

MODENA 22 OTTOBRE 2025

“IL CONTRATTO COLLETTIVO LEADER”

ABSTRACT

Una delle tematiche di diritto sindacale più dibattute negli ultimi anni è sicuramente quella del “Contratto collettivo leader”, intendendosi per tale quello richiamato da svariate disposizioni, tra le quali va annoverato l’art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, che individua in tutti i casi in cui la legge rinvia al contratto collettivo per la disciplina di specifici aspetti dei contratti flessibili (part time-contratto a termine-contratto intermittente-apprendistato – somministrazione) ma anche delle co.co.co, quale CCNL di riferimento quello stipulato dalle organizzazioni sindacali “comparativamente più rappresentative a livello nazionale”. Criterio selettivo resosi necessario a seguito della proliferazione di contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali diverse, sovente cd. autonome per distinguerle da quelle confederali, che hanno un identico ambito produttivo di applicazione, specie nel settore terziario. Criterio finalizzato a contrastare anche il fenomeno della contrattazione al ribasso e che riguarda anche l’associazionismo datoriale.

Il legislatore, però, pur avendo enunciato il criterio, ormai divenuto di generalizzata applicazione soppiantando quello storico introdotto dallo Statuto dei lavoratori (art. 19 sulla costituzione delle RSA), non ha provveduto a tutt’oggi a dettare gli indici della rappresentatività comparata che, come si avrà modo di vedere, costituisce una sorta di contraddizione in termini in quanto la “rappresentatività” per come configurata dallo Statuto dei lavoratori prescinde dai “numeri”, valorizzando piuttosto la capacità del sindacato, ma anche dell’associazione sindacale datoriale, di essere in grado di tutelare gli interessi di una determinata categoria a prescindere dal numero degli iscritti.

Al silenzio del legislatore ha sopperito – come sempre – la giurisprudenza ovvero alcune autorità amministrative (ad esempio INL, INPS, ANAC) che hanno elaborato un decalogo di indici. Ma anche quest’opera di supplenza giudiziaria non ha risolto del tutto il problema per l’assenza di fonti ufficiali dalle quali attingere detti indici, non essendo sufficiente a tal fine la banca dati del CNEL.

Per bene intendere la portata della problematica che si andrà a trattare è sufficiente elencare di seguito la casistica che si accompagna al contratto leader:

- 1- Determinazione della base imponibile ai fini contributivi;
- 2- Accesso agli incentivi e agevolazioni pubbliche per il sostegno all’occupazione, specie di particolari categorie di soggetti (c.d. svantaggiati);
- 3- Accesso agli ammortizzatori sociali;
- 4- Procedure di riduzione del personale e di delocalizzazione;
- 5- Accesso agli appalti pubblici
- 6- Utilizzo delle tipologie c.d. flessibili, ivi comprese le co.co.co.

Da segnalare, in chiusura, che il fenomeno del contratto leader non va confuso o sovrapposto a quello della retribuzione sufficiente ex art. 36 Cost. (Minimo costituzionale), che incrocia la contrattazione collettiva ma prescinde dalla comparazione.

Bari, 4 ottobre 2025

Domenico Garofalo