

STUDIO LEGALE
A M B R O S I O
A V V O C A T I
VIA LUIGI CACCIATORE, 20
84124 SALERNO
TEL. 089.252163 - FAX 089.2567335
Partita Iva 05881550650

Spett.le Ordine dei Consulenti del Lavoro
della Provincia di Salerno
c.a. Egr. Sig. Presidente
Dott. Carlo Zinno

Oggetto: applicazione di accordi e CCNL sottoscritti da associazioni sindacali che non sono comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E' stato richiesto, dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Salerno, un parere in merito alla legittimità dell'applicazione da parte dei datori di lavoro di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da organizzazioni sindacali che non sono comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Orbene, deve premettersi che nell'attuale ordinamento giuslavoristico i contratti collettivi sono a tutti gli effetti dei contratti di diritto privato (diritto comune) a cui non si applica il primo comma dell'art. 2070 cod.civ. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore).

E costituisce *ius receptum* che **il CCNL applicabile al rapporto di lavoro è quello scelto dal datore di lavoro.**

Pertanto, nell'ipotesi di contratto individuale di lavoro regolato da un determinato CCNL scelto dal datore di lavoro, anche se proprio

di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta da questi, il lavoratore non può aspirare alla diretta applicazione di un contratto collettivo diverso se l'imprenditore non vi è obbligato per appartenenza sindacale.

Difatti nessuna norma obbliga i datori di lavoro ad applicare in via diretta un determinato CCNL sottoscritto da determinate OO.SS..

Nè del resto potrebbe mai farlo in quanto nella nostra Costituzione è sancito il principio della libertà di associazione sindacale.

Invero, vi sono norme che condizionano la fruizione di determinati benefici al rispetto di un determinato CCNL ma in tal caso non vi è un obbligo di applicazione di quel contratto collettivo bensì un mero onere; solo se il datore vuole quei benefici sarà tenuto ad applicarlo.

Del resto gli attuali CCNL, essendo contratti di diritto comune, non hanno alcuna efficacia *erga omnes*; e questo proprio per volere delle stesse OO.SS. le quali hanno voluto mantenere la natura di associazioni non registrate con ciò impedendo ai contratti collettivi da esse stipulati di acquisire l'efficacia obbligatoria di cui all'art. 39 della Costituzione.

A ciò deve aggiungersi che, allo stato, manca una legge sulla rappresentatività sindacale e tutti gli accordi interconfederali in materia sono autoreferenziali potendo trovare applicazione soltanto nei confronti dei soggetti firmatari e di coloro che espressamente vi aderiscano.

Detti accordi non possono quindi sopperire alla mancanza di una legge sulla rappresentatività.

Ciò posto, deve osservarsi che la Suprema Corte di Cassazione ha avuto più volte modo di soffermarsi sulle richieste dei lavoratori di ottenere l'applicazione di un CCNL differente da quello applicato dal datore di lavoro.

Dall'analisi della giurisprudenza di legittimità, si ricavano alcuni principi e capisaldi.

In *primis* quello che il rapporto di lavoro viene regolato dal CCNL liberamente scelto dalle parti.

Il lavoratore può richiedere l'applicazione di un CCNL differente soltanto a condizione che:

- quello di fatto applicato al rapporto di lavoro non corrisponda alla categoria merceologica del datore di lavoro;
- il trattamento economico goduto sia in contrasto con l'art. 36 Cost.; circostanza che deve essere provata dal lavoratore;
- in ogni caso, qualora si richieda l'applicazione di un differente CCNL di esso può chiedersi solo ed esclusivamente l'applicazione in via parametrica e non già in via diretta.

Questi capisaldi sono stati sanciti in maniera inequivocabile dalla Corte di Cassazione anche con pronunce a Sezioni Unite.

Cass. civ., **Sezioni Unite**, 26/03/1997, n.2665, ha stabilito che “(...) *nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale*”; conformi, *ex multis*: (Cass. civ., sez.lav., n. 26742/14, Cass. civ., sez. lav., n. 24160/15; Cass. civ., sez. lav., 09/05/2003, n.7157; Cass. civ., sez. lav., 15/12/1997, n.12663.)

Quindi la richiesta di applicazione di altro e diverso CCNL può trovare fondamento solo nel presupposto che quello applicato non sia conforme al settore di attività in cui è inquadrabile il datore e che il lavoratore abbia ricevuto un trattamento retributivo in violazione dell'art. 36 Cost..

Inoltre, si deve ricordare che del differente CCNL potrà chiedersi solo ed esclusivamente l'applicazione in via parametrica e non già in via diretta.

Quindi per richiedere l'applicazione di un diverso CCNL è necessario dedurre e provare preliminarmente che il CCNL applicato non è corrispondente alla categoria merceologica in cui è inquadrato il datore di lavoro.

A completamento di quanto detto deve anche ricordarsi che il nostro ordinamento non si caratterizza per la presenza di un sindacalismo "di mestiere", talchè non è dalle mansioni svolte dal lavoratore che si può inferire l'applicabilità di questo o quel CCNL. Ciò che conta (fermo restando quanto *supra* rilevato a proposito del fatto che comunque il lavoratore non può chiedere *sic et simpliciter* che gli si applichi un differente CCNL) è l'attività esercitata dal datore di lavoro, non le mansioni svolte dal lavoratore.

A titolo di esempio, è ben noto che un lavoratore che si occupi dei servizi di pulizia in un'azienda metalmeccanica si vedrà applicato il CCNL Metalmeccanici, in un'azienda commerciale sarà inquadrato nel CCNL Commercio e così via. Non varrebbe per il lavoratore addurre di svolgere servizi di pulizia per chiedere l'applicazione del CCNL imprese di pulizia.

D'altronde, se così non fosse, si arriverebbe all'assurdo che ogni datore di lavoro dovrebbe applicare un esorbitante numero di CCNL. A chi si occupa della pulizia dovrebbe applicare quello delle imprese di pulizia, a chi si occupa di controllare gli accessi in azienda quello delle imprese di vigilanza, a chi svolge mansioni di segreteria magari quello degli studi professionali, e così via. Invece no!

Nel nostro ordinamento, se il datore di lavoro esercita un'impresa commerciale, applicherà ai suoi dipendenti (anche a quelli che fanno le pulizie, che sorvegliano gli accessi e che svolgono mansioni di segreteria) il CCNL Commercio.

E ove per quel determinato settore merceologico vi siano più contratti collettivi il datore di lavoro è altrettanto libero di scegliere quello che ritiene.

Pertanto laddove l'attività svolta da un datore di lavoro rientra, ad esempio, nell'ambito del settore commercio questi potrà legittimamente scegliere tra i vari CCNL riferiti al quel settore quello che meglio riterrà.

A questo punto è opportuno soffermarsi anche sul disposto dell'art. 51 del d.lgs. 81 del 2015 (cd. Testo Unico dei contratti di lavoro) precisandone la corretta lettura e dimensione precettiva.

In detto articolo è espressamente stabilito che *"ai fini del presente decreto per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria."*

La locuzione "ai fini del presente decreto" sta a significare che laddove nel decreto legislativo n.81 del 2015 si fa menzione e riferimento ai contratti collettivi ed alla possibilità che essi introducano discipline integrative, modificative o sostitutive, per tali contratti devono intendersi quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Null'altro.

Non può giammai significare che in via generale e di principio, ossia al di fuori delle previsioni del d.lgs. 81/2015, possono considerarsi "contratti collettivi" solo quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Bisogna quindi ribadire che il CCNL liberamente scelto dalle parti non può essere contestato tranne il caso che non sia conforme al settore di attività in cui è inquadrabile il datore e che il lavoratore abbia ricevuto un trattamento retributivo in violazione dell'art. 36 Cost..

A conforto di quanto detto vi è la unanime giurisprudenza proprio del Tribunale di Salerno,

sul punto si richiamano:

Sentenza n. 4903/2008 – GUL Cons. Dott.ssa L. Di Benedetto;

Sentenza n. 1453/2009 – GUL Cons. Dott.ssa I. Laudati;

Sentenza n. 1454/2009 – GUL Cons. Dott.ssa I. Laudati;

Sentenza n. 1455/2009 – GUL Cons. Dott.ssa I. Laudati;

Sentenza n. 3584/2009 – GUL Cons. Dott. D. Cavaliero;

Sentenza n. 600/2010 – GUL Cons. Dott.ssa I. Laudati;

Da ultimo, ma non ultimo, vista l'attualità dell'argomento si vogliono considerare anche gli Accordi per la Cassa Integrazione in deroga ai sensi dell'art. 22 del d.l. n. 18 del 17.3.2020 (cd. Cura Italia) e per quanto qui interessa l'Accordo Quadro sottoscritto tra le OO.SS. e la Regione Campania n.550 del 19.3.2020, esso non prevede affatto che le relative procedure debbano coinvolgere esclusivamente le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le loro rappresentanze territoriali ed aziendali; all'art. 5 difatti è previsto che *"Il datore di lavoro può presentare l'istanza di CIG in deroga dando*

STUDIO LEGALE
A M B R O S I O
A V V O C A T I
VIA LUIGI CACCIATORE, 20
84124 SALERNO
TEL. 089.252163 - FAX 089.2567335
Partita Iva 05881550650

dell'informativa e della condivisione con le organizzazioni sindacali regionali, territoriali, di categoria o alle RSU/RSA..."

Pertanto detto Accordo abilita **tutte** le Organizzazioni Sindacali a stipulare e a concordare procedure per la Cassa Integrazione in deroga.

Da quanto rilevato, discende in maniera inequivocabile la piena legittimità dell'applicazione di accordi e CCNL sottoscritti da associazioni sindacali che non sono comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle considerazioni che precedono è la risposta al parere richiestomi.

Salerno, 27 aprile 2020.

- Avv. Giovanni Ambrosio -