

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Giornata di studio promossa dal  
Gruppo ODCEC AREA LAVORO  
Milano, 26.09.2019

Francesco Natalini

# Contratto collettivo

## Ibrido giuridico

«Corpo del contratto e anima della legge»

F. Carnelutti

In: Diritto del lavoro, 1928

# Differenze

## Contratto collettivo

Presenza OO.SS. Firmataria (anche una sola)

## Contratto individuale plurimo o plurisoggettivo

Sottoscritto da più lavoratori ma senza l'imprimatur del sindacato

Come va considerato invece un Regolamento aziendale ?

# Regolamento aziendale

## Natura del regolamento aziendale

La giurisprudenza di legittimità non ha espresso un orientamento univoco in ordine alla natura del regolamento aziendale. Da un lato (1), infatti, è stato affermato che la disciplina dettata da tale regolamento, **pur essendo stata disposta unilateralmente dal datore di lavoro, ha natura contrattuale collettiva** in quanto è preordinata ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati; dall'altro (2), invece, è stato precisato che nel momento in cui il regolamento aziendale viene accettato - anche implicitamente - dal lavoratore, lo stesso "entra nel contratto individuale".

(1) Cass. 20 maggio 2004, n. 9626; Cass. 10 novembre 2000, n. 14606; Cass. 6 aprile 1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380, in relazione al regolamento di un ente pubblico economico; Cass. 24 giugno 1983, n. 4333, in Giur. it., 1984, I, 1, 1148, che ha confermato la sentenza dei giudici di merito che aveva riconosciuto ad un regolamento aziendale la natura di contratto collettivo. Contra, però, Cass. 9 dicembre 1977, n. 5343, in Giust. civ., 1978, I, 200.

(2) Cass. 28 ottobre 1997, n. 10631, inedita, secondo cui, tra l'altro, qualora un regolamento aziendale preveda, in relazione ad una determinata posizione lavorativa, una qualifica superiore rispetto a quella prevista dalle disposizioni contrattuali collettive (anche aziendali), l'assegnazione del lavoratore a tali mansioni - dal medesimo accettata - determina il diritto dell'interessato al riconoscimento della qualifica in questione, quale qualifica convenzionale di miglior favore.



# Il contratto collettivo

Parti del contratto collettivo

ECONOMICA

NORMATIVA

OBBLIGATORIA



# Parte economica

**Gli elementi direttamente collegati alla retribuzione.**

Dubbi su istituti quali: ferie, malattia che hanno indubbia incidenza sulla retribuzione



## Parte normativa

La parte normativa è quella tradizionale, che disciplina i rapporti individuali di lavoro fissando i rispettivi obblighi di ciascun lavoratore e di ciascun datore di lavoro e che non hanno una diretta relazione con la retribuzione. Sono incluse nella parte normativa – ad esempio – le clausole sulla costituzione del rapporto, sull'inquadramento dei lavoratori, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sulle assenze del lavoratore, sulle sanzioni disciplinari, etc. Tale disciplina, che può essere distribuita in contratti collettivi di diverso livello, concorre con quella prevista dalla legge e con quella eventualmente stabilita nel contratto individuale.

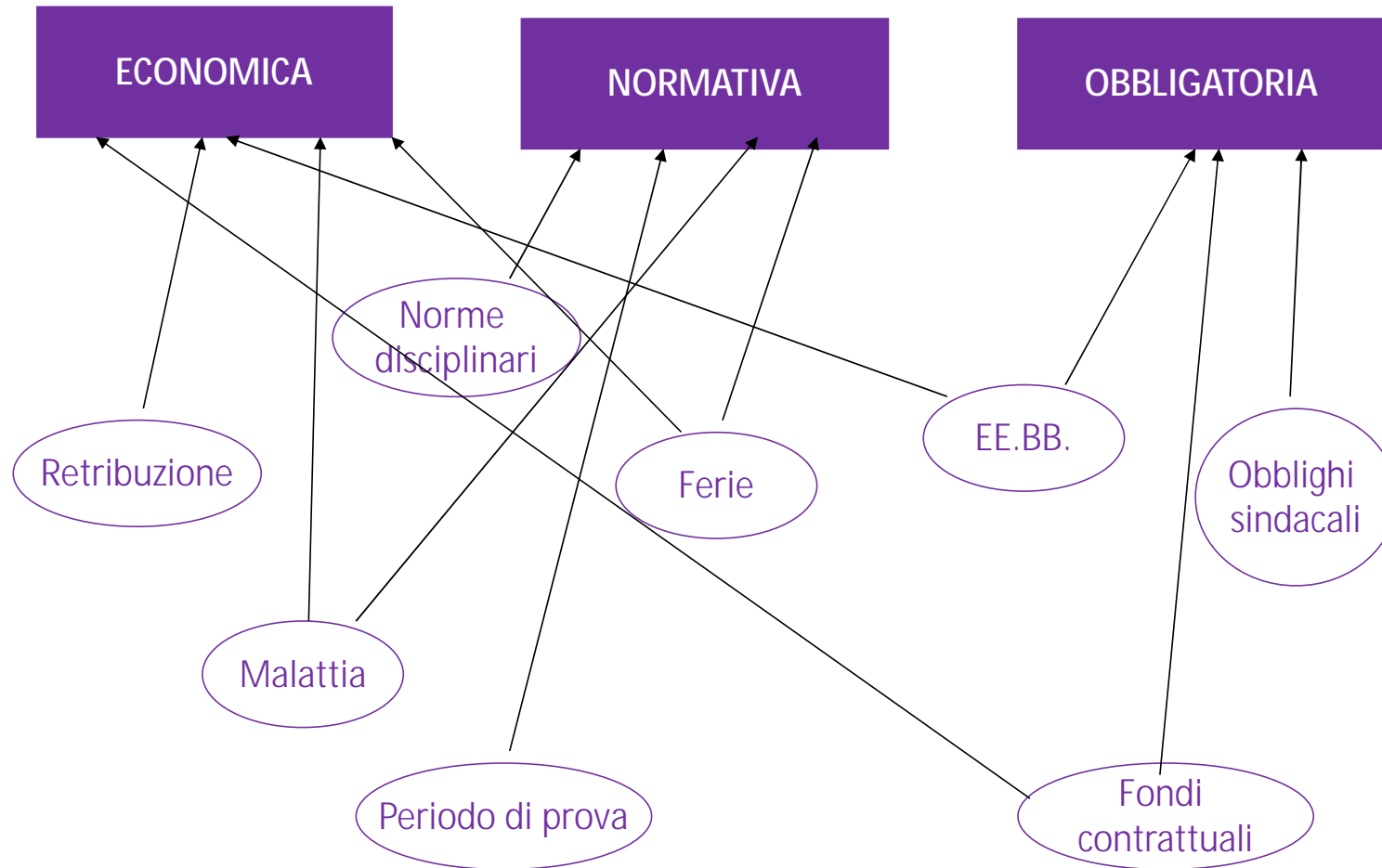


# Parte obbligatoria


- La parte obbligatoria è quella che prevede diritti ed obblighi in capo alle parti che hanno stipulato il contratto collettivo. Sono incluse nella parte obbligatoria – ad esempio – le clausole sulla regolamentazione del conflitto collettivo, sui diritti sindacali di informazione e consultazione, sulla istituzione e regolamentazione degli organi di conciliazione e arbitrato, sulla elezione delle rappresentanze sindacali, etc.
  - Secondo l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, sono contenute nella parte obbligatoria anche le c.d. clausole "istituzionali", cioè quelle clausole che istituiscono enti bilaterali, commissioni paritetiche, fondi di assistenza sanitaria, e simili.
  - La Suprema Corte ha, infatti, affermato che tali clausole non svolgono un immediato e diretto effetto normativo sui contratti e sui rapporti di lavoro, ma si rivolgono ai sindacati stipulanti obbligandoli a compiere attività che hanno funzione strumentale rispetto agli istituti normativi. Infatti, gli obblighi previsti da tali clausole possono essere attuati soltanto dalle associazioni sindacali, anche se gli effetti che da esse derivano sono destinati a riversarsi sui lavoratori e sui datori di lavoro cui si applica il contratto collettivo (Cass. n. 5625/2000).
-



# Parti del contratto collettivo



# Peculiarità dei CC

- Gli attuali contratti collettivi (post-corporativi) NON hanno efficacia erga omnes
  - L'obbligatorietà (perlomeno per la parte economica) la si può ricavare dal fatto che il trattamento economico dei CC integra (ancorché con qualche deroga) il concetto di "equa retribuzione" di cui all'art.36 della Costituzione.
  - L'art.36 è una norma–precetto alla quale tutti i datori di lavoro sono soggetti (a prescindere che siano o meno iscritti ad una associazione di categoria)
- 

# Equa retribuzione

**COSTITUZIONE REPUBBLICA ITALIANA**



**Art. 36.**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

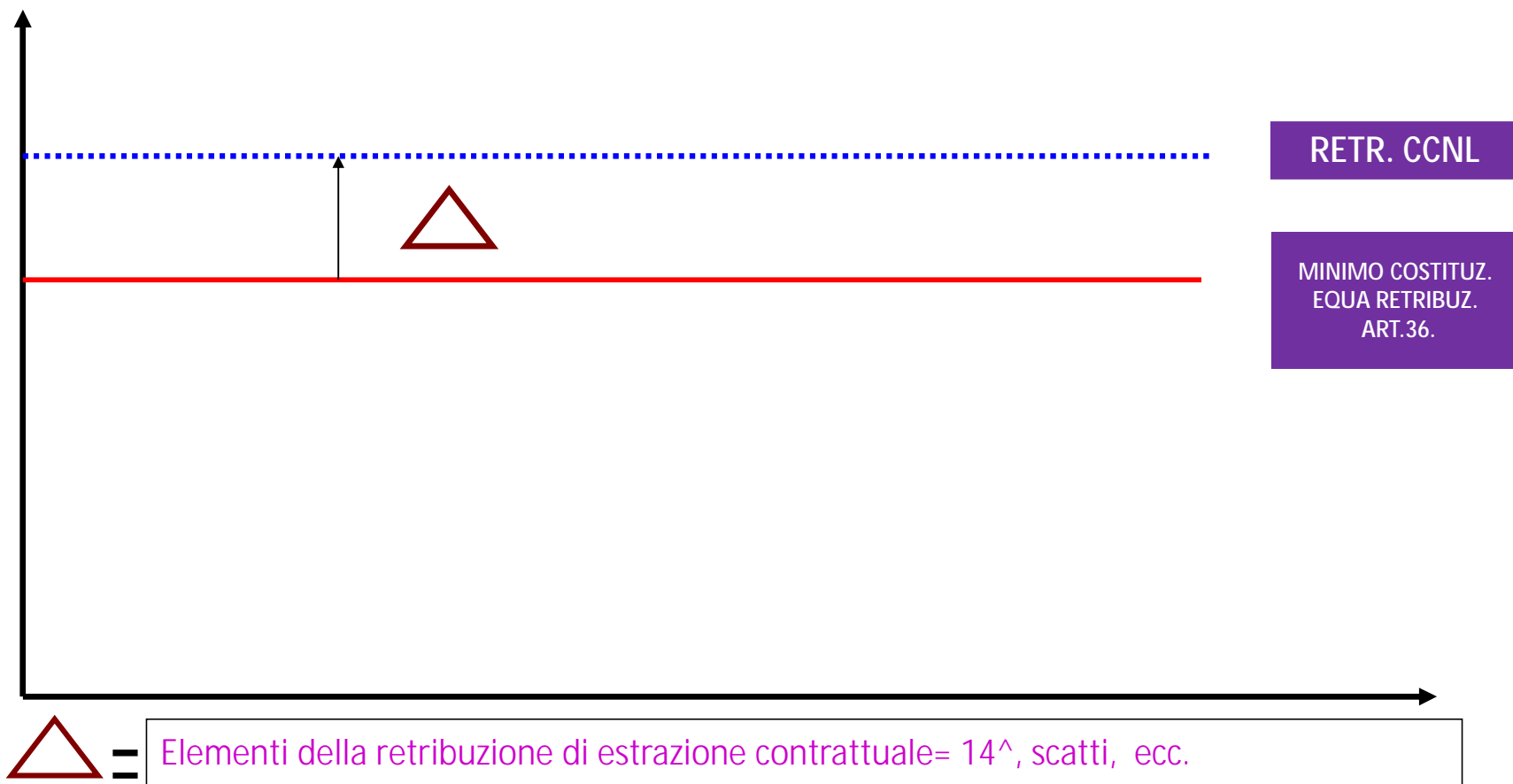
**NORMA PRECETTO**



## Equa retribuzione e CC

- Contrariamente a quanto si potrebbe pensare secondo cui l'equa retribuzione di cui all'art.36 Cost. si identificherebbe sic et simpliciter con la retribuzione dei CC sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative (c.d. "leader"), va osservato che la Corte di Cassazione, nonché la stessa giurisprudenza di merito, con una serie di pronunce conformi (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro 09/06/2008, n. 15148; Cass. civ. Sez. lavoro, 07/07/2004, n. 12520; Cass. civ. Sez. lavoro, 13/05/2002 n. 6878; Cass. civ. Sez. lavoro, 12/12/1998, n. 12528; Cass. civ., 26/02/1982, n. 1238; Trib. Napoli Sez. lavoro, 17/01/2006; Trib. Torino, 30/04/2002; Pret. Sassari, 28/07/1993), ha stabilito che non c'è un parallelismo perfetto tra retribuzione del CC e l'equa retribuzione ex art.36 Cost., nel senso che ad esempio non entra a far parte del c.d. "minimo costituzionale" né la 14<sup>a</sup> mensilità, né gli scatti di anzianità e nemmeno le altre indennità di origine prettamente contrattuale.

# L'equa retribuzione



# Rispetto del contratto collettivo

- Il contratto collettivo ha efficacia soggettiva esclusivamente nei confronti degli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti in virtù del **mandato** rappresentativo conferito dal lavoratore e dal datore di lavoro all'atto dell'adesione alle rispettive sigle sindacali. Inoltre, a prescindere dalla iscrizione al sindacato, il contratto collettivo può vincolare le parti del rapporto di lavoro quando esse manifestano la volontà di voler applicare il contratto medesimo.
- Peraltro, nell'ipotesi di iscrizione al sindacato il datore di lavoro si obbliga ad applicare integralmente il contratto collettivo, mentre nel caso di semplice rinvio le parti possono stabilire un'applicazione parziale del contratto, ad esempio escludendo singole clausole che vincolano il datore di lavoro a determinati comportamenti.

Fonte: circolare Fondazione Studi

---

# Retribuzione applicabile

In tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito, il quale assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto minimo costituzionale, con esclusione degli istituti retributivi legati all'autonomia contrattuale, come la **quattordicesima mensilità**, la cui eventuale considerazione nel caso concreto da parte del giudice di merito richiede una specifica e adeguata motivazione (nella specie, relativa ad un rapporto di lavoro presso l'Ambasciata del Brasile, la S.C., nell'annullare la sentenza impugnata, ha rilevato che il giudice di merito aveva ommesso di indicare gli elementi che, nella specifica vicenda, portavano a ritenere indispensabile la considerazione della quattordicesima).  
(Cassa con rinvio, Trib. Roma, 28 Aprile 2004)

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 09/06/2008, n. 15148

---

# Retribuzione applicabile

Ancorché prodotto in atti e pur nella contumacia del datore di lavoro, il C.C.N.L. di categoria non è direttamente applicabile, se l'istante non ha fornito alcun elemento di prova per dimostrare che il convenuto fosse tenuto al relativo rispetto, giacché i contratti di categoria sono vincolanti solo per coloro che hanno l'obbligo di rispettarli (perché iscritti alle organizzazioni sindacali che li hanno stipulati, perché vi hanno prestato adesione in modo esplicito o per fatti concludenti). In difetto di tale prova, la disciplina collettiva può servire al giudicante solo come parametro di determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, quale è dovuta ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, ma tale utilizzazione indiretta deve limitarsi alla retribuzione minima tabellare e non si estende agli istituti convenzionati di c.d. retribuzione indiretta, quali le mensilità aggiuntive o gli scatti di anzianità, ovvero di altri istituti contrattuali quali la **quattordicesima** mensilità, le maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e domenicale, o anche di quegli istituti per i quali esiste una disciplina legale, come è per lo straordinario.

Trib. Napoli Sez. lavoro, 17/01/2006


---



# Retribuzione applicabile

Nell'individuare la retribuzione applicabile ai sensi dell'art. 36 Cost. ad un lavoratore subordinato per il quale sia stata prevista una retribuzione forfettaria, il giudice di merito può riconoscere a questi la tredicesima mensilità, da considerare per la sua generale applicazione come rientrante nel concetto quantitativo di retribuzione sufficiente e proporzionata al lavoro prestato, ma non anche la **quattordicesima**, che costituisce un istituto tipico della contrattazione collettiva o individuale.

Cass. civ. Sez. lavoro, 07/07/2004, n. 12520



# «Alla faccia» dell'assenza di efficacia erga omnes

## Legge 142/2001

Art.3, comma 1

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo

## Legge 31/2008

Art.7, comma 4

4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria



E l'art.39 Cost.  
E l'inefficacia erga-omnes  
dei CC post-corporativi ?

# Paradosso

- Anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n.51/2015 i soci lavoratori di cooperative sono più tutelati dei lavoratori dipendenti tout court, in quanto nei loro confronti si applica (se i loro datori di lavoro non sono iscritti alle associazioni firmatarie del CCNL, né vi hanno aderito) il solo parametro ex art.36 Cost., con tutte le limitazioni che la giurisprudenza ha individuato rispetto alla correlazione con le retribuzioni discendenti dalla contrattazione collettiva (vedi slide precedenti)



# «Alla faccia» dell'assenza di efficacia erga omnes

## Legge 81/2017

Art. 20. Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento **economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

## D.Lgs 117/2017

Art. 16. Lavoro negli enti del Terzo settore

1. I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento **economico e normativo** non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ogni caso, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Gli enti del Terzo settore danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale o, in mancanza, nella relazione di cui all'articolo 13, comma 1.



E l'art.39 Cost.  
E l'inefficacia erga-omnes  
dei CC post-corporativi ?

# Salario minimo (Minimum wage)

Legge delega 183/2014 (Jobs Act)

Art.1, comma 7, lettera g)

g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

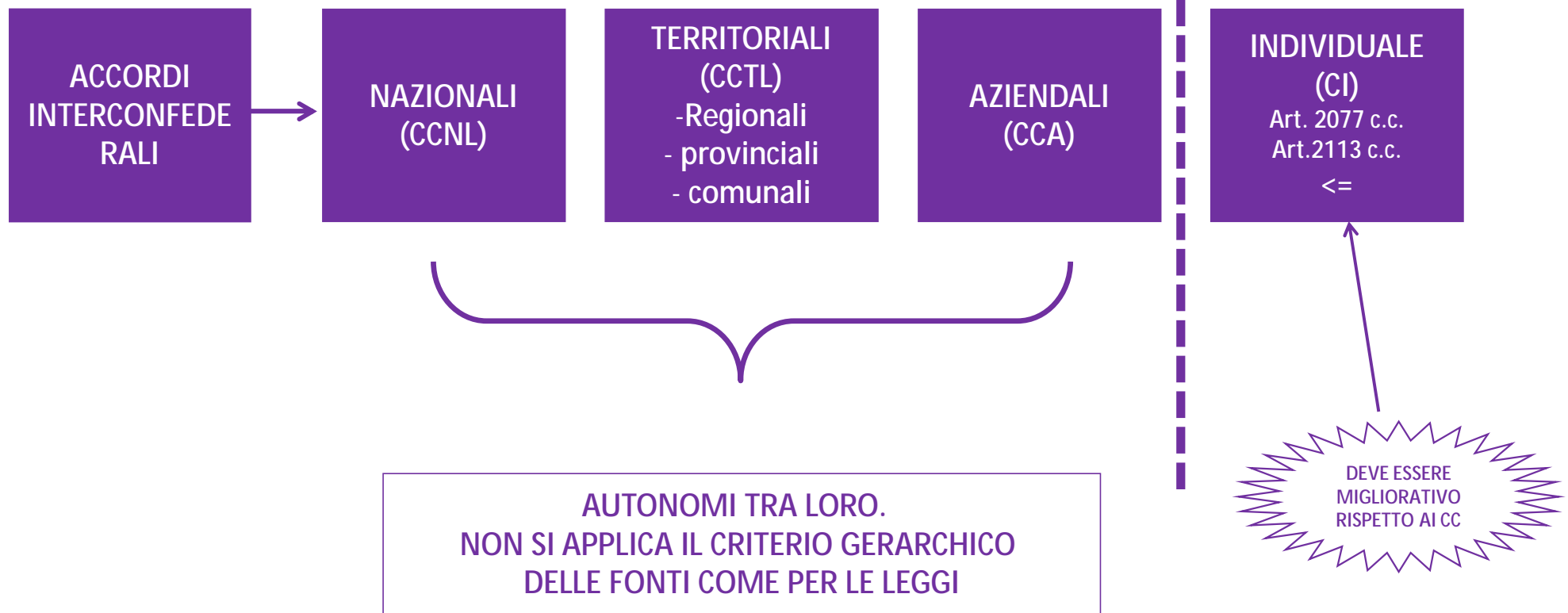


**INATTUATA !**

# Retribuzioni CCNL e Salario Minimo



# Tipi di contrattazione



# Le materie disciplinabili dai vari livelli di contrattazione

La regola generale, dopo l'entrata in vigore dell'art.51 del D.Lgs 81/2008, è che tutti i contratti collettivi sono idonei a disciplinare gli istituti contemplati nel decreto.

## Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

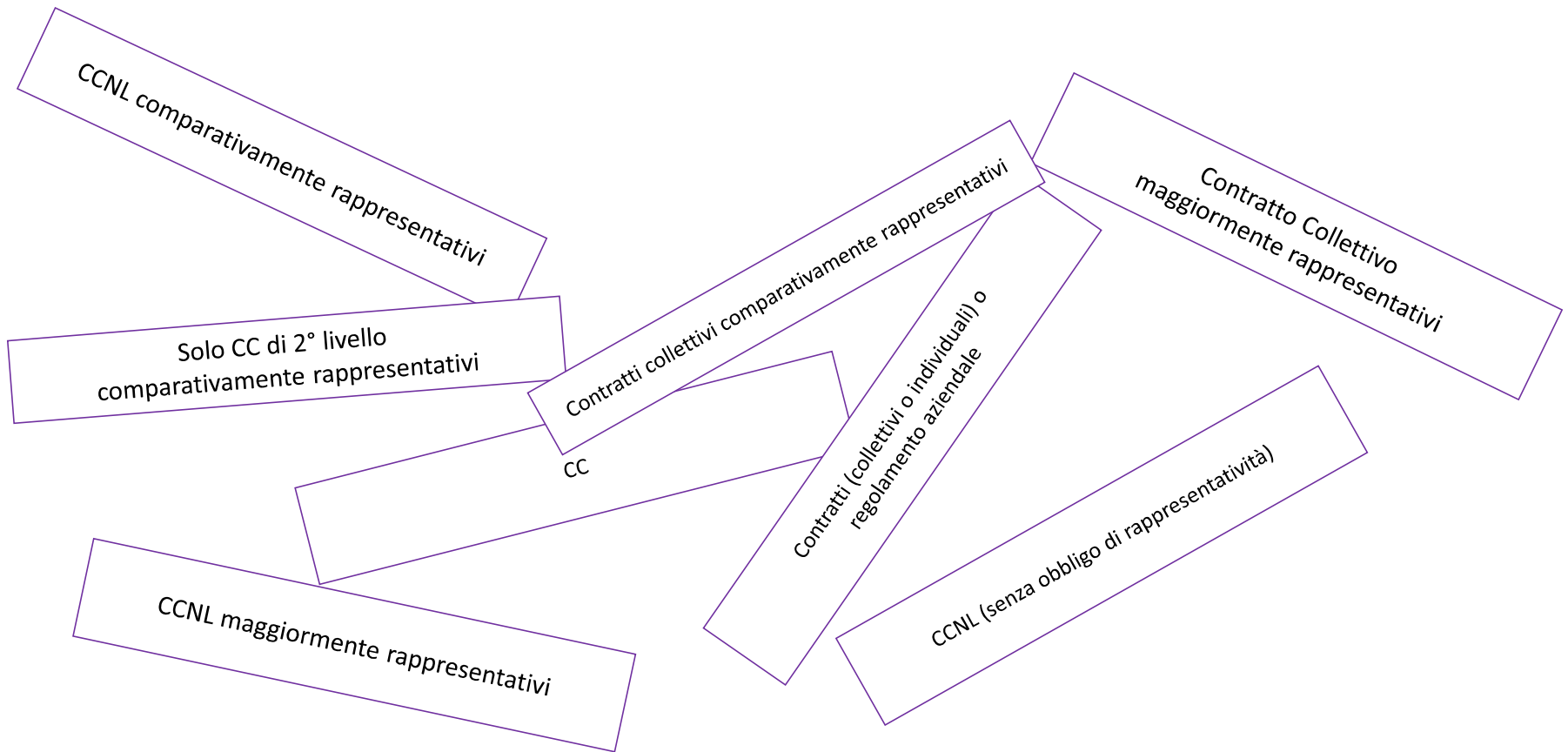
1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Salvo alcune eccezioni. Esempi:


I contratti che dispongono la non applicabilità delle conseguenze dell'etero-organizzazione devono essere necessariamente «nazionali»



# Le varie combinazioni previste dalla legge che rimandano alla contrattazione collettiva




# Espressioni

- «Salvo diversa previsione dei contratti collettivi»
  - «contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali»
  - «in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale»,
  - «contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.»
  - «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.»
  - accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
  - «sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale»
  - «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»
  - «in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 »
- 

# Espressioni

- «Salvo diversa previsione dei contratti collettivi» (art.2120 c.c.)
  - «contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali» (art.2 D.L. 12.09.2017)
  - «in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale», (art.51, comma 2 Tuir)
  - «contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.» (art.1 D.Lgs 66/2003)
  - «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.» (art.7, comma 4 Legge 31/2008)
  - «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (art.2 D.Lgs 81/2015)
  - «sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale» (art.8, 1° comma D.L. 138/2011)
  - contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Art.51 D.Lgs 81/2015)
  - «in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015» (art.1, comma 187 Legge 208/2015)
-

# Espressioni

- «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».
  - «.....in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»;
  - «CCNL e territoriale ..in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente»
- 

# Espressioni

- “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”. (art.1 comma 1175 della legg 296/2006)
  - in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»; (Art.603-bis c.p.)
  - «CCNL e territoriale ..in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente» (art.30, comma 4 del D.Lgs 50/2016)
-

# Espressioni

Sottoscritti "Da"	Sottoscritti "Dalle"	Rappresentatività delle OOSS dei soli lavoratori	Rappresentatività anche in capo alle OO.SS. dei DDL	Rappresentatività indefinita
art.1 D.Lgs 66/2003	art.7, comma 4 Legge 31/2008	art.1 D.Lgs 66/2003	art.7, comma 4 Legge 31/2008	art.2 D.Lgs 81/2015
art.2 D.Lgs 81/2015	Art.1 comma 1175 Legge 296/2006	art.8, 1° comma D.L. 138/2011)	Art.1 comma 1175 Legge 296/2006	Art.51 D.Lgs 81/2015
art.8, 1° comma D.L. 138/2011	Art.1 comma 1175 legge 296/2006			
art.51 D.Lgs 81/2015	Art.603-bis c.p.			

# Espressioni

## Art. 1 Legge 389/89

- 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 da leggi, regolamenti, **contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale,** ovvero da **accordi collettivi** o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo

## Art.2 comma 25 Legge 549/1995

L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è **quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.**



# Derogabilità in peius

Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, per cui una qualsiasi delle parti può liberamente recedere estinguendo il rapporto, ponendo fine in tal modo alla perpetuità del vincolo obbligatoria. Inoltre, i contratti collettivi possono **modificare in peggio** il trattamento economico dei lavoratori, fatti salvi i diritti quesiti, ovvero quei diritti entrati a far parte del patrimonio del lavoratore per prestazioni già rese.

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351

---



## Derogabilità in peius

Nella successione dei contratti collettivi, seppure di diverso livello, è consentito una modifica in peius del trattamento economico dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro. Sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell'ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni. (Nella specie è stata dichiarata legittima la disdetta, inviata dall'azienda di trasporto pubblico di Bergamo alle organizzazioni sindacali, dell'accordo aziendale che concedeva abbonamenti gratuiti per gli agenti a riposo con una determinata e anzianità di servizio)

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351

---

# Derogabilità in peius

Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, è regolato non in base ai principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline.

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 18/09/2007, n. 19351



# Derogabilità in peius

Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'assetto delle relazioni industriali nel ruolo ad esse assegnato dal Protocollo del 23 luglio 1993, volto infatti ad individuare due livelli contrattuali (nazionale ed aziendale o territoriale) con competenze separate e predeterminate, ma tra esse coordinate. Ne consegue che seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra loro per la (loro) distinta natura e fonte negoziale, con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi e estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a proprie regole in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale.

Cass. civ. Sez. lavoro, 18/09/2007, n. 19351

---

# Derogabilità in peius

Il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in peius" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello.

Trib. Torino Sez. lavoro, 29/09/2010

---

## Derogabilità in peius

Nel caso in cui ad una disciplina collettiva privatistica succeda altra disciplina di analoga natura, si verifica l'immediata sostituzione delle nuove clausole a quelle precedenti, ancorchè la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori, giacchè il divieto di deroga "in peius" è posto dall'art. 2077 cod. civ. unicamente per il contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo, con la conseguenza che i lavoratori non possono vantare posizioni di diritto quesito trovando i loro individuali interessi tutela solo tramite quella dell'interesse collettivo (principio affermato in relazione ai contratti collettivi del settore telefonico del 18 gennaio 1985 e 10 dicembre 1988, che hanno escluso gli adeguamenti automatici della retribuzione dal calcolo degli scatti di anzianità per il periodo successivo al 31 dicembre 1979). (Rigetia, App. Ancona, 12 Novembre 2003)

Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 14/06/2007, n. 13879

---

# Derogabilità in peius

- Derogabilità da parte del CCA **contravvenendo** alle indicazioni del CCNL?
- Possibile certamente in caso di contratto di prossimità ex art.8 D.L. 138/2011



# Applicazione contratto collettivo

Non potendo imporre direttamente la contrattazione collettiva post corporativa datori di lavoro ai non iscritti alle associazioni di categoria firmatarie del CC (per mancata attuazione art.39 Cost.) si è fatto ricorso alla logica del:

“Do ut des”

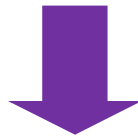


# Do ut des

Il rispetto del contratto collettivo, nella sua parte economica e normativa rappresenta una "merce di scambio" per:

- partecipare ai pubblici appalti
- ottenere sovvenzioni comunitarie

E soprattutto:  
"Benefici contributivi e normativi"



(vedi slide successiva)





# Do ut des

**D.L. 22 marzo 1993, n. 71.**

**Art. 3.** Benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo.

1. Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, **il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (\*)**.

(\*) Articolo così sostituito dall'art. 10, L. 14 febbraio 2003, n. 30.

**L 27/12/2006 n. 296**

**Art.1. comma 1175.**

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.**

# Differenza

## Benefici contributivi

- Assunzioni agevolate
- Ogni beneficio di tipo contributivo (tranne il contratto di apprendistato)

## Benefici normativi

- Crediti di imposta legati all'occupazione
- Detrazione Irap (cuneo)

Circolare Ministero Lavoro n.5/2008



ISPETTORATO NAZIONALE LAVORO circolare 18 luglio 2017, n. 3  
Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - Attività di vigilanza -  
Recupero benefici "normativi e contributivi".

Al fine di corrispondere alcune richieste di chiarimento pervenute dagli Uffici territoriali e dall'INPS appare opportuno, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornire specifiche indicazioni in ordine all'applicazione della disposizione citata in oggetto in relazione al corretto esercizio dell'azione di vigilanza.

L'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 stabilisce 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".

---

ISPETTORATO NAZIONALE LAVORO circolare 18 luglio 2017, n. 3  
Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - Attività di vigilanza -  
Recupero benefici "normativi e contributivi".

La disposizione stabilisce, in altri termini, che per accedere ai benefici in questione - di cui è stato fornito un elenco esemplificativo con nota del Ministero del lavoro prot. n. 1677 del 28 gennaio 2016 e che ad ogni buon fine si allega - è principalmente necessario il possesso del DURC, dando inoltre evidenza degli altri obblighi previsti dalla normativa lavoristica e dai contratti collettivi - stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative - che il datore di lavoro deve comunque osservare.

L'assenza del DURC chiaramente determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo, così come del resto già chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 33/2013, secondo la quale "una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali".

---

## Segue: circ. n.3/2017

Quanto al termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC, prevista dall'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, va anzitutto precisato che tale procedimento non può tuttavia trovare applicazione anche nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'Allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che, come noto, costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

In tali casi, per espressa previsione dell'art. 8 del decreto, il "godimento dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è definitivamente precluso per i periodi indicati nell'Allegato A".


Dalla lettera della disposizione si evince pertanto che il periodo di preclusione dal godimento dei benefici non può essere in alcun modo sanato, atteso che trattasi non di omissioni contributive - rispetto alle quali può trovare applicazione la procedura di cui all'art. 4 citato - bensì di violazioni definitivamente accertate che incidono sulla tutela dei lavoratori.



## Segue: circ. n.3/2017

Vanno poi fornite alcune precisazioni in relazione alle conseguenze derivanti dall'accertamento di violazioni afferenti "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".

A tal riguardo va premesso che le agevolazioni di cui si tratta - e come detto elencate in modo non esaustivo nella citata nota del Ministero del 28 gennaio 2016 - sono principalmente legate al singolo rapporto di lavoro di cui si tratta e, frequentemente, alla assunzione di determinate categorie di soggetti.



## Segue: circ. n.3/2017

Va pertanto chiarito che, mentre l'eventuale assenza del DURC (che può peraltro derivare da un accertata violazione di legge e/o di contratto) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scoperta, dei benefici, le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione.

Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili.

Ciò sia per le anzidette ragioni che vedono i benefici collegati al singolo rapporto di lavoro, sia per un principio rinvenibile già nella disciplina dettata dall'art. 6 del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettano alle imprese soltanto in relazione a quei lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente ad una durata pari ai periodi di inosservanza (cfr. commi 9 e 10).

---

La portata generale di tale assunto trova conferma nel richiamo contenuto nell'art. 2, comma 5, D.L. n. 71/1993 recante disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui "restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 9, 10, 11, 12 e 13, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni ed integrazioni".

Del resto, una diversa interpretazione del comma 1175, improntata ad una revoca "totale" dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo anche di lieve entità, determinerebbe un meccanismo di penalizzazione addirittura più grave rispetto a quello delineato dal D.M. 30 gennaio 2015 secondo il quale ove soltanto alcune violazioni particolarmente gravi - elencate nell'Allegato A - impediscono il rilascio del DURC e la conseguente fruizione della totalità dei benefici in godimento da parte dell'impresa.





# «Alla faccia» dell'assenza di efficacia erga omnes

## Legge 81/2017

Art. 20. Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento **economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

## D.Lgs 117/2017

Art. 16. Lavoro negli enti del Terzo settore

1. I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento **economico e normativo** non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ogni caso, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Gli enti del Terzo settore danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale o, in mancanza, nella relazione di cui all'articolo 13, comma 1.



E l'art.39 Cost.  
E l'inefficacia erga-omnes  
dei CC post-corporativi ?

Ma oggi ci si può permettere di non applicare i contratti  
collettivi comparativamente più rappresentativi  
(ammesso di sapere quali siano ?)



Et voilà

## Legge 199/2016

### Art. 1. Modifica dell'articolo 603-bis del codice penale

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di **una** o più delle seguenti condizioni:

.....

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
  - 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
  - 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
  - 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.
-

# La bilateralità e i fondi sanitari



# Ente bilaterale

## Definizione legale

(art.2, comma 1, lettera h) D.Lgs 276/2003)

h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

## Enti bilaterali

La giurisprudenza ha affermato che i versamenti effettuati dal datore di lavoro in virtù di tali clausole hanno natura retributiva soltanto se le prestazioni che l'ente deve corrispondere sostituiscono precisi obblighi del datore di lavoro. Viceversa, le prestazioni di carattere meramente eventuale e connesse al verificarsi di determinate situazioni hanno natura previdenziale o assistenziale e quindi non rientrano tra gli istituti della parte economica del contratto collettivo (Cass. n. 6530/2001; Cass. n. 1530/2005).



## Le due funzioni degli EE.BB.

La giurisprudenza ha affermato che i versamenti effettuati dal datore di lavoro in virtù di tali clausole hanno natura retributiva soltanto se le prestazioni che l'ente deve corrispondere sostituiscono precisi obblighi del datore di lavoro.

Viceversa, le prestazioni di carattere meramente eventuale e connesse al verificarsi di determinate situazioni hanno natura previdenziale o assistenziale e quindi non rientrano tra gli istituti della parte economica del contratto collettivo (Cass. n. 6530/2001; Cass. n. 1530/2005).

# Equiparazione funzioni

Lo stesso discorso vale per le Casse ed i Fondi assistenziali ed assicurativi previsti dai contratti collettivi (CCNL):

↓  
Quindi

Se erogano prestazioni sostitutive della retribuzione si collocano nella parte **economico-normativa** del contratto collettivo





# Le due funzioni

Casse e Fondi che erogano prestazioni sostitutive della retribuzione, rientrano nella parte economico-normativa del CCNL

- Cassa edile (ente bilaterale)
- Cadiprof
- Fondo Est = secondo periodo: ravvedimento e cambio di rotta (cfr. circ. Fondo Est n.1/2010)

Casse e Fondi la cui iscrizione si colloca nella c.d. parte obbligatoria del CCNL

- Fondo Est = primo periodo: prestazione previdenziale (cfr. interpello prot. 25/SEGR/0007573 del 21 dicembre 2006).



# La monetizzazione e le alternative all'iscrizione ai Fondi, Casse ed EE.BB.

«Alla pari»

Accordo rinnovo CCNL commercio

«Sopra la pari» (a caro prezzo)

Ente bilaterale artigianato  
(criticabile)

Il datore deve garantire le stesse somme o prestazioni erogate dall'Ente bilaterale o dalla Cassa/Fondo nel caso in cui non intenda aderirvi direttamente (Circ. n.43/2010 Ministero del Lavoro)

# La monetizzazione e le alternative all'iscrizione ai Fondi, Casse ed EE.BB.

## Fondo EST

Con decorrenza marzo 2011, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 10,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo EST, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

Accordo 26 febbraio 2011 (Confcommercio) e  
15 marzo 2011 (Confesercenti)

Se l'azienda si iscrive all'Ente Bilaterale (dall'1.07.2010 deve versare):

- € 10,42 al mese per dipendente (€ 5,21 per part-time fino a 20 ore settimanali) x 13 mensilità;

Se invece non si iscrive deve:

1) Versare al dipendente un importo di € 25,00 al mese

2) Riconoscere al dipendente lo stesso prestazione (equivalente) garantita dall'Ente bilaterale agli iscritti.

Accordo interconfederale 23 luglio 2009 attuato dall'Accordo interconfederale del 15.12.2009

# Contratto di prossimità

# Contratto di prossimità

contenuto nella

## «Manovra di Ferragosto»

D.L. 13 agosto 2011 n.138

Convertito, con modificazioni nella

Legge 14 settembre 2011 n.148


# L'art.8 del D.L. 138/2011

I contratti di prossimità - Introduzione

# Articolo 8

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
  - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
  - c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
  - d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
  - e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.
- 

## Articolo 8

**2-bis.** Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

**3.** Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.





# Contratto di prossimità

Cosa cambia con l'art.8?



# Articolo 8 – «Contrattazione di prossimità»

Nuova espressione coniata dalla legge ma mutuata dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Definizione (mia):

Contrattazione atta a conoscere meglio la situazione aziendale e territoriale meglio della contrattazione nazionale che, ovviamente si muove su un piano generale.



# Articolo 8

Si possono individuare **3** ambiti di intervento:



- 1) **Efficacia soggettiva dei CCA (e CCT) (\*)** (previo accertamento della maggiore rappresentatività a livello comparato);
- 2) **Capacità derogatoria dei CCA/CCT nei confronti della legge;**
- 3) **Capacità derogatoria dei CCA/CCT nei confronti dei CCNL.**

(\*) sistemando per il passato anche le legittimità dell'Accordo Fiat (co.3) approvato dalla maggioranza dei lavoratori



# Capitolo 2

## Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

(Previo accertamento della maggiore rappresentanza a livello  
comparato)

# Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

## 1° comma.

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di **tutti** i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un **criterio maggioritario** relativo alle predette rappresentanze sindacali, **finalizzate** alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

---

# Distinzione

## Fase 1 (Preliminare)

Individuare le OO.SS. legittimate a negoziare sulla base della maggiore rappresentatività a livello comparato

## Fase 2 (Successiva)

Adottare le procedure per rendere efficace il CCA o CCT nei confronti di tutto il personale (efficacia erga-omnes)

# Fase 1: Rappresentatività delle OO.SS.

Condizione **preliminare** affinché i contratti di prossimità (CCA e CCTL) abbiano efficacia erga omnes è verificare la

## “Rappresentatività delle OO.SS.”

Cioè verificare che i contratti di prossimità:

1) siano “sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale”

ovvero, in alternativa

2) siano sottoscritti “dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011”



# Livello di rappresentanza dei lavoratori in base al contratto collettivo di «prossimità»

## Contratto collettivo territoriale

OSSS nazionali o territoriali

**N.B.** Il datore di lavoro può stipulare in proprio, anche senza assistenza dell'associazione di categoria.

## Contratto collettivo aziendale

OO.SS nazionali o territoriali o RSU/RSA

**Dubbio:** Ma se vi sono le RSA/RSU devono essere ugualmente leader ?



# Fase 1: Rappresentatività delle OO.SS.

## 1° Caso

OO. SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale o territoriale

## 2° Caso

OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale



Premesso che la legge oggi privilegia il 2° caso (rappresentatività a livello comparato) cosa significa ?  
E come si determina ?

# Fase 1: Rappresentatività delle OO.SS.

## Elementi distintivi

### Maggiore rappresentatività

- Individuazione: in base alla legge 902/77 (DM 12.07.1978)
- Diffusione territoriale non limitata ad una parte soltanto del territorio nazionale
- Capacità di interloquire con soggetti pubblici
- Una equilibrata consistenza associativa nell'ambito delle varie categorie professionali rappresentate
- Lo svolgimento continuativo e sistematico di attività di autotutela, consistente nella sottoscrizione di contratti collettivi

### Maggiore rappresentatività a livello comparato

- Individuazione, a seguito di procedimento di comparazione, della maggiore rappresentatività
- Non si premia il sindacato in base alla sua consistenza numerica ma quello sostanzialmente più forte.
- Una sola associazione ?
- Aderente ai principi sanciti con referendum del 1995 sulle RSA

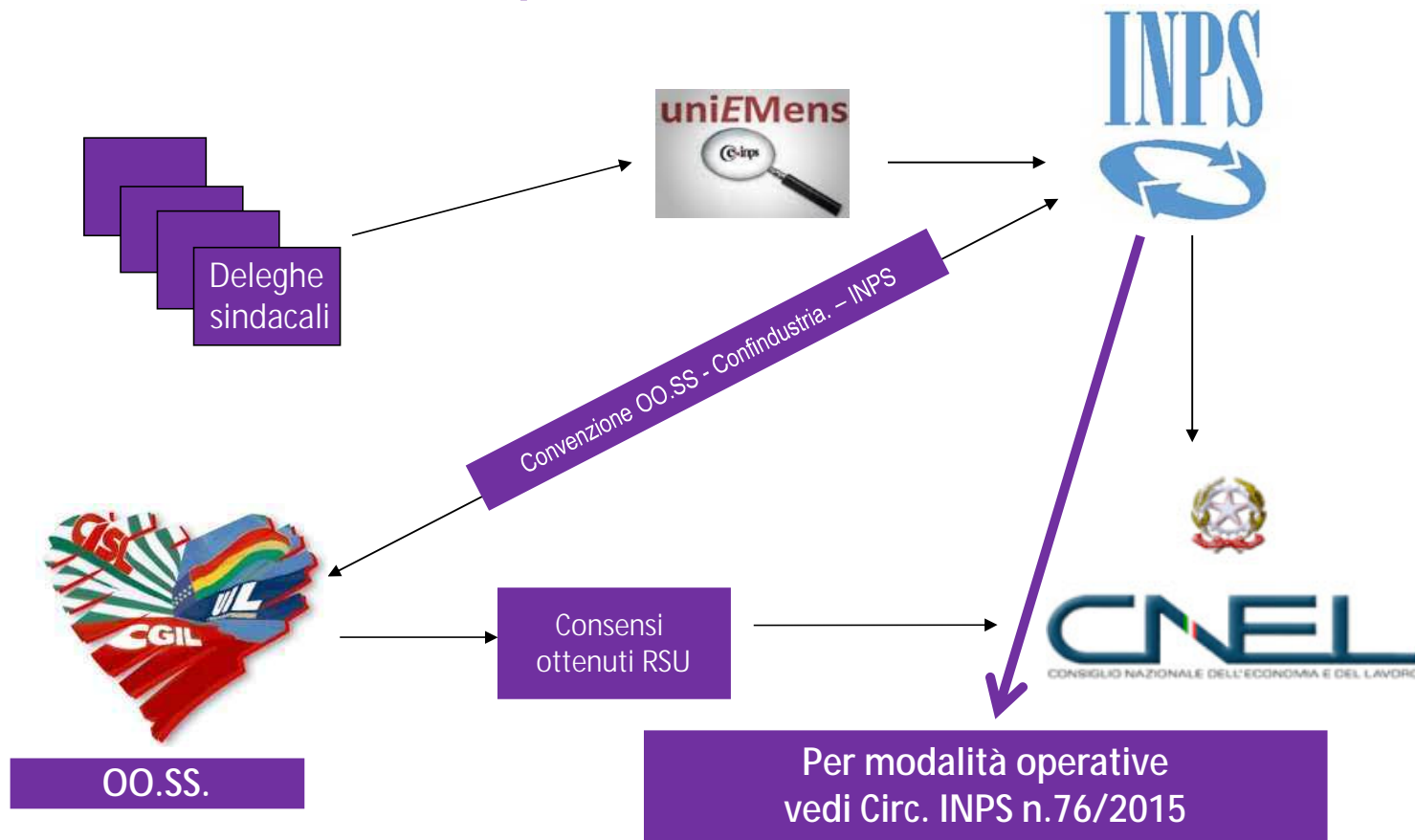
# Fase 1: Rappresentatività delle OO.SS.

L'Accordo interconfederale del 28.06.2011 introduce un criterio per calcolare la maggiore rappresentatività a livello comparato

(vedi slide successive)



# Procedura per la certificazione della rappresentatività prevista dall'AI 28.06.2011



# Procedura per la certificazione della rappresentatività prevista dall'AI 28.06.2011 (valida per i CCNL)

Se dato ottenuto per ciascuna O.S.

> (maggiore)

del 5% totale dei lavoratori della categoria cui si applica il CCNL

=

## Legittimazione a negoziare

E per i contratti collettivi territoriali vale lo stesso criterio?



Le disposizioni e le procedure contenute nell'Al del 28.06.2011 sono confluite nel:

**TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA**

siglato tra Confindustria - Cgil – Cisl – Uil

in data: 10.01.2014

E da ultimo nel:

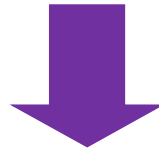
**Protocollo tra Ministero del lavoro, Confindustria e OO.SS**

del 19.09.2019



## Fase 2: Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

Una volta sancita la legittimazione a negoziare in ragione della verifica della sussistenza della maggiore rappresentatività a livello comparato:  
(Fase 1)



Si passa alla fase 2:

come rendere il contratto collettivo “di prossimità” efficace nei confronti di tutti i lavoratori



Che succede se c'è un **conflitto**  
tra CCT e un CCA?



Prevale la

"Prossimità"  
CCA

?

"Gerarchia"  
CCT





Alcuni principi regolatori dei rapporti tra contratti collettivi.

- 1) criterio gerarchico
- 2) criterio cronologico
- 3) criterio della volontà delle parti
- 4) criterio della "prossimità" (prevalente)



## Criterio di prossimità

- Tra contratti collettivi non si tiene conto del livello gerarchico (come nella legge) ma si capovolge l'ordine.
- Il contratto più "vicino" alla realtà aziendale (quindi il CCA) prevale su quelli di livello superiore.



# Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

## Tipologie di CCA

- CCA “autorizzativi” (es. per installare apparecchi di videosorveglianza)
- CCA “gestionali”, a cui la legge fornisce la delega per definire determinate procedure (es. per definire i criteri di scelta per lavoratori da collocare in mobilità, per disciplinare la solidarietà difensiva, ecc.)
- CCA “normativi”. Quelli in cui si definiscono particolari condizioni normative economiche (es. Premi di risultato, elementi detassabili, ecc).



## Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

Mentre sui CCA autorizzativi e gestionali dottrina e giurisprudenza avevano sostanzialmente riconosciuto l'efficacia vincolante nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, per i CCA "normativi" avevano invece sancito la "libertà di dissociazione" da parte del lavoratore iscritto ad una OOSS che non ha firmato il CCA.



# Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

Oggi la giurisprudenza è più rigorosa e per poter esprimere il potere di dissenso (che legittima il diritto del lavoratore a non essere destinatario del CCA) è necessario che il lavoratore aderisca ad una O.S. dissenziente

Mentre sui CCA autorizzativi e gestionali dottrina e giurisprudenza avevano sostanzialmente riconosciuto l'efficacia vincolante nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, per i CCA "normativi" avevano invece sancito la "libertà di dissociazione" da parte del lavoratore iscritto ad una OOSS che non ha firmato il CCA.



# Potere di dissenso

I contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo a una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e potrebbero addirittura essere vincolati da un accordo sindacale separato (nella specie, la suprema corte, affermando il principio, ha ritenuto applicabile l'accordo aziendale a un lavoratore che, senza essere iscritto all'organizzazione stipulante, non risultava tuttavia affiliato a un sindacato dissenziente e aveva anzi invocato l'accordo medesimo a fondamento delle sue istanze). (Cass. 18/4/2012 n. 6044, Pres. Vidiri Est. Bandini, in Orient. Giur. Lav. 2012, 237)

---

# Efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e territoriali

Per decretarne l'efficacia nei confronti di tutti i lavoratori l'art.8 impone la sottoscrizione in base ad un **"criterio maggioritario"**,

"a condizione di essere sottoscritte sulla base di un **criterio maggioritario** relativo alle predette rappresentanze sindacali"

## Osservazioni e perplessità

- Cosa significa "criterio maggioritario" ?
- Si può mutuare quello dell'AI del 28.06.2011 ?
- E chi non aderisce al sistema Confindustria (artigiani, terziario, ecc.)?
- O bisogna intendere che l'AI in quanto richiamato dall'art.8 si applica a prescindere dall'inquadramento aziendale ?
- In ogni caso il criterio maggioritario è richiesto in caso di presenza di RSU o RSA
- E quanto l'azienda (industriale o meno) non ha rappresentanze sindacali interne?
- Vale la maggioranza dei lavoratori (mutuando quanto previsto dal comma 3) ?

## «Criterio maggioritario» desumibile dall'AI 28.06.2011

### In caso di R.S.U.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative **sono efficaci per tutto il personale** in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla **maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie** elette secondo le regole interconfederali vigenti;

### In caso di R.S.A.

i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, **risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente** a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le RSU anche le RSA, quando presenti, durano in carica **3 anni**.

Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA con le modalità sopra indicate devono essere **sottoposti al voto** dei lavoratori promosso dalle RSA a seguito di una richiesta avanzata, entro **10 giorni** dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal **30% dei lavoratori** dell'impresa.

Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del **50% più** uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla **maggioranza** semplice dei votanti;



# Differenza tra RSU e RSA

La **RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria), è un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato.

La RSU si forma con le elezioni. Le procedure sono regolate principalmente dall'Accordo Quadro e prevedono la partecipazione al voto di almeno il 50% +1 degli elettori.

I componenti delle RSU sono eletti su liste del sindacato ma possono anche essere non iscritti a quel sindacato, in ogni caso gli eletti rappresentano tutti i lavoratori, non il sindacato nella cui lista sono stati eletti.

I poteri e le competenze contrattuali nei luoghi di lavoro vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.

Chi è eletto nella RSU, tuttavia, non è un funzionario del sindacato, ma un lavoratore che svolge un preciso ruolo: rappresenta le esigenze dei lavoratori senza con ciò diventare un sindacalista di professione.

La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato. Infatti, rimane in carica 3 anni, alla scadenza dei quali decade automaticamente e si devono fare nuove elezioni.

L'**RSA**, prevista dall'art.19 dello Statuto dei Lavoratori, è invece eletta dagli iscritti del singolo sindacato e/o designata dall'organizzazione sindacale.

Gran parte delle funzioni delle due rappresentanze sono simili ma esistono due fondamentali differenze: l'RSU, essendo eletta da tutti i lavoratori, ha la rappresentanza generale dei lavoratori e partecipa alla contrattazione aziendale. L'RSA, essendo eletta soltanto dagli iscritti, tutela soltanto gli iscritti a quel singolo sindacato e non è titolare della contrattazione aziendale.

# Misura rappresentanza

- a) la rappresentatività sindacale postulata dall'art. 19 della legge n. 300/1970, in mancanza di regolamentazione dell'art. 39 della Costituzione, si misura sulla partecipazione alla contrattazione collettiva di contenuto normativo rilevabile a livello nazionale, territoriale od aziendale;
  - b) non esiste alcun diritto positivo alla negoziazione, atteso che non c'è alcun obbligo per un datore di lavoro a trattare con una determinata sigla sindacale: il diritto si acquisisce nella realtà dei rapporti, imponendosi all'imprenditore con la forza dei numeri e con la capacità di essere interlocutori necessari;
  - c) nella disamina degli accordi collettivi vanno tenuti ben distinti i contratti a contenuto normativo, destinati a regolamentare complessivamente il rapporto di lavoro dei dipendenti e quelli c.d. "gestionali" attraverso i quali si definiscono situazioni, pur importanti, ma di contenuto specifico e limitato;
  - d) la partecipazione a contratti con contenuto "normativo" (da cui discende la rappresentatività) deve essere il frutto di un negoziato partecipato (cosa che, non necessariamente, postula un accordo) e non di una mera adesione a quanto già trattato e sottoscritto da altre sigle sindacali.
-

# Le finalità delle intese

- Gli accordi ex art.8 devono avere un fine: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione forme di partecipazione dei lavoratori, ecc.
  - Che succede se manca il collegamento finalistico ? Il Giudice può invalidare l'effetto derogatorio delle intese ?
  - Le finalità (si presume alternative) devono essere previste ex ante o devono essere verificate anche ex post?
-

# Sistemazione del passato (caso FIAT)

## 3° Comma

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di **tutto** il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

## Osservazione e dubbi

- Lo spartiacque è l'AI del 28.06.2011.
- Ma per i CCA approvati prima non è detto che si sia chiesto ai lavoratori di approvarlo a maggioranza, (come ha invece fatto la FIAT) trattandosi di procedura non obbligatoria.
- In tal caso è possibile farlo ora ?
- E quelli sottoscritti dopo il 28.06 ?
- Se non sono destinatari dell'AI? Vale sempre la sottoscrizione a maggioranza ?
- Resta il dubbio del conflitto con l'art.39 Cost.



Vedi slide successiva

# Efficacia erga omnes dei CCA e CCT

E' l'art.39 Cost.?

A dire il vero esso (4° comma) si rivolge alle **categorie** e non all'azienda e quindi, forse, l'art.8 "potrebbe" passare indenne il vaglio di costituzionalità.

Stralcio 4° comma dell'art.39:

Le OO.SS.:

"Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

## Art. 39 Costituzione

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti **alle categorie** alle quali il contratto si riferisce.

---

# Fase 3<sup>^</sup>

Le materie su cui possono intervenire i CCA e CCT (specifiche intese) ex art.8

# Materie su cui possono intervenire i contratti di prossimità (CCA e CCT)

## 2° comma

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

## Osservazioni e dubbi

- Prima considerazione. Viene meno il principio della derogabilità guidata dai CCNL (ossia le materie dove il CCNL permette e quelle dove vieta). Il CCA può derogare sempre e su tutto (vedi anche 2bis). Quindi: "Svuotamento" dei CCNL
- In alcuni casi i CCA potevano già derogare anche alla legge, ma per assurdo senza che l'accordo fosse finalizzato agli obiettivi di cui al comma 1. Quindi per svariate ipotesi c'è una maggiore restrizione del potere derogatorio che non è più libero come in passato. Ad esempio per gli audiovisivi c'era già l'art. 4 St.Lav. che prevedeva l'ipotesi dell'accordo, alternativa all'autorizzazione DTL
- Mansioni e inquadramento. Nulla di nuovo. Erano già i CCNL di norma ad individuarle.
- Contratti a TD: eliminazione del limite (?). Secondo il ML non sarebbe possibile eliminarlo del tutto.
- Lavoro modulato o flessibile: Sul lavoro a chiamata attuerebbe una delega che esiste dal 2003 e potrebbe estendere i limiti soggettivi
- Regime di solidarietà derogabile dai CCA
- Sulla somministrazione TD: vedi contratti TD



# Materie su cui possono intervenire i contratti di prossimità (CCA e CCT)

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle **conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro**, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

## Osservazioni e dubbi

- Sull'orario di lavoro si può già derogare con CCA ordinari
- Modalità di assunzione ?
- Disciplina del rapporto, comprese le cocopro e le P.IVA ?
- La qualificazione del contratto spetta comunque al Giudice (vedi polemiche sull'art.69/276)
- Le cocopro e soprattutto le P.IVA a quale OOSS aderiscono ? Che valore hanno nei loro confronti i CCA?
- Le cococo senza progetto sono fuori dalla lista ? E oggi che le co.co.pro non sono più previste come modalità obbligatoria, dopo la riforma ex D.Lgs 81/2015 ?
- **Conseguenze del recesso**. Nel comma 2 ci si riferisce alla sola parte risarcitoria, ovvero alla deroga ad es. alla disciplina sulla reintegrazione, o può essere estesa anche nei confronti delle causali: giusta causa o giustificato motivo ? Ovvero all'intera disciplina ?
- Il comma 2-bis prevale sul 2 anche per i licenziamenti protetti e quindi in tal caso vale solo lo sbarramento costituzionale o comunitario o l'esclusione dalla disciplina del comma 2 vale anche per escludere il potere derogatorio del comma 2-bis ?
- Quali sono i limiti temporali che impediscono di applicare le disposizioni del comma 2bis in caso di adozione o affidamento ?

E PER LE MATERIE NON CONTEMPLATE? = **CCA «ORDINARI»**

# Materie su cui possono intervenire i contratti di prossimità (CCA e CCT)

Altro dubbio.

Se sulle materie non contemplate [salvo capire cosa significa “disciplina del rapporto di lavoro di cui alla lettera e) del comma 2], sembra si possa sottoscrivere accordi “vecchia maniera” cioè fuori dalle regole dell’art.8, in caso di materie comprese nell’elenco è comunque parimenti possibile stipulare accordi al di fuori dei canoni dell’art.8, ovviamente rinunciando alle prerogative del comma 2-bis ?

---

## L'intervento della Consulta

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 ("Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo"), convertito, con modificazioni, in l. 14 settembre 2011, n. 148 in riferimento agli artt. 39, 117, co. 3 e 118 Cost., nonché al principio di leale collaborazione. Le "specifiche intese" previste dal comma 1 non hanno un ambito illimitato, ma possono riguardare soltanto la "regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione", con riferimento alle materie indicate dall'art. 8, co. 2, in un elenco da considerarsi tassativo. Anche l'effetto derogatorio previsto dal co. 2-bis opera in relazione alle materie richiamate dal co. 2 e non da altre, e trattandosi di una norma avente carattere eccezionale, essa non si applica oltre i casi e i tempi in essa considerati. Le materie sulle quali possono vertere le "specifiche intese" riguardano aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro riconducibili interamente alla materia dell'ordinamento civile, appartenente alla competenza legislativa esclusiva dello Stato. Pertanto, una eventuale violazione dell'art. 39, co. 4 Cost. per mancato rispetto dei requisiti soggettivi e della procedura di cui al precetto costituzionale non si risolve in una violazione delle attribuzioni regionali costituzionalmente garantite. (Corte Cost. 4/10/2012 n. 221, Pres. Quaranta Est. Criscuolo, in Riv. It. Dir. lav. 2012, con nota di Margherita Covi, "La prima pronuncia della Corte costituzionale sull'art. 8 l. n. 148/2011: la norma non invade la competenza regionale ma le 'specifiche intese' non hanno un ambito illimitato".)

---

# Fase 4<sup>^</sup>

Il potere derogatorio dei CCA e CCT rispetto alla legge ed alla contrattazione collettiva nazionale (CCNL)

# Capacità derogatoria dei CCA/CCT

Capacità derogatoria nei confronti della:

1. Legge
2. CCNL

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

---

# Capacità derogatoria dei CCA/CCT

Novità della legge di conversione

Il comma 2-bis “chiude il cerchio”, permettendo la deroga anche alle norme di legge



## Capacità derogatoria dei CCA/CCT

La vera novità è il potere derogatorio dei CCA e dei CCT:

- 1) Incondizionato e senza “paletti” nei confronti dei CCNL
- 2) Nel rispetto della Costituzione, e dei vincoli derivanti dalle normative (non si dice giurisprudenza) comunitarie e convenzioni internazionali (es. OIL), in caso di deroga alla legge.



# Capacità derogatoria dei CCA/CCT

e comunque:

**3)** “finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività”.





## Capacità derogatoria dei CCA/CCT

- In alcuni casi i CCA potevano già derogare alla legge (vedi in materia di orario di lavoro) , ma per assurdo senza che l'accordo fosse finalizzato agli obiettivi di cui al comma 1.
- Quindi per svariate ipotesi c'è una maggiore restrizione del potere derogatorio che non è più libero come in passato.



# Capacità derogatoria dei CCA/CCT

In ogni caso, viste le difficoltà interpretative



ampio potere discrezionale ai Giudici

