

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXIII - N. 6. - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.



Anno **2025**

EDITORIA LAVORO

Giugno n. **6**

all'interno

**OSSERVATORIO
COMUNITARIO**

**CGUE: no alle
differenze di trattamento
nei confronti degli
operai agricoli a tempo
determinato**

SCADENZARIO

**Giugno -
Luglio**

Bonus Giovani: così l'incentivo

*Dimissioni "di fatto": il punto dopo le indicazioni della prassi
e il nuovo modello*

*Il nuovo accordo Stato-Regioni finalizzato all'individuazione della durata
e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute
e sicurezza*

Osservatorio previdenziale

Anticipazione del TFR e rapporti con il Fondo Tesoreria

Osservatorio assicurativo

*INAIL: ci sono ancora tante classificazioni errate! Vediamole (prima
dell'ispezione, se possibile...)*

Osservatorio ASRI - Lavoro e Relazioni industriali

La scelta del contratto collettivo: tra normativa e prassi

Orizzonte lavoro

L'orario di lavoro del lavoratore domestico

Check list

Lavoro notturno: la check list per non sbagliare

Giurisprudenza di legittimità

*Licenziamento viziato nella motivazione: quale tutela in attesa
del referendum o del legislatore?*

Compliance

NASpl: la disciplina generale e le ultime modifiche dirette a limitare gli abusi



LA SCELTA DEL CONTRATTO COLLETTIVO: TRA NORMATIVA E PRASSI



di Dario Montanaro, Consulente del Lavoro e Presidente ASRI

Introduzione e contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento

Dalla lettura dell'**articolo 39 della Carta costituzionale** si desume che accanto all'**autonomia privata individuale** il nostro ordinamento riconosce spazio all'**autonomia privata collettiva**, diretta a regolare non già gli interessi individuali degli appartenenti all'organizzazione sindacale, ma l'interesse collettivo di cui risultano essere espressione.

L'autonomia collettiva ricava però la propria legittimazione non dall'autonomia dei singoli che volontariamente subordinano i loro interessi a quelli del gruppo, ma dallo stesso comma 1 dell'articolo 39 che sancisce di fatto la **libertà dell'organizzazione sindacale**.

Il quarto comma della disposizione sopracitata richiede che il contratto collettivo, per poter dispiegare la propria efficacia soggettiva a tutti gli appartenenti alla categoria, debba essere sottoscritto da sindacati che abbiano rispettato un iter procedimentale per la propria iscrizione. Si tratta di una previsione che non ha mai trovato attuazione nel nostro ordinamento giuridico.

Da ciò ne consegue che i **contratti collettivi assumono il valore di contratti di diritto comune**, ed esercitano i propri effetti in virtù di un vincolo che è possibile ricavare dall'adesione del datore di lavoro a quella data associazione di categoria, oppure dalla espressa volontà di scelta nell'applicazione di quel CCNL alla data impresa.

Essendo, dunque, presente nell'ordinamento una **libertà sindacale** che si declina sia nella libertà di organizzarsi liberamente, dando dunque **origine ad associazioni di rappresentanza** (art. 39, comma 1), così come di determinare la categoria, intesa quale attività merceologica, nella quale operare, oggi assistiamo ad un indubitabile **pluralismo sindacale e contrattuale**.

Il riferimento all'attività effettivamente esercitata dall'impresa

Per una reale portata del fenomeno è necessario richiamare l'ultimo **report diffuso dall'Archivio nazionale dei contratti del CNEL** che registra al **31 dicembre 2024** un numero pari a **1.017 contratti collettivi depositati per i dipendenti del settore privato**; di questi il 25% è classificato nel settore contrattuale "**H – terziario e servizi**"; il 14% nel settore "**T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti**"; il 5% nel settore "**C-meccanici**".



ATTENZIONE

Di fronte, dunque, a questo elevato numero di contratti collettivi, come il Consulente del Lavoro può impostare una consulenza circa il contratto collettivo che il proprio cliente potrebbe applicare?

Il Codice civile e più in particolare l'articolo 2070 riconosce che **sia l'attività effettivamente esercitata dall'impresa ad individuare l'appartenenza della stessa ad una determinata categoria professionale** così dunque da rendere, quasi automatica, la scelta del CCNL applicabile.

Si tratta di una norma positivizzata durante l'ordinamento corporativo e come tale superata, tuttavia sia dottrina che giurisprudenza continuano a confrontarsi circa la possibilità di un suo utilizzo per la risoluzione di problemi legati all'applicazione dei contratti collettivi. Si tratta di una questione sicuramente centrale nel panorama delle relazioni sindacali a fronte dell'esistenza di una **libertà non solo in termini di scelta del contratto collettivo applicabile**, anche non rispondente all'attività merceologica esercitata dall'impresa, ma anche di una **libertà in negativo, di non applicazione di un contratto collettivo all'impresa** (si v. Cass. 18 dicembre 2024, n. 26742; Cass. 27 settembre 2018, n. 23336).

Circa la corrispondenza tra l'attività esercitata dall'impresa e il CCNL applicato, la giurisprudenza sembra propendere per la necessità di garantire e rispettare tale saldo legame, sul punto si richiama l'**Or-**

dinanza della Corte di Cassazione, 26 maggio 2020, n. 9803, che con riferimento ad una società che concretamente svolgeva attività edile ma che risultava essere classificata con codice ATECO afferente al commercio e che applicava il CCNL Commercio, aveva rilevato come non fosse corretto presupporre *“alcun automatismo tra il codice assegnato dagli enti previdenziali, secondo astratte previsioni tipologiche, ed il concreto accertamento dell'attività svolta”*, disponendo, dunque, l'obbligo dell'iscrizione dei lavoratori alla Cassa edile e la perdita degli sgravi contributivi e la fiscalizzazione degli oneri sociali di cui la società aveva beneficiato per mancata iscrizione alla Cassa.

Questa ordinanza illustra ulteriormente la complessità del panorama giuridico e sindacale nel quale il Consulente del Lavoro è chiamato a supportare il datore di lavoro nella scelta del contratto collettivo da applicare.

Perché, se è pur vero che l'art. 2070 C.c. era pensato per un sistema corporativo, ormai superato, **non mancano pronunce recenti che di fatto danno rilevanza all'effettiva attività esercitata dall'impresa, ai fini della scelta e applicazione di un dato contratto collettivo**, con conseguenti implicazioni anche sulla legittima fruizione di benefici e agevolazioni ai quali l'azienda può avere accesso.

Il caso di attività imprenditoriale che copre più settori merceologici: come scegliere il contratto collettivo da applicare?

In questo caso la scelta del contratto collettivo applicabile seguirà una serie di criteri, giuridici e pratici, che mettano in evidenza le possibili scelte. In particolare, diviene centrale l'individuazione dell'attività prevalente: si richiama il comma 2 dell'articolo 2070 C.c. *“Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività”*, sul punto:



“ai fini della individuazione del contratto di categoria applicabile ai rapporti di lavoro, occorre accertare se le distinte attività siano tra loro autonome, sotto i profili tecnico e produttivo, o invece connesse, perché dirette al conseguimento della identica finalità produttiva. Nel primo caso, per ciascuna delle attività sarà applicabile, nei confronti dei singoli lavoratori alla stessa addetti, la regolamentazione contrattuale per essa prevista, mentre, solo nel secondo, dovrà ricevere applicazione la disciplina relativa alla attività principale, rispetto alla quale le altre si pongono in rapporto di complementarità e accessorietà rispetto a un unico fine” (Cassazione civile sez. Lav., 23/09/2000, n. 12624).

È comunque possibile una volta individuata la presenza o meno di un'attività principale o un'attività correlata procedere nell'applicazione del CCNL riferito all'attività merceologica principale, pur ricorrendo ad una contrattazione aziendale, ad esempio, per rendere omogenea e funzionale la regolamentazione del complesso delle attività presenti nell'impresa.

Il caso di più CCNL che regolamentano lo stesso ambito merceologico: il criterio della rappresentatività

Con riferimento al caso del c.d. pluralismo contrattuale questo comporta che **coesistano più contratti collettivi per lo stesso ambito merceologico**, stipulati da diverse associazioni sindacali e datoriali, ciascuna dotata di un diverso grado di rappresentatività.

Tale pluralismo, se da un lato **garantisce ampia libertà contrattuale alle parti sociali e alle imprese**, dall'altro **genera incertezze applicative e giuridiche**, specie in assenza di criteri normativi univoci che vincolino alla scelta del contratto “più rappresentativo”.

In questa prospettiva al legislatore è apparso necessario rafforzare l'utilizzo di criteri selettivi che facilitasse una differenziazione tra i vari CCNL, soprattutto nel limitare i rinvii che la legge opera a favore dell'autonomia collettiva.

La questione diviene centrale anche con riferimento alla garanzia costituzionale di alcuni diritti, tra tutti si richiama quello sancito dall'articolo 36 Cost. di una retribuzione proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro svolto, tale per cui la pluralità di CCNL applicabili ad un determinato settore merceologico, potrebbe portare anche alla scelta di un contratto che preveda dei minimi retributivi sensibilmente inferiori se comparati con altri CCNL che intervengono a regolamentare la stessa categoria merceologica di riferimento. Per ovviare, dunque, a tale fenomeno

meno, che rientra nella più ampia locuzione di “dumping contrattuale” il legislatore ha previsto che:

 *“L’articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria») e gli indici rivelatori della maggiore rappresentatività sono: 1) la consistenza numerica delle OOSS, 2) ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; 3) la partecipazione alla formazione e stipulazione di contratti collettivi di lavoro; 4) la partecipazione alla risoluzione di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro” (cfr. Cassazione nn. 8446/20, 12166/19, 17983/21 ex plurimis), con l’obbligo di considerare entrambe le parti, sia sindacale che datoriale (sul punto si v. Trib. Campobasso, Sentenza 10 aprile 2024).*

Volendo fare un ulteriore esempio di intervento del legislatore operato con il tentativo di rinviare all’autonomia collettiva in base alla rappresentatività comparativamente maggiore sul piano nazionale dei sindacati stipulanti, si cita quanto stabilito dall’articolo 30 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, così come modificato dall’art. 11 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, che al comma 1 prevede:

 *“Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto o della concessione svolta dall’impresa anche in maniera prevalente”.*

La giurisprudenza, dunque, interviene individuando alcuni criteri utili per “misurare” la rappresentatività delle parti sociali, in maniera analoga a quanto fatto dall’Ispettorato che con la Circolare n. 2/2020 ha fornito alcune indicazioni operative con riferimento alla legittima fruizione dei benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva, toccando nel ragionamento seguito il criterio della rappresentatività e fornendo sul punto degli indici di comparazione con riferimento ad alcuni istituti la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. “leader” (si v. lettera b. “Materia riservate e rispetto della parte normativa”).

Tale per cui, si legge:

 *“Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi”.*

Si evidenzia come sia ancora ad oggi la giurisprudenza la sede deputata alla ricerca del criterio di misura della rappresentatività, in evidente contraddizione rispetto all’intenzione stessa del legislatore, che mirava a fornire un criterio fruibile *ex ante*, atto a facilitare la scelta e applicazione del contratto collettivo, ridurre la proliferazione contrattuale e favorire una contrattazione c.d. di qualità, scongiurando dunque l’avvento di una fase patologica successiva.

Il ruolo del Consulente del Lavoro

In un contesto caratterizzato da un elevato numero di contratti collettivi nazionali – molti dei quali sovrapposti per campo di applicazione ma stipulati da organizzazioni sindacali di diversa rappresentatività (anche se non mancano le situazioni in cui vi siano contratti con campi di applicazione in parte sovrapponibili e sottoscritti da federazioni aderenti alle medesime confederazioni sindacali) – **la scelta del CCNL applicabile non è mai un atto meramente formale**. Al contrario, richiede un’analisi approfondita delle caratteristiche dell’impresa, della sua attività prevalente, della struttura organizzativa e dei rischi giuslavoristici e previdenziali connessi.

Il Consulente del Lavoro, in particolare, essendo incaricato della gestione degli adempimenti previdenziali ai sensi dell’art. 1 della Legge n. 12/1979, deve determinare l’importo dei contributi che l’im-

presa deve versare agli enti pubblici previdenziali e assicurativi, attraverso l'individuazione del contratto collettivo di categoria comparativamente più rappresentativo (come stabilito dall'art. 1 del D.L. n. 338/1989, convertito in Legge n. 389/1989).

In questo scenario, il Consulente del Lavoro, analizza, in ragione delle specifiche esigenze dell'impresa, la fattispecie nella quale ricondurre il rapporto di lavoro e quale tipologia contrattuale utilizzare per impiegare il lavoratore subordinato e il relativo livello di inquadramento.

Egli assume così un ruolo cruciale, in quanto chiamato a guidare l'impresa in una decisione che **incide direttamente sul costo del lavoro, sulla competitività, sulla legalità e sulla tenuta giuridica dei rapporti di lavoro.**

La sua funzione consulenziale non si limita, quindi, alla corretta applicazione normativa, ma diventa strategica **nella prevenzione del contenzioso e nella costruzione di un sistema di relazioni sindacali solido e coerente con l'identità produttiva dell'azienda, oltreché in un sistema giuridico che mira a tutelare i diritti fondamentali dei lavoratori.**