

Avv. prof. Ferdinando Imposimato†

Avv. Michele Lioi
Avv. Michele Mirenghi
Avv. Stefano Viti
Avv. Barbara Pisa
Avv. Nicoletta Galli

Dott.ssa Elodia Zito
Dott.ssa Michela Clementi

Roma, 25 giugno 2018

Spett.le
Ispettorato Nazionale del Lavoro
c.a. Capo Ispettorato del Lavoro
Dott. Paolo Pennesi

capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it
segreteriacapoispettorato@ispettorato.gov.it

Spett.le
Ministero del Lavoro e delle
Politiche sociali
On. Ministro del Lavoro
Luigi Di Maio

segreteriaministro@pec.lavoro.gov.it

Direzione Generale dei Rapporti
di lavoro e delle Relazioni
industriali
Divisione IV
Via Fornovo 8 – Roma

DGReportilavoro.Div4@pec.lavoro.gov.it
DGReportilavoroDiv4@lavoro.gov.it

**Oggetto: Sito internet Ispettorato Nazionale del Lavoro – Atto di
significazione e diffida**

La presente nell'interesse della Confsal, nella persona del suo Segretario generale Angelo Raffaele Margiotta, che sottoscrive la presente per adesione e conferma, per rappresentare quanto segue.

Nel sito istituzionale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella pagina Home/News, è riportato un articolo del 20 giugno 2018 rubricato "Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori", nel quale riscontriamo, come di seguito illustrato, un palese travisamento delle norme vigenti, con apprezzamenti infondati e suscettibili di arrecare un grave nocimento agli interessi e all'immagine della confederazione Confsal.

Tale articolo recita testualmente (enfasi dello scrivente): *"L'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore del terziario (circ. n. 3/2018), nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge.*

*L'azione si concentra nei confronti delle imprese che **non applicano** i contratti "leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, **CONFSAL** e altre sigle minoritarie). Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che **si applichino** i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi. Le imprese che **non applicano** tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili. Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate".*

La comunicazione in questione richiama e riprende quanto già pretestuosamente sostenuto da codesto Ispettorato nella circolare n. 3/2018, laddove testualmente è dato leggere: **"l'applicazione** di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi", così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006".

Orbene, affermare, come più volte fa codesto Ispettorato, che la norma sopra richiamata (comma 1175, Art. 1, L. 296/2006) imponga l'obbligo di **applicare** un contratto leader per poter accedere a determinati istituti è una tesi **infondata, che postula un palese travisamento del disposto normativo.**

La norma citata prevede che: *"A decorrere dal 1° luglio 2007, 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, fermi restando gli altri obblighi di legge ed **il rispetto** 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.”*

Da un’attenta lettura della disposizione, è agevole osservare che essa - nei confronti dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative - non stabilisce affatto l’obbligo dell’**applicazione** bensì quello del **rispetto**, ovvero dell’osservanza degli standard ivi previsti.

In altre parole, la norma richiamata stabilisce a carico del datore di lavoro l’onere **non di applicare** i contratti pseudo *leader* **ma di rispettarli**.

Cioè a dire, che il datore di lavoro potrà sottoscrivere il contratto collettivo con organizzazioni sindacali diverse da Cgil, Cisl, e Uil , ma non per questo potrà essergli precluso l’accesso ai benefici e alle agevolazioni di legge, ovvero addirittura potrà vedersi comminate sanzioni qualora il contratto stipulato risulti complessivamente non deteriore all’eventuale contratto “leader” o comunque il datore risulti, in concreto, averne rispettato i contenuti economico – normativi, a prescindere dal contratto applicato.

Diversamente, volendo seguire le argomentazioni dell’Ispettorato, si arriverebbe all’assurdo che in tutti quei casi (reali e non ipotetici) in cui il contratto Confsal risulti – come in effetti è - qualitativamente migliorativo, verrebbe impedito al lavoratore di fruire di condizioni e tutele più vantaggiose.

Ne discende la palese inesattezza di quanto affermato nella pagina web in questione, in uno con la circolare dell’ Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3/2018 a cui esso si richiama.

Si rileva poi che è del tutto indebito circoscrivere unicamente a Cgil, Cisl e Uil la qualità di sindacati comparativamente più rappresentativi.

Affermare apoditticamente, come fa codesto Ispettorato, che la confederazione Confsal non rientri nel novero dei sindacati comparativamente più rappresentativi significa ignorare i numerosi Decreti

emanati dal Ministero del Lavoro, il quale più volte ha riconosciuto anche alla Confsal (unitamente a Cgil, Cisl e Uil) tale qualità, proprio sulla base di una valutazione comparativa della sua rappresentanza.

Tanto precisato, si deve stigmatizzare la circostanza che una Pubblica Amministrazione, che dovrebbe collocarsi *super partes*, nel proprio sito istituzionale, qualifichi apoditticamente come *leader* i contratti sottoscritti dalla Cgil, ovvero dalla Cisl ovvero ancora dalla Uil e qualifichi di fatto come di rango *inferiore* i contratti sottoscritti dalla Confsal (o da altre sigle), sull'altrettanto apodittico presupposto che le organizzazioni sindacali diverse dalla cosiddetta *triplice* non possono essere comparativamente più rappresentative.

Con tale rilievo si vuole fermamente richiamare l'attenzione di codesto Ispettorato sulla circostanza che non è possibile, in un sito istituzionale della P.A., stabilire a priori, ammesso che si possa, quali siano le firme che valgano ad attribuire dignità ad un contratto collettivo e quelle che invece risulterebbero irrilevanti a tal fine.

E' inaccettabile che venga ingenerata la convinzione che i contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali diverse dalla *triplice*, quali la Confsal, siano irrilevanti e che i datori di lavoro che applicano tali contratti possano essere assoggettati a sanzione.

A tal proposito, proprio il principio di libertà sindacale cui si conforma la nostra Carta Costituzionale, non legittima la Pubblica Amministrazione e, tanto meno, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, neppure ai fini del contrasto del dumping, a coartare il datore di lavoro alla stipula di questo anziché di quell'altro contratto collettivo.

La lotta al fenomeno del *dumping* non passa attraverso affermazioni di bandiera ma avendo riguardo al **contenuto** dei singoli contratti e non può che essere esercitata caso per caso, in relazione alle peculiarità della fattispecie concreta.

Il principio di libertà sindacale consente che tutti i contratti collettivi abbiano pari dignità giuridica e, dunque, che il datore di lavoro sia libero di negoziare con le organizzazioni sindacali che ritiene più affidabili.

Tutto ciò premesso, si invita e diffida codesto Ispettorato a voler rimuovere dal proprio sito istituzionale la comunicazione in contestazione ovvero di provvedere ad emendare il relativo testo in senso soddisfacente agli interessi fatti valere con la presente e nel contempo si chiede di conoscere il nominativo del funzionario responsabile.

Con l'avvertenza che, in mancanza di riscontro nel termine di 10 giorni dalla presente, si adiranno le vie legali senza ulteriore avviso.

La presente viene inviata anche al Ministero del Lavoro affinché voglia adottare, nell'esercizio del potere di vigilanza, ogni più utile iniziativa di legge.

Distinti saluti.

Avv. Michele Mirengi

Per adesione e conferma

Il Segretario Generale

Angelo Raffaele Margiotta