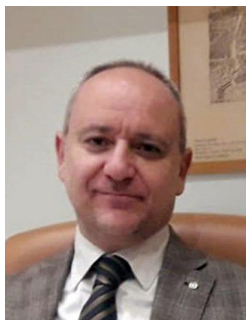


# Codice Unico dei contratti collettivi nazionali

**I**l decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020) istituì il codice unico alfanumerico per i Ccnl e in data 12.11.2021 l'Inps ha emanato la circolare n. 170 contenente alcune indicazioni operative. Detta così sembra rappresentare l'ennesima trovata burocratica che abbia la sola finalità di impegnare gli operatori del settore, e la stessa macchina amministrativa, in attività a dir poco sterili. In realtà la disposizione sottende una problematica molto seria che riguarda l'intera categoria dei lavoratori dipendenti. La quasi totalità di questi ultimi vede disciplinato il proprio lavoro attraverso l'utilizzo di contratti collettivi nazionali di lavoro. Ma chi sottoscrive tali Ccnl? Chi è davvero autorizzato a farli? Quali sono legittimi? Quanti Ccnl esistono? Negli ultimi anni si è assistito ad un proliferare di contratti collettivi nei più svariati settori, raggiungendo numeri al quanto discutibili, per quantità e qualità. La fotografia ad oggi è la seguente: 933 contratti registrati al CNEL, con un incremento di 77 nei soli ultimi 12 mesi. Una vera e propria giungla che preoccupa il Ministero del lavoro e l'Ispettorato Nazionale del lavoro (INL), in quanto si teme che l'applicazione e la diffusione di molti di questi contratti contribuiscano all'abbassamento delle retribuzioni e delle tutele dei lavoratori. Si vuol evitare che una platea sempre più ampia di aziende (e di conseguenza dei loro dipendenti) sia attratta dai famosi "contratti pirata", con la speranza, o l'abbaglio, di facili risparmi. Per contratto pirata si intende quella tipologia di accordi negoziali, tra associazioni datoriali e sindacati, poco o per nulla, rappresentativi delle loro categorie, che si caratterizzano per retribuzioni particolarmente basse e tutele normative al quanto affievolite rispetto ai contratti



cosiddetti leader, o comunque maggiormente riconosciuti. E in effetti, dei 933 Ccnl oggi registrati solamente 128 sono sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacati rappresentati al CNEL (la presenza presso il CNEL avviene solo al raggiungimento di determinati requisiti di dimensione e diffusione sul territorio nazionale), che coprono circa l'87% dei dipendenti in attività; 450 Ccnl sottoscritti con solamente i sindacati rappresentati al CNEL, e ben 353 sottoscritti da organizzazioni (sia datoriali che prestatoreali) per nulla rappresentate. Questi ultimi Ccnl non hanno alcuna riconoscibilità ed infatti coprono solamente 33 mila lavoratori. Per quanto ritengo bisogna stare attenti nel definire pirata alcuni Ccnl, sembra effettivamente difficile non attribuire tale qualifica a questi ultimi. Da un lato, infatti, va fermata la proliferazione insensata di Ccnl, sottoscritti non si sa bene da chi e rappresentando non si sa bene cosa, dall'altro, però, non può essere consentita l'autocelebrazione della triplice (CGIL, CISL, UIL) che, ritenendosi depositaria della verità, reputa validi e applicabili i soli contratti da essa sottoscritti. Al fine di realizzare una mappatura dei contratti esistenti, e soprattutto, della loro reale applicazione nel mercato del lavoro, è stato presentato dal presidente di INPS e CNEL, e dal direttore dell'INL, il codice unico alfanumerico, da attribuire a ciascun contratto dallo stesso CNEL, che consentirà, a partire dai prossimi mesi, attraverso i flussi contributivi mensili, di avere un quadro molto

più chiaro sulla diffusione dei singoli accordi, con la possibilità di individuare facilmente le aziende che applicano contratti con scarse tutele. Successivamente si attiverà l'Ispettorato che provvederà ad avviare le opportune verifiche in merito al dumping contrattuale, costantemente presente in molte realtà. La strategia del Governo e degli organi di vigilanza è assolutamente condivisibile, in linea di principio, ma bisogna stare attenti che non diventi uno strumento che finisca per favorire i "soliti noti", a discapito anche di tante altre organizzazioni datoriali e sindacali che quotidianamente operano per garantire i diritti dei lavoratori, contemperando anche le esigenze delle aziende, alla ricerca del giusto equilibrio tra le parti. Trattasi di materia davvero complessa e articolata ma centrale nelle dinamiche del mondo del lavoro, che richiederà sicuramente ulteriore approfondimento nei prossimi mesi.

(antoniosbrescia@studiosbrescia.it)

Dott. Antonio Sbrescia



Consulenza aziendale  
Servizi per il lavoro

Via Cuma 28, Borgo Santa Lucia  
80132, Napoli

✉ info@sviluppoazienda.net

🌐 www.sviluppoazienda.net

☎ +39 081 764 43 69