VALORE AL BUON LAVORO

Contrastare il dumping contrattuale valorizzando la legalità, l'equità nel lavoro e la rappresentanza

VADEMECUM PER LAVORATORI E IMPRESE

1. CHE COS'È IL DUMPING CONTRATTUALE

L'espressione "dumping contrattuale" indica la **pratica di utilizzare contratti collettivi che prevedono condizioni economiche e normative peggiorative** rispetto a quelle stabilite dai principali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative **oppure di utilizzare contratti collettivi non pertinenti con il settore di riferimento** (es: applicazione del contratto multiservizi a lavoratori metalmeccanici).
Questa pratica **mira a ridurre i costi del lavoro** sfruttando la sottoscrizione di contratti con organizzazioni o sindacati poco rappresentativi, **falsando così la concorrenza e minacciando il trattamento economico e normativo dei lavoratori.**

Tipicamente, questi contratti "pirata" sono firmati da sigle sindacali o datoriali non comparativamente più rappresentative, molto poco rappresentative o fittizie.
L'obiettivo è ridurre il salario, le tutele (come ferie, permessi, indennità di malattia/infortunio) e altri diritti previsti dalla bilateralità (tutele previdenziali, pensionistiche ecc.)-, creando una "corsa al ribasso" nel costo del lavoro per ottenere un vantaggio competitivo sleale rispetto alle imprese che rispettano le condizioni stabilite dai CCNL maggiormente rappresentativi.

Questo fenomeno, quindi, non danneggia solo i lavoratori, ma anche le imprese virtuose che rispettano contratti più qualificati, perché la concorrenza diventa sleale.

2. QUALI SONO LE RICADUTE PER I LAVORATORI

Ecco alcuni effetti negativi concreti per chi lavora con contratti "pirata":

- Salari più bassi: il divario può arrivare fino a quasi 8.000/12.000 € lordi all'anno rispetto a un CCNL più tutelante. Spesso il divario salariale è occultato inserendo mensilmente in busta paga i ratei tredicesima o tfr.
- Minori integrazioni per malattia o infortunio: in alcuni contratti pirata le coperture sono molto ridotte, ad esempio al 20-25% anziché 100%.
- Meno ferie, permessi, anzianità: scatti di anzianità, indennità, permessi possono essere ridotti o assenti.
- Orari di lavoro penalizzanti: maggiore flessibilità senza adeguate garanzie, orari lunghi, limiti meno stringenti su straordinari.

- Azzeramento o forte riduzione del welfare contrattuale: mancano o sono molto deboli forme di welfare come sanità integrativa o previdenza complementare. L'adozione di contratti pirata ed il mancato versamento delle quote della bilateralità non permette di accedere a misure di integrazione salariale. Es: l'azienda che in alcuni settori applica il CCNL siglato dalle sigle maggiormente rappresentative e che versa alla Bilateralità può usufruire, nel caso in cui si verifichino determinati eventi, della misura di integrazione salariale. Diversamente, in caso di applicazione di "contratti pirata" queste tutele non sarebbero garantite, generando così un danno per azienda e lavoratori.
- Peggior rapporto di potere: i lavoratori rischiano di avere meno voce, perché il contratto pirata è stipulato da sigle poco rappresentative.
- I contratti in dumping spesso prevedono limiti meno stringenti per il ricorso a contratti atipici (tempo determinato, somministrazione...)
- Salute e sicurezza: 'applicazione di minori tutele contrattuali si accompagna ad un inferiore livello nella attenzione e prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3. QUALI SONO GLI IMPATTI PER LE IMPRESE

Il dumping contrattuale:

- Favorisce pratiche scorrette tra aziende
- Alimenta la concorrenza sleale tra le stesse
- Espone a probabili problematiche legali e vertenze che solitamente si concludono, secondo il principio del maggior favore, con la condanna delle imprese al riconoscimento di quanto non riconosciuto precedentemente al lavoratore.

Le imprese che applicano contratti "pirata" hanno costi più bassi e possono operare proponendo prezzi ridotti di prodotti o servizi, sfruttando un vantaggio competitivo ingiusto e sleale e alterando le condizioni di mercato.
Questo penalizza le aziende che applicano contratti "rappresentativi" e che rispettano diritti e tutele, operando in concorrenza "virtuosa" e corretta.

4. LE CONSEGUENZE SUL SISTEMA TERRITORIALE E SUL SISTEMA PAESE.

A livello macroeconomico, queste pratiche minano il tessuto imprenditoriale sano, riducono la produttività e comprimono la crescita economica del territorio e del Paese. Inoltre, il fenomeno ha un impatto anche sulle finanze pubbliche. Infatti, salari più bassi significa contributi più bassi e, quindi, minori entrate per lo Stato, andando a minare pesantemente il sistema previdenziale e pensionistico nazionale.

5. COSA PUÒ FARE UN LAVORATORE:

- Prestare attenzione al momento dell'assunzione o successivamente verificare quale CCNL è applicato in azienda: se il contratto applicato è "pirata" (non rappresentativo), può esserci margine per contestarlo;
- Conservare la documentazione attinente l 'attività lavorativa (contratto, buste paga, ecc.)
- Consultare i propri rappresentanti sindacali o un legale per comprendere se e quali condizioni peggiorative vengano applicate rispetto ai contratti "rappresentativi";
- Segnalare il fenomeno e denunciare l'uso di contratti pirata ai sindacati "rappresentativi" nonché all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente che, esperiti gli accertamenti, può emettere provvedimento di diffida accertativa nei confronti dell'azienda che fa uso di contratti pirata, ai fini del recupero delle differenze retributive o degli altri crediti connessi alla prestazione lavorativa. In caso di mancato pagamento nei termini o di mancato accordo a seguito di attivazione di apposita procedura conciliativa, il provvedimento di diffida accertativa acquista efficacia di titolo esecutivo spendibile in giudizio.
- Ricorrere al giudice del lavoro: il giudice può applicare i minimi retributivi e le condizioni di maggior favore del contratto più rappresentativo nel settore di operatività dell'impresa (unico riferimento per la fissazione della retribuzione giusta sancita dalla costituzione); inoltre il giudice può dichiarare nulle le clausole dei contratti in dumping nei casi in cui siano clausole derivate da deleghe che la legge rivolge ai soli contratti comparativamente più rappresentativi (ad esempio in materia di orari di lavoro, permessi, ferie, malattia o infortuni, ecc.)

6. COSA PUÒ FARE UN IMPRENDITORE

- Prestare attenzione al momento dell'avvio di rapporti di lavoro quale CCNL è più opportuno applicare in azienda tra quelli "rappresentativi" in virtù delle dimensioni aziendali e del settore di operatività dell'azienda;
- Consultare le Associazioni di categoria "rappresentative" nel settore di operatività dell'azienda o un consulente del lavoro al momento dell'avvio di rapporti di lavoro o successivamente;
- Promuovere un'azione condivisa con i rappresentanti datoriali e sindacali della sua azienda per avviare un processo di adeguamento all'applicazione dei CCNL "rappresentativi" e il principio del "miglior favore", nella consapevolezza del sodalizio che si può stringere con i propri lavoratori, principale risorsa dell'impresa.

7. SENTENZE E ORIENTAMENTI DI GIURISPRUDENZA E DOTTRINA

Giurisprudenza:

1. Cassazione sentenza 5.11.1999, n. 12345: da tale sentenza in poi la Cassazione ha precisato che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative
2. Sentenza Cassazione n. 4951/2019: la Corte di Cassazione ha dato segnali significativi contro il dumping contrattuale applicato dalle cooperative, affermando limiti nell'uso di contratti non rappresentativi.
3. Sentenza Cassazione n. 28320/2023: la Corte ha stabilito che un lavoratore può richiedere, in sede giudiziale, di applicare il CCNL "più idoneo" (cioè quello che più si adatta all'attività svolta). In quel caso, il trattamento retributivo è stato valutato con parametri anche costituzionali (art. 36 Cost)

Dottrina e rassegna di legittimità:

Secondo alcuni studi (e orientamenti della Corte di Cassazione) l'uso massiccio di contratti pirata può configurare una forma di concorrenza sleale, perché altera il mercato del lavoro.

CGIL LECCE Camera del Lavoro Via Merine, 33. 73100 LECCE Tel. 0832 342451 - mail: info@cgillecce.it - pec: cgillecce@pec.it	**CIA Salento** P.zza Mazzini Galleria, 36 73100 Lecce Tel. 0832 443411- mail: lecce@cia.it
CISL Lecce Viale della Libertà, 79 73100 Lecce Tel. 0832 314888 - mail: ust.lecce@cisl.it - pec: cisllecce@pec.it	**Confagricoltura Lecce** Via Mario Bernardini, 23 73100 Lecce Tel. 0832 305650- mail: lecce@confagricoltura.it
UR UIL Puglia sede di Lecce Via Benedetto Croce, 58 73100 Lecce Tel. 0832 246667 – mail: csplecce@uil.it – pec: csplecce@pecert.uil.it	**Confartigianato Imprese Lecce** P.tta E. Montale, 4 73100 Lecce Tel. 0832 494311 - mail: info@confartigianatolecce.it
Confcommercio Imprese per l'Italia Lecce **Via Cicolella, 3** **73100 Lecce** **Tel. 0832 345146 - mail: lecce@confcommercio.it**	**CNA Lecce** Via Gaetano Brunetti, 8 73100 Lecce Tel. 0832 243644 - mail: info@cnalecce.it
Confesercenti Lecce Via G. Candido, 2 73100 Lecce Tel. 0832 241204 - mail: info@confesercentilecce.com	**SAAS Casartigiani Lecce** Via S. Nahi, 23 73100 Lecce Tel. 0832 228593 - mail: info@casartigianilecce.it
CLAAI Lecce Viale M.T. Cicerone, 6 73020 Cavallino LE Tel. 0832 217579 – mail: segreteriaclaailecce@claaipugliabasilicata.it Pec: claai.lecce@sicurezzapostale.it	**CONFAPI Lecce** Viale M.T. Cicerone, 6 73020 Cavallino LE Tel. 0832 217579 - mail: info@confapilecce.it
Confindustria Lecce Via Vito Fornari, 12 73100 Lecce Tel. 0832 316061 - mail: segreteria@confindustrialecce.it	**Confcooperative Lecce** Via Peppino Impastasto, 31 73100 Lecce Tel. 0832 247069 – mail: confcooperative@confcooperative.lecce.it
Federazione Provinciale Coldiretti Lecce Via Bari, 17 73100 Lecce Tel. 0832 228830 - mail: lecce@coldiretti.it	**LEGACOOP Puglia – sez. Lecce** Via Cesare Abba, 34 73100 Lecce Tel. 0832 455627 - mail: lecce@legapuglia.it