

Maggiore rappresentatività OO.SS.. Prova all'INPS solo se l'eccezione è specifica.

La questione del riconoscimento di quali siano i CCNL di sigle maggiormente rappresentative, conosce un nuovo capitolo con la significativa sentenza della Corte d'Appello di Bologna n. 759/2021. La quale, da un lato opera un revirement di proprie precedenti posizioni - imponendo l'onere della prova agli Istituti di previdenza creditor-, mentre dall'altro richiede che l'eccezione del debitore sia specifica e puntuale. Pena il ribaltamento dell'onere probatorio.

di Mauro Parisi

[Studio Legale VetL](#)

Il dibattito operativo, dottrinale e giurisprudenziale su quali organizzazioni sindacali possano definirsi comparativamente più rappresentative nelle rispettive categorie sul piano nazionale appare oggi quanto mai aperto.

In difetto di interventi legislativi finalmente risolutivi e in grado di fornire parametri certi, con cui “misurare” la superiore rappresentatività di talune OO.SS. su altre, le questioni pratiche che ne discendono (su tutte quella relativa al rispetto dei minimali di retribuzione imponibile da riconoscere ai lavoratori, ex art. 1, D.L.n. 338/1989) appaiono ancora irrisolte.

Che nel nostro ordinamento non sussistano, allo stato, CCNL *erga omnes* (cfr. Corte Cost., sentenza n. 51/2015), dovrebbe essere per tutti una nozione chiara e insuperabile. Tuttavia, la semplificata interpretazione e l'applicazione effettiva e *omnibus* che ancora oggi (soprattutto da parte degli Istituti di previdenza) si danno dei CCNL cd. *leader*, o presunti tali, dimostra come il tema non sia stato ben inteso. Specialmente nelle sue reali problematicità e implicazioni e quantomeno non da tutti.

La stessa **giurisprudenza** appare muoversi in modo ondivago nella materia,

oscillando tra il ritenere sufficienti presunzioni e tradizioni storiche sulla conferenza sindacale di talune organizzazioni, all'ammettere che la maggiore rappresentatività su base nazionale delle OO.SS. stipulanti il contratto collettivo non è “*un fatto notorio ex art. 115 c.p.c., trattandosi, tra l'altro, di un dato che può variare nel corso del tempo*” (cfr. Tribunale di Pavia, sentenza del 26.2.2019, n. 80).

La “percezione” diffusa della maggiore rappresentatività -nella realtà dei fatti pressoché mai dimostrata dai soggetti che ne pretendono il riconoscimento- rende assolutamente **incerte le scelte e posizioni delle aziende e dei professionisti** che le assistono, quanto alla scelta dei CCNL da applicare e agli effetti che ne derivano.

Un'incertezza che si fa ancora maggiore alla luce della considerazione evidente che più potrebbero essere i CCNL di organizzazioni maggiormente più rappresentative, e non uno solo, come comunemente si ritiene.

La giurisprudenza ha spesso inteso contribuire a offrire una certa stabilità alle vertenze, “surrogandosi” alla norma mancante e garantendo, di fatto, una sorta di *status quo*.

Tuttavia, non sono poche le sedi giudiziarie che nel tempo hanno operato una revisione dei propri originari convincimenti e percorsi argomentativi sulla maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Per cui, a fronte di passate sentenze “certe”, quanto alla storica prevalenza di taluni soggetti e sigle sindacali, nel tempo -e soprattutto di recente-, come si potrebbe dire, si è “modificato il tiro” a favore di **concezioni giurisprudenziali più possibiliste e pure più consone all'attuale (scarno) dettato legislativo** e ai responsi costituzionali.

Per esempio, è recente il caso del sostanziale *revirement* della **Corte d'Appello di Bologna** (sentenza n. 759/2021, pubblicata il 5.9.2022), la quale a fronte di precedenti e note decisioni in cui si negava di principio la maggiore rappresentatività di talune sigle, inerendone piuttosto la riferibilità alle restanti altre, ora riconosce (sia pure con le dovute “accortezze” che diremo) come sia chi pretende di applicare un diverso CCNL che ne deve dimostrare il titolo.

Per esempio, con la sentenza n. 26/2015, la Corte d'Appello di Bologna confermava la posizione del Tribunale del medesimo capoluogo. Il quale, con le sentenze nn. 29/2011 e 228/2012, aveva stabilito che

“poiché la finalità della legge è quella di assicurare che lavoratori del medesimo settore economico e produttivo non subiscano disparità di trattamento ai fini previdenziali, la retribuzione contributiva va determinata sulla base della maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali che hanno stipulato i contratti collettivi del settore in considerazione e, con la conseguenza che la circostanza che l'UNICI disponga di una rappresentatività all'interno del movimento cooperativistico non può essere considerato un indice di maggiore rappresentatività nell'ambito del settore economico e produttivo nel quale viene svolta l'attività produttiva del datore di lavoro. Dunque, considerando che il contratto collettivo cui ha fatto riferimento l'INPS interessa un maggior numero di sigle sindacali tutte qualificabili come maggiormente rappresentative, al pari dell'UNICI e della CONFASL, non vi è dubbio che la contribuzione previdenziale deve essere calcolata avendo come parametro di riferimento il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. multiservizi stipulato il 19 dicembre 2007, restando a tal fine irrilevante che la cooperativa opponente fosse tenuta a retribuire i propri soci dipendenti con lo stipendio previsto dal contratto collettivo applicato in azienda”

Una posizione netta che permetteva tra gli altri agli Istituti di previdenza di non dovere neppure sforzarsi di giustificare l'operata indicazione d'ufficio di CCNL, a dispetto di altri e diversi applicati dal datore di lavoro. Eppure, come noto, per legge l'onere della prova spetta pacificamente a chi si pretende creditore.

Tuttavia, oggi, intraprendendo una **meritoria evoluzione pretoria**, anche la Corte di Appello bolognese viene infine a confermare l'anzidetto principio, ammettendo che

“è certo che sulla base dei criteri di ripartizione dell'onere della prova gravi sugli Istituti la dimostrazione che il contratto applicato dalla società opponente non sia quello da considerare “leader” del settore in cui l'impresa datrice di lavoro opera quale condizione dimostrativa della sussistenza del credito contributivo vantato e agito a mezzo dell'emissione della carte... secondo i noti principi infatti anche nelle cause di accertamento negativo, l'onere probatorio della sussistenza del credito agito grava sul creditore che è onerato dalla dimostrazione della sussistenza del credito sotto il profilo oggettivo e soggettivo”.

Tutto sembrerebbe chiarirsi, pertanto. Il creditore che intenda disconoscere un CCNL di una organizzazione dotata di riconoscimento ministeriale di rappresentatività -come nel caso esaminato dalla sentenza n. 759/2021-, in effetti sarà chiamato a provare in positivo la maggiore rappresentatività di coloro che hanno siglato il CCNL che altrimenti si intende applicare.

Dunque, per chi dovesse contrastare le posizioni degli Istituti sembrerebbe sufficiente potere “stare alla finestra” ad attendere che essi provino le proprie pretese. Una dimostrazione non certo facile, se non diabolica, come noto.

Ma al riguardo, proprio la predetta pronuncia prospetta una nuova e inaspettata visione del riparto probatorio, osservando come “*Il punto di diritto di rilievo nella controversia non è, come detto, l’individuazione della parte su cui ricade l’onere della prova della maggiore rappresentatività delle OO.SS. stipulanti i contratti collettivi di settore, cioè sul deducente INPS, ma la sua declinazione in concreto*”. Cosa significa?

A parere della Corte d’Appello di Bologna l’onere della prova si delineerebbe in concreto, tenendo conto del grado di specificità dell’eccezione mosse, per cui nel Ricorso introduttivo già si dovrebbe evincere “*una contestazione diretta e specifica della maggiore rappresentatività delle OO.SS. dei cui contratti collettivi*”.

Per cui cosa dovrebbe affermare un ricorrente?

Per la sentenza, nella declinazione in concreto dell’onere della prova, assume rilievo l’indicazione di elementi presuntivi (quali quelli riferiti sempre, *ex professo*, dagli Istituti sull’apparente maggiormente rappresentatività delle parti firmatarie) cui si correla, come definito in giurisprudenza e dottrina, una sorta di ribaltamento dell’onere della prova: “*di fronte all’elemento presuntivo sorge l’interesse pratico alla smentita da parte dell’opponente*”.

Cosa fa presumere che la “presunzione” semplice di maggiore rappresentatività basti a ribaltare l’onere della prova, non è dato sapere, anche nel caso in questione. A maggiore ragione, va osservato che di “fatti notori” in materia, pare proprio non ce ne siano poi molti.

L’effetto finale, malgrado il *revirement* giurisprudenziale e il riconoscimento dell’esigenza che sia il creditore a dovere provare la maggiore rappresentatività del CCNL, rischia di essere che nei fatti si torni punto e a capo. Con il presunto debitore chiamato ad “eccepire” in una forma tanto specifica e puntuale da costituire, tutto sommato, un vero e proprio indizio di “minore rappresentatività” del preteso CCNL Leader.

Se riuscirà a tanto, però, come riconosce la Corte d'Appello di Bologna, il contribuente avrà costituito una **“pista probatoria”** che il Giudice non potrà **eludere** e dovrà indagare anche mediante i propri poteri ufficiosi.

“Ove la formulazione dell'eccezione dell'opponente non fosse apodittica ovvero il quadro probatorio non si fosse ricomposto, in senso favorevole all'allegazione fornita dagli Istituti sulla base del ragionamento presuntivo –che, va rammentato, assume forza di piena prova dei fatti ove non idoneamente contestato– l'allegazione avrebbe di per sé costituito “pista probatoria”, cui dare seguito mediante l'esercizio dei poteri istruttori ufficiosi previsti in primo grado dall'art. 421 c.p.c. e in sede d'appello dall'art. 437 c.p.c.”

27.09.2022

LE VIDEO-RISPOSTE ALLE TUE DOMANDE

SOLUZIONI

VAI SUL NOSTRO SITO

CLICCANDO QUI

OPPURE

ISCRIVITI AL NOSTRO CANALE YOUTUBE

VERIFICHE LAVORO



Come si riconoscono gli ispettori del lavoro?

Verifiche Lavoro

**LA TUA VISTA SUL MONDO
DELL'ISPEZIONE**