

Un protocollo d'intesa tra Consulenti del Lavoro e sindacati per il funzionamento della bilateralità e il contrasto al dumping

*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 21 gennaio 2019, n. 3

Nella giornata del 17 gennaio 2019, presso la sede nazionale dell'ANCL è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra l'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro e le organizzazioni sindacali rappresentanti i lavoratori metalmeccanici Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil. Scopo principale della sottoscrizione del documento è quello di contribuire a diffondere tra i lavoratori e quindi a rendere effettiva l'applicazione delle disposizioni in materia di sanità integrativa e *welfare* previste dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo del settore metalmeccanico.

Nelle premesse del Protocollo, si prende atto che le organizzazioni sindacali Fiom, Fim e Uilm e le associazioni datoriali Federmeccanica-Assistal, Associazioni Cooperative, Federorafi, Unionmeccanica, Cna-Confartigianato-Casartigiani-CLAAI nel rinnovo del contratto collettivo hanno assunto *"il metodo della sperimentality e del monitoraggio dell'applicazione delle innovazioni definite e articolate nei diversi CCNL"* avendo riscontrato problematiche inerenti alla gestione delle prestazioni erogate dai diversi enti bilaterali. Inoltre, viene riconosciuto che la bilateralità *"è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria"*. Alla luce di questa constatazione, le organizzazioni sindacali si sono impegnate con l'ANCL a confrontarsi sui problemi applicativi, di funzionamento e di gestione sia nella fase di adempimento che di richiesta delle prestazioni, fermo restando *"la esclusiva titolarità contrattuale delle parti stipulanti"* il CCNL.

Una simile previsione è di rilevante importanza poiché la sussistenza di un'obbligatorietà del versamento della contribuzione ai diversi fondi bilaterali non è

Un protocollo d'intesa tra Consulenti del Lavoro e sindacati per il funzionamento della bilateralità e il contrasto al dumping

stata sempre pacifica. In un primo momento, infatti, il Ministero aveva ritenuto non obbligatoria l'iscrizione agli enti bilaterali ([1]) in quanto la disciplina non ricadeva nella parte economica del contratto collettivo e quindi obbligava solo le parti aderenti alle associazioni e organizzazioni sindacali stipulanti, per *“coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza”* ([2]).

Successivamente, il Ministero ha parzialmente mutato le proprie posizioni in merito, osservando che nella prassi contrattuale vi è una diversa ipotesi in cui la bilateralità va ricondotta alla parte economica del contratto e quindi anche nel caso di applicazione implicita del CCNL, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi ai diversi fondi. Infatti, precisa il Ministero che è diversa l'ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro *“dispongano l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, quanto il riconoscimento al prestatore di lavoro, per quei datori di lavoro che non vogliono aderire al sistema bilaterale, di analoghe forme di tutela (per esempio una assistenza sanitaria o una previdenza integrativa) anche attraverso una loro quantificazione in termini economici (...) In questa diversa ipotesi, l'obbligatorietà della tutela (...) va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l'impresa (...) e ciascuno dei propri dipendenti. Ciò del resto in coerenza con la funzione social-tipica della parte economico/normativa del contratto collettivo di realizzare ex artt. 3 e 36 Cost. - una disciplina uniforme dei rapporti individuali di lavoro di una determinata categoria o gruppo professionale”* ([3]). **Secondo il Ministero, quindi, in questi casi, il lavoratore matura un diritto di natura retributiva; di conseguenza, anche se il datore di lavoro non appartiene al sistema di rappresentanza che ha sottoscritto il contratto, deve comunque garantire le prestazioni dei fondi al lavoratore o elargire una somma sostitutiva.**

La sottoscrizione di questo protocollo segna forse la conclusione di una “storica avversità” dei Consulenti del Lavoro alla bilateralità. Infatti, con le organizzazioni sindacali, l'ANCL si è impegnata ad approfondire, attraverso la costituzione di un gruppo di studio, il tema della bilateralità per poter generare un confronto costruttivo con le organizzazioni sindacali, al fine di supportare i professionisti che quotidianamente sono chiamati ad applicare le disposizioni dei contratti collettivi. L'ANCL provvederà inoltre a coinvolgere tutte le Unioni Provinciali per raccogliere informazioni circa le problematiche inerenti lo sviluppo della bilateralità nelle aziende

Un protocollo d'intesa tra Consulenti del Lavoro e sindacati per il funzionamento della bilateralità e il contrasto al dumping

assistite dai Consulenti iscritti all'Associazione, in modo da poterle sottoporre all'attenzione delle organizzazioni sindacali per poterne risolvere le criticità.

Infine, un comune intento delle parti sottoscriventi il protocollo lo si registra anche in materia di contrasto al *dumping contrattuale*. L'ANCL, infatti, si è impegnata con Fiom, Fim e Uilm a portare avanti le iniziative di contrasto ad articolati sistemi di intermediazione di manodopera - presenti in diverse aree del paese - facenti ricorso ai c.d. contratti collettivi "pirata", mirati a realizzare un abbattimento del costo del lavoro pari al 40% e a generare così una sorta di terziarizzazione del personale in diversi settori produttivi.

Giovanni Pigliararmi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio_Pigliararmi](#)

[1] Cfr. circolari del Ministero del Lavoro n. 4/2004, n. 40/2004 e n. 30/2005; v. anche risposta all'interpello del 21 dicembre 2006, n. prot. 25/SEGR/0007573.

[2] Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 43 del 15 dicembre 2010.

[3] Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 43 del 15 dicembre 2010.