concreta applicazione, dal contenuto dei contratti collettivi negoziati, dalle forme di azione sindacale – talvolta a carattere rivendicativo attraverso l'esercizio del diritto di sciopero *ex* articolo 40 Cost., talaltra a carattere partecipativo – purché idonea a riequilibrare i rapporti di forza tra datore di lavoro e lavoratori, determinando così la rimozione di quegli ostacoli che ostano ad un'effettiva uguaglianza tra le parti ⁽⁵²⁾. È un accertamento che, senza ombra di dubbio, deve essere condotto alla luce di una partecipazione effettiva dell'organizzazione al sistema delle relazioni industriali, indagando concretamente sulle azioni e sul metodo posto in essere dai sindacati ⁽⁵³⁾.

Pertanto, il fatto che il legislatore si disinteressa della forma non autorizza l'interprete a ricondurre nella fattispecie "sindacale" qualsiasi fenomeno aggregativo poiché l'organizzazione sindacale è tale per l'attività che in concreto svolge e per gli obiettivi che persegue; non solo per le finalità che in astratto dichiara nel proprio atto costitutivo.

7. *Segue: la procedura contrattuale come elemento qualificatorio della fattispecie sindacale del contratto*

Se, anche alla luce dell'articolo 17 Stat. lav., l'alterità tra le parti collettive negoziali è un requisito indispensabile ⁽⁵⁴⁾ per far sì che un sistema di relazioni industriali possa dirsi legittimo ai sensi dell'articolo 39 Cost. ⁽⁵⁵⁾, è necessario per l'interprete riuscire a verificare l'assenza di complicità tra queste. Verifica che può essere svolta spostando l'attenzione sul "metodo" e dunque sulla fase delle trattative che vede coinvolto il sindacato, giacché è in essa che risiede la funzione costituzionale che il legislatore gli riconosce: ovvero quella di indirizzare e aggregare interessi per la formazione di un soggetto collettivo che, a prescindere dalla sua struttura organizzativa, sia controparte in un rapporto caratterizzato da una costante tensione (il conflitto tra capitale e lavoro) per la

⁽⁵²⁾ P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *VTDL*, 2018, n. 3, pp. 730-731; G. CENTAMORE, *Contratti collettivi o diritto del lavoro «pirata»?*, in *VTDL*, 2018, n. 2, p. 484.

⁽⁵³⁾ M. PEDRAZZOLI, *Qualificazioni dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *LD*, 1990, n. 3, p. 355 ss.

⁽⁵⁴⁾ A. LASSANDARI, *op. cit.*, p. 270.

⁽⁵⁵⁾ G. CENTAMORE, *Contratti collettivi o diritto del lavoro «pirata»?*, *cit.*, p. 483.

possibilità di ricorrere a strumenti di pressione (lo sciopero) ⁽⁵⁶⁾ capaci di creare diritto ⁽⁵⁷⁾.

L'attenzione dell'interprete, quindi, deve focalizzarsi anche sulla esistenza o meno di un negoziato e della strutturazione della procedura che un determinato sindacato adotta nel dare vita a norme pattizie per la regolazione dei rapporti di lavoro.

Sotto questo punto di vista, non possiamo non rilevare come molti dei contratti analizzati siano sottoscritti dalle parti senza che vi sia traccia di un avvenuta negoziazione in sedi neutre ed istituzionali o un periodo conflittuale teso ad avanzare delle rivendicazioni. Nel caso di specie, non si rintraccia tutta quella complessità procedurale che ha da sempre caratterizzato la produzione del diritto nell'ambito dell'ordinamento intersindacale (verbali d'incontro, ipotesi di accordo, procedure di ratifica da parte delle assemblee di iscritti) ⁽⁵⁸⁾.

Sebbene alcune di queste pratiche non abbiano alcun effetto vincolante per l'ordinamento statale ⁽⁵⁹⁾, le stesse potrebbero rappresentare, da un lato, uno strumento attraverso il quale le organizzazioni sindacali costruiscono l'interesse collettivo che poi confluisce nel contratto; dall'altro, il tentativo delle stesse, di fatto, di agganciarsi al sistema delineato dall'articolo 39 Cost. In questo senso, la dottrina ha evidenziato come sovente nella prassi accada che «al termine delle trattative per rinnovare un contratto, viene dalle parti stipulanti semplicemente siglata una ipotesi di accordo, perché il contratto collettivo vero e proprio sarà firmato solo se l'ipotesi medesima verrà ratificata con un referendum, cui partecipano tutti i lavoratori della categoria, cui il contratto si riferisce. È, questa, una

⁽⁵⁶⁾ G. PERA, *Note sui contratti collettivi «pirata»*, in *RIDL*, 1997, n. 4, I, p. 383.

⁽⁵⁷⁾ G. GIUGNI, *op. cit.*, pp. 132-139, secondo cui «nell'ordinamento intersindacale la minaccia di sciopero costituisce [...] soprattutto il motore della creazione contrattuale di nuovo diritto»; ma esso può svolgere questa funzione «solo in quanto l'ordinamento che esso contribuisce a creare e a far funzionare attribuisca valore alla clausola di tregua» poiché, diversamente «verrebbe meno, altrimenti, la sola moneta di scambio di cui la coalizione dei lavoratori dispone».

⁽⁵⁸⁾ Per una descrizione dettagliata di tali aspetti, si veda A. TESTONI, *Manuale di tecnica delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2014, p. 219, nonché M. BORNENGO, M. CANAUZ, *Anatomia della negoziazione sindacale*, Franco Angeli, 2011.

⁽⁵⁹⁾ Sugli effetti non vincolanti della consultazione e delle procedure di ratifica dell'accordo siglato da parte dei lavoratori, si vedano E. GRAGNOLI, *La nozione di «ipotesi di accordo» e la volontà degli stipulanti*, in *MGL*, 2005, p. 520; L. GALANTINO, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2005, qui p. 160; N. GHIRARDI, *Sulla controversa natura delle ipotesi di accordo sindacali*, in *RIDL*, 2005, n. 1, II, p. 73.

prassi ben nota» che, sebbene abbia natura «convenzionale e non legale» e benché sia «distante da quella prefigurata dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost., conduce, alla fin dei conti, allo stesso risultato. Anzi, forse lo fa con una più esplicita, ampia e diretta partecipazione democratica (visto che, ai sensi del comma 4 dell'art. 39 – sempre parlando in astratto – il contratto diventerebbe efficace *erga omnes*, se firmato dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze unitarie dei sindacati registrati: quindi, certamente con una più ristretta partecipazione democratica)»⁽⁶⁰⁾.

Pertanto, ciò che potrebbe conferire ulteriore supporto all'indagine condotta dall'interprete nell'accertare la legittimità giuridica di un contratto collettivo, a prescindere dal grado di rappresentatività dei soggetti sottoscrittenti, è senz'altro «il momento organizzativo degli interessi collettivi» quale condizione preliminare per lo spiegarsi di un genuino sistema di relazioni industriali⁽⁶¹⁾.

Sembrerebbe, allora, legittimo negare la natura sindacale a un contratto collettivo rispetto al quale non esistono piattaforme rivendicative che individuano le aree tematiche di interesse delle parti, non sono stati proclamati scioperi quali forme di espressione di un determinato conflitto di interessi rispetto a specifici istituti contrattuali⁽⁶²⁾, non sono state esperite procedure di confronto negoziale anche con i diversi livelli di rappresentanza, ma che si limiterebbe solo formalmente ad elencare una serie di disposizioni. In questo senso, si è parlato, infatti, di un «vero e proprio snaturamento della negoziazione sindacale»⁽⁶³⁾, con

⁽⁶⁰⁾ M. RUSCIANO, *La difficile metamorfosi del contratto collettivo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, p. 47. L'A. ha espresso considerazioni similari anche in altri studi; cfr. M. RUSCIANO, *Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione*, in *DLM*, 2013, n. 2, p. 281, laddove osserva che il sistema sindacale di fatto avrebbe «inconsapevolmente» attuato nella pratica l'art. 39 Cost., «adattandone le prescrizioni» e seguendo «lo schema essenziale contenuto nella norma». Sul punto, si veda anche M. RUSCIANO, *Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo*, in *DLM*, 2009, n. 3, p. 553 ss.

⁽⁶¹⁾ F. SIOTTO, *La categoria come ambito di applicazione e perimetro di misurazione della rappresentanza*, in *RIDL*, 2017, n. 1, p. 311 ss., spec. p. 327.

⁽⁶²⁾ Si veda sempre G. GIUGNI, *op. cit.*, pp. 132-139.

⁽⁶³⁾ S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, pp. 187-188, secondo cui in questo caso ci troveremmo davanti a meri «contratti fotocopia» o «emulativi» che «riproducono – a volte maldestramente – *per relationem* in modo camaleontico il campo di applicazione dei contratti ai quali intendono fare intenzionalmente e spudoratamente concorrenza. Fino ad arrivare a *contratti monstre*, dal campo di applicazione *omnibus*, trasversale a tutti i settori

l'inevitabile conseguenza che l'accordo non potrà produrre alcun effetto sul rapporto di lavoro ⁽⁶⁴⁾.

8. Alcune conclusioni

L'indagine qui condotta ha tentato di dimostrare come compiendo un'analisi "anatomica" di alcuni fenomeni contrattuali – e quindi lo studio della loro struttura – sia possibile ricavare diversi elementi utili ai fini dell'inquadramento giuridico degli stessi. In particolare, è stato messo in luce come, a differenza della dialettica politico-sindacale che, per ragioni di tutela dell'interesse collettivo del gruppo organizzato, tende ad identificare come "pirata" tutta l'attività contrattuale che si muove all'esterno del perimetro delle tre grandi confederazioni (Cgil, Cisl e Uil), nella prospettiva dell'ordinamento statale non è sempre possibile negare una legittimità giuridica ad un contratto collettivo per il solo fatto che lo stesso non sia stipulato da coalizioni sindacali comparativamente più rappresentative in una data categoria merceologica. Infatti, i contratti collettivi siglati da sindacati minori, sebbene non possano intervenire in quegli spazi di regolazione che la legge riserva alla c.d. contrattazione delegata ⁽⁶⁵⁾, ben possono avere cittadinanza giuridica nell'ordinamento statale purché siano comunque stipulati da organizzazioni che esprimono e tutelano interessi collettivi non auto-dichiarati ma che presentino un collegamento reale e verificabile con un gruppo professionale di riferimento e che, attraverso il contratto, tentino di comporli ⁽⁶⁶⁾. La composizione di tali interessi, poi, non può prescindere dalla piena ed «effettiva partecipazione dei lavoratori al sindacato», attraverso i «processi di *decision-making* e di discussione collettiva dentro le

produttivi che si pongono come alternativa unica a tutti i contratti di categoria in qualsiasi settore economico, nessuno escluso».

⁽⁶⁴⁾ E. GRAGNOLI, *Risposta al quesito Retribuzione e occupazione*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2014, n. 1, p. 41, ritiene che mancando le caratteristiche tipiche dell'azione sindacale sul piano negoziale, questi accordi non sarebbero qualificabili come contratti collettivi e di conseguenza devono essere disapplicati in fase di giudizio, in quanto irrilevanti ai fini dell'applicazione dell'art. 36, comma 1, Cost.

⁽⁶⁵⁾ F. LISO, *op. cit.*, p. 69.

⁽⁶⁶⁾ S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 188.

strutture sindacali»⁽⁶⁷⁾ dalle quali prende vita l'interesse collettivo che confluisce nel contratto. In altri termini, è il processo di formazione delle regole a consentire all'interprete di verificare la legittimità e la reale consistenza di una organizzazione sindacale che stipula un accordo collettivo ai sensi dell'articolo 39 Cost.

In questa prospettiva, è di tutta evidenza che l'assenza di una piattaforma di rivendicazione che conduca alla stipula del contratto collettivo e l'eccessiva complicità tra le parti, l'assenza di un coinvolgimento pieno dei lavoratori nei processi di costruzione del negoziato, la sistematica contrattazione al ribasso del trattamento economico-normativo, l'elevato grado di flessibilità della prestazione di lavoro, nonché il continuo ricorso ad una legislazione di carattere promozionale che riconosce incentivi di carattere economico facendo leva sul criterio di specialità del contratto, riferito ad esempio solo ad imprese che abbiano un determinato numero di dipendenti⁽⁶⁸⁾, incarnino degli "indici-spia" utili a disvelare la possibile presenza di un accordo che collettivo non è. E dunque «strutturalmente estraneo al sistema costituzionalmente garantito dall'art. 39 Cost.»⁽⁶⁹⁾.

⁽⁶⁷⁾ F. SIOTTO, *Il terzo comma dell'art. 39 della Costituzione: la democrazia sindacale possibile*, paper presentato alle giornate di studio AIDLASS di Bari, *I giovani giuslavoristi e gli studi di diritto del lavoro*, 11-12 novembre 2011, pp. 1-23, spec. p. 2.

⁽⁶⁸⁾ Trattasi di accordi che vedono l'atteggiamento collusivo delle parti per approvvigionarsi di risorse fiscali provenienti dallo Stato. Sul punto, si veda A. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, 2010, n. 1, I, p. 29, che nel definire i contratti pirata come accordi «negoziati e poi firmati da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali» osserva anche che la finalità di detti accordi è soprattutto quella di «costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro, in modo tale da consentire al datore di lavoro di assumere formalmente la posizione giuridica – e, quindi, i conseguenti vantaggi – di chi applica un contratto collettivo», tra i quali rientrano i vantaggi derivanti dalla decontribuzione che deve rispettare i criteri di cui all'art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006.

⁽⁶⁹⁾ S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 189. Nello stesso senso, E. GRAGNOLI, *L'impresa illecita*, in *VTDL*, 2018, n. 2, p. 358.

Allegato: Elenco dei contratti collettivi analizzati (banca dati Osservatorio ADAPT Fare contrattazione)

- CCNL per il personale addetto alle piccole e medie imprese del settore alimentare, sottoscritto il 1° dicembre 2016 e decorrente fino al 30 novembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Confsal, Fesica-Confsal e Fisals-Confsal e, per i datori di lavoro, da Cifa e Fedarcom;
- CCNL intersettoriale commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo, sottoscritto il 16 dicembre 2016 e decorrente fino al 30 giugno 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Confsal, Fna-Confsal e Snalv-Confsal e, per i datori di lavoro, da Cifa, Fedarcom, Uniterziario e Unipmi;
- CCNL per la disciplina del rapporto nei settori del commercio, servizi, terziario, turismo, industria, artigianato, sottoscritto il 1° maggio 2013 e decorrente fino al 30 aprile 2016, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Federagenti Cisl e, per i datori di lavoro, da Cidec, Anpit, Confazienda, Fedimprese e Unica;
- CCNL per i dipendenti delle case di cura (personale non medico), servizi assistenziali sociosanitari e centri analisi, poliambulatori sottoscritto il 21 novembre 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;
- CCNL per i dipendenti dei settori del commercio, sottoscritto il 28 dicembre 2016 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori e Unica;
- CCNL per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi *a façon* operanti in regime di subfornitura, sottoscritto il 1° febbraio 2018 e decorrente fino al 31 gennaio 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Laif e Anpit;
- CCNL per i dipendenti di aziende e cooperative esercenti attività nel settore del marketing, sottoscritto il 1° dicembre 2017 e decorrente fino al 30 novembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni

- sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori e Unica;
- CCNL per dirigenti, quadri, impiegati e operai dei settori metalmeccanico, installazione d'impianti e odontotecnico, sottoscritto il 14 maggio 2019 e decorrente fino al 31 maggio 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl metalmeccanici, Cisl terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Alim, Anap, Anpit, Aifes, Cidec, Cepi, Confimprenditori, Federodontotecnica e Unica;
 - CCNL per i dipendenti delle sale bingo e *gaming hall*, sottoscritto il 9 ottobre 2018 e decorrente fino al 31 ottobre 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl, Cisl terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Ascob, Anib e Anpit;
 - CCNL per i dipendenti dei servizi ausiliari alla collettività, alle aziende e alle persone, sottoscritto il 21 novembre 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai terziario e Unica;
 - CCNL per i dipendenti delle società ed enti di formazione, sottoscritto il 1° gennaio 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, da Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Aifes, Anpit e Cidec;
 - CCNL per i dipendenti degli studi professionali e agenzie di assicurazioni, sottoscritto il 31 gennaio 2018 e decorrente fino al 31 gennaio 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;
 - CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai del terziario avanzato, sottoscritto il 26 giugno 2018 e decorrente fino al 30 giugno 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cepi, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;
 - CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti di enti, imprese e cooperative sociali del terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro, sottoscritto il 27 settembre 2019 e decorrente fino al 30 settembre 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali

- Cisal terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Fenalc, Opes, Anpit, Cidec, Unica, Alim, Anap, Cepi e Confimprenditori;
- CCNL per i dipendenti degli studi dei revisori legali e tributaristi e delle società di revisione, sottoscritto il 1° gennaio 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisal e Cisal terziario e, per i datori di lavoro, da Inrl, Lapet, Anpit e Cidec;
 - CCNL per i dipendenti dei settori del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sottoscritto il 23 maggio 2017 e decorrente fino al 30 aprile 2020, per i lavoratori, dalla organizzazione sindacale Cisal terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Aiav, Cidec, Unica, Confimprenditori, PMI Italia e Uai-Tcs;
 - CCNL per i dipendenti e soci lavoratori delle cooperative esercenti attività nei settori terziario e servizi, *facility management*, lavorazioni meccaniche, lavori edili ausiliari, sottoscritto il 1° marzo 2015 e decorrente fino al 28 febbraio 2018, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisal, Cisal terziario, Failms Cisal e Cisal edili e, per i datori di lavoro, da Unci e Anpit;
 - CCNL per i dipendenti delle università telematiche e servizi collegati, sottoscritto il 1° settembre 2013 e decorrente fino al 31 agosto 2016, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisal, Cisal terziario e Csa Cisal università e, per i datori di lavoro, da Anpit (unico caso in cui a firmare un CCNL, accanto alla organizzazione datoriale, sia presente anche la sottoscrizione di una azienda di comparto: la Pegaso Università Telematica).

Abstract

Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisal e Confsal

Obiettivi: il presente studio ha l'obiettivo di analizzare la legittimità giuridica di alcuni contratti collettivi stipulati dalla Cisal e dalla Confsal. **Metodologia:** la ricerca, oltre ad essere caratterizzata da un approccio analitico giuridico-normativo, si è avvalsa in parte dell'analisi quantitativa, mettendo in luce le differenze salariali derivanti dall'applicazione dei contratti collettivi. **Risultati:** l'indagine rivela che alcuni contratti sono legittimati all'interno dell'ordinamento statale in virtù dell'art. 39 Cost.;

altri, invece, non possono essere definiti accordi di natura sindacale. **Limiti e implicazioni:** la comparazione tra gli accordi è incentrata maggiormente su istituti contrattuali a contenuto economico. Tuttavia, l'analisi fornisce un quadro effettivo delle differenze salariali a parità di mestieri. **Originalità:** la ricerca si caratterizza per aver indagato, oltreché sui contenuti contrattuali, anche sulla dimensione organizzativa e sulla metodologia negoziale delle organizzazioni sindacali.

Parole chiave: contratto pirata, rappresentatività, libertà sindacale, retribuzione.

Anatomy of pirate collective bargaining. Food for thought from a research on Cisa and Confsal agreements

Objectives: this study aims to analyze the legal legitimacy of some collective agreements stipulated by Cisa and Confsal. **Methodology:** the research, in addition to being characterized by a legal-regulatory analytical approach, use the quantitative analysis to illustrate the wage differences resulting from the application of collective agreements. **Results:** the investigation reveals that some contracts are legitimized within the state system by art. 39 of the Constitution; others, cannot be defined as trade union agreements. **Limits and implications:** the comparison between the agreements focuses more on contractual institutions with an economic content. However, the analysis provides an effective picture of wage differences for the same trades. **Originality:** the research is characterized by having investigated not only the contractual contents, but also the organizational dimension and the negotiating methodology of the trade unions.

Keywords: pirate collective bargaining, representativeness, trade union freedom, wage.