

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 27 novembre 2023, n. 41

Con cadenza periodica si ripropone l'allarme sulla proliferazione dei contratti collettivi di categoria e degli attori sindacali e datoriali che li sottoscrivono. In questi giorni si è parlato, per esempio, del settore della metalmeccanica nell'ambito di una operazione "verità" sui trattamenti salariali compromessi appunto, tra gli altri fattori (pandemia, guerra, inflazione), dal feroce *dumping* contrattuale delle sigle minori.

Per questo settore i contratti depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi del CNEL sono in effetti ben 48. Eppure, nonostante questa apparente proliferazione, non si può dire che il *dumping selvaggio* sia la regola, anzi. Analizzando i dati CNEL-INPS (provenienti dal c.d. flusso Uniemens), infatti, si scopre che, su oltre due milioni e mezzo di lavoratori impiegati nel **settore metalmeccanico**, ben 40 CCNL non sono applicati neanche a mille lavoratori. Ma non solo: a proposito dell'identità dei firmatari, **i cinque contratti collettivi più applicati, che coprono, da soli, il 99,51% dei lavoratori del settore** (parliamo dei CCNL Federmeccanica, che copre il 62,35% dei lavoratori del settore; CCNL Meccanica artigiana; CCNL Unionmeccanica; CCNL Confimi meccanica; CCNL Meccanica cooperativa) **sono quelli sottoscritti congiuntamente da Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil** (con la sola eccezione del CCNL Confimi meccanica, stipulato dalle sole Fim-Cisl e Uilm-Uil).

Lo stesso si può registrare anche in altri settori come, per esempio, quello della edilizia, dove, su 50 contratti collettivi depositati presso il CNEL, solo cinque si applicano a più di mille lavoratori e, su più di seicentomila lavoratori impiegati nel settore, **nel 98,34% dei casi a trovare applicazione è uno dei tre contratti sottoscritti congiuntamente da Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil.**

In egual modo, anche nel settore terziario, distribuzione e servizi, sul (consistente) totale di 96 CCNL depositati presso il CNEL, soltanto 16 contratti trovano applicazione per più

di mille lavoratori. Inoltre, dei quasi tre milioni di lavoratori (2.828.475) l'**83,20% è coperto dal CCNL stipulato da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, di gran lunga il contratto collettivo più applicato, con un ulteriore 11,80% dei lavoratori comunque garantito da uno degli altri tre contratti nazionali di categoria stipulato da federazioni sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil.**

In sintesi, stando ai dati dell'archivio del Cnel, a fronte di un apparente proliferare di contratti collettivi nazionali, da un punto di vista sostanziale, che è poi quello che davvero conta nella politica sindacale e nelle dinamiche delle relazioni industriali e retributive, sono molto pochi – e di regola sottoscritti dal sindacato confederale – i contratti collettivi che hanno una maggiore applicazione.

Indubbiamente, quella della “maggiore applicazione” pare una nozione destinata a far discutere nel prossimo futuro. A questa, infatti, da più parti, si vorrebbe ancorare il riferimento per la definizione dei trattamenti economici minimi da garantire ai lavoratori che, secondo tali proposte, non dovrebbero mai essere inferiori a quelli pattuiti nei contratti collettivi «più applicati» nei diversi settori e categorie.

È tutto da comprendere, però, cosa con ciò si voglia intendere. Se il rinvio è al (singolare) contratto di categoria più applicato in ciascun settore economico e categoria ovvero ai (plurale) contratti collettivi maggiormente applicati; e, in tal caso, se il rinvio è ai tre contratti collettivi più applicati, ovvero ai cinque, e così via. Restando alla metalmeccanica, ad esempio, a tutti i lavoratori del settore, siano questi dipendenti di piccole e medie imprese, di aziende artigiane o di grandi imprese multinazionali, dovrebbe applicarsi solo il contratto collettivo più applicato, cioè quello di Federmeccanica, oppure il riferimento è ad una pluralità di contratti?

Così come è del tutto oscuro, nelle diverse proposte che si stanno susseguendo, il riferimento alle “categorie” e a chi possa legittimamente definire il loro perimetro, entro cui andrebbe cercato il contratto più applicato. In una recente pubblicazione di ADAPT University Press (AA. VV., ***Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali***, ADAPT University Press, 2023, spec. pp. 5-12), c'è stato **un primo tentativo sistematico di mappatura dei contratti collettivi più applicati e degli attori della rappresentanza dell'impresa e del lavoro più rappresentativi.** In questo caso, sono stati selezionati i contratti collettivi applicati a più di ventimila lavoratori per ciascuno dei settori economici, così come individuati dal sistema di

classificazione ATECO 2007.

Questa grossolana selezione a fini conoscitivi, senz'altro utile per gli operatori delle relazioni industriali e per i professionisti della disciplina, non deve fare i conti con i limiti giuridici-istituzionali che, invece, devono essere necessariamente rispettati da una eventuale legge che voglia determinare i salari dei lavoratori sulla base dei contratti collettivi più applicati, dove peraltro il dato della maggiore applicazione non è sovrapposto necessariamente a quello della rappresentatività degli attori che firmano il CCNL.

Il problema (anche dell'emendamento della maggioranza al disegno di legge dell'opposizione sul salario minimo legale) è tutto qui: chi decide i perimetri contrattuali? Il legislatore? Il Ministero del lavoro? I rapporti di forza tra le parti contrattuali? L'articolo 39 della Costituzione, sul punto, è chiarissimo, e questo spiega perché, in regime di libertà di organizzazione sindacale (compresa la libertà di definizione della "categoria sindacale" prima e della "categoria contrattuale" poi, con quest'ultima che non può preesistere al contratto collettivo), la parte seconda dell'articolo 39 non è mai stata attuata. E ciò non significa sdoganare i contratti collettivi poco o nulla rappresentativi, ma implica che, per contrastare il fenomeno del *dumping* contrattuale, è necessario trovare strade e strumenti rispettosi del dettato costituzionale.

Francesco Alifano

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

[X@FrancescoAlifan](#)

Giorgio Impellizzieri

Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

[X@giorgioimpe](#)

Michele Tiraboschi

Università di Modena e Reggio Emilia

Coordinatore scientifico ADAPT

 [@MicheTiraboschi](https://twitter.com/MicheTiraboschi)