

# EQUA RETRIBUZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

# 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

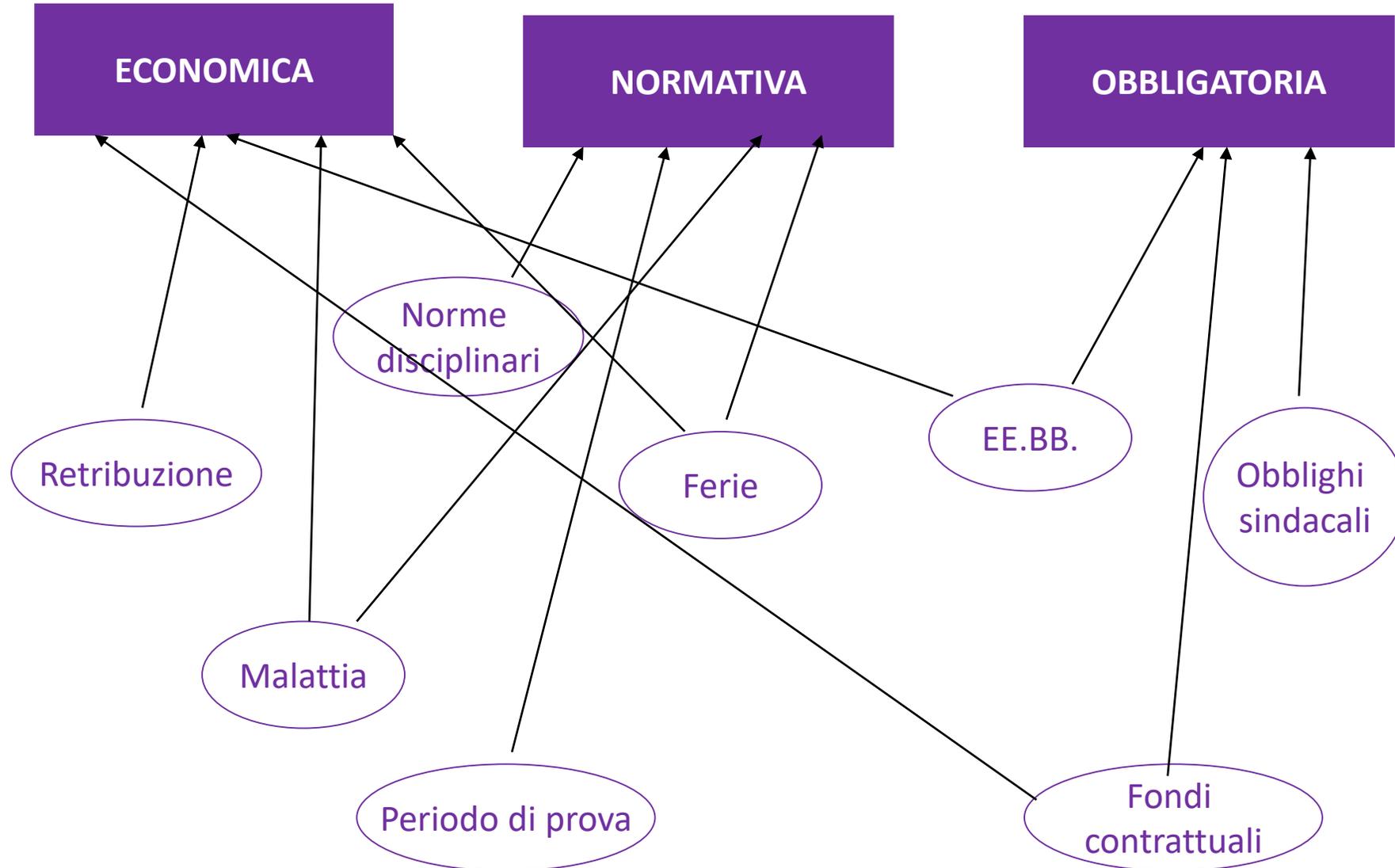
# Parte normativa

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



# 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.

# Peculiarità dei CC

- Causa mancata attuazione dell'art.39 Cost. 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**

# Rispetto del contratto collettivo

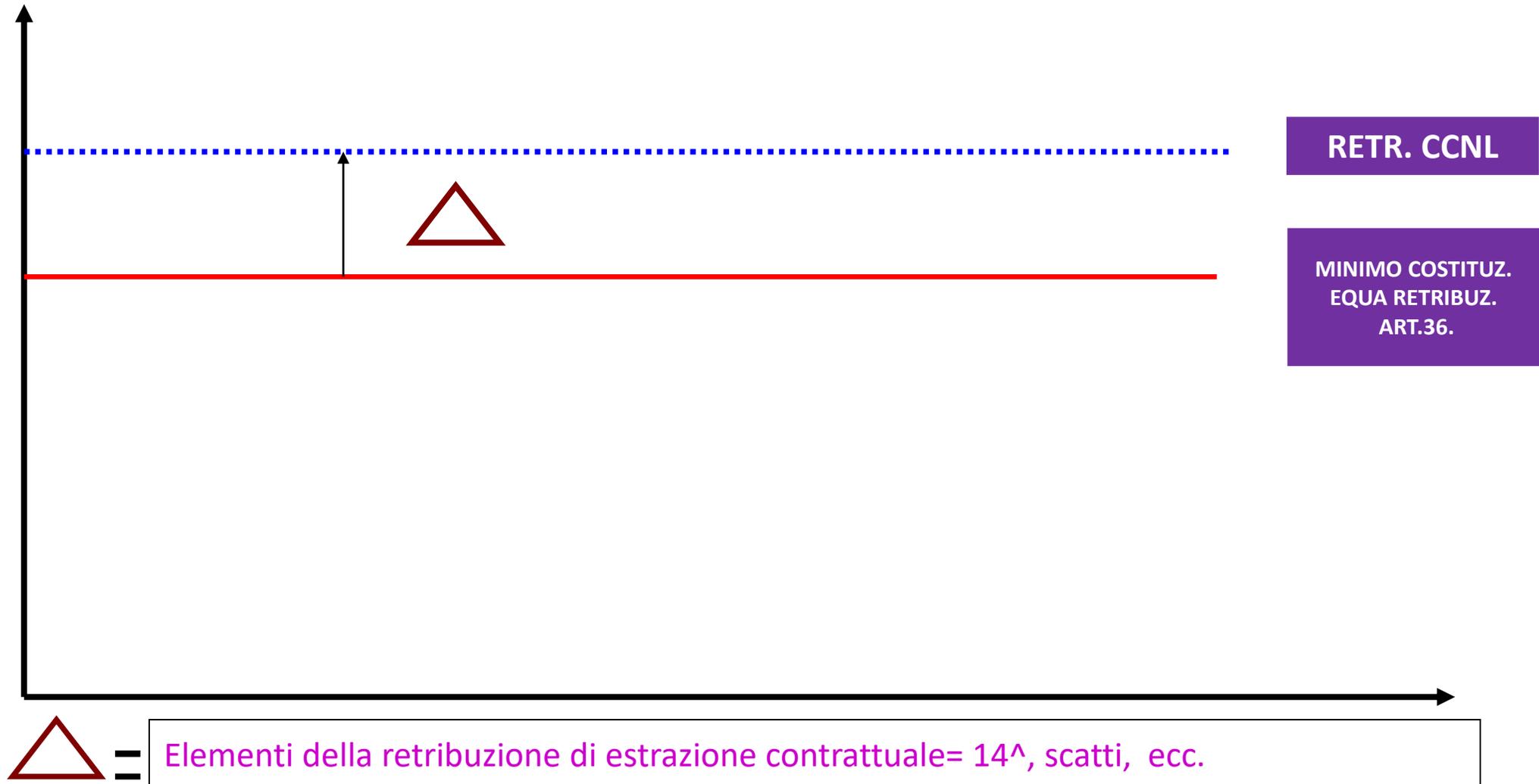
- Il contratto collettivo ha efficacia soggettiva esclusivamente nei confronti degli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti in virtù del **mandato** rappresentativo conferito dal lavoratore e dal datore di lavoro all'atto dell'adesione alle rispettive sigle sindacali. Inoltre, a prescindere 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*

# 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



# 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

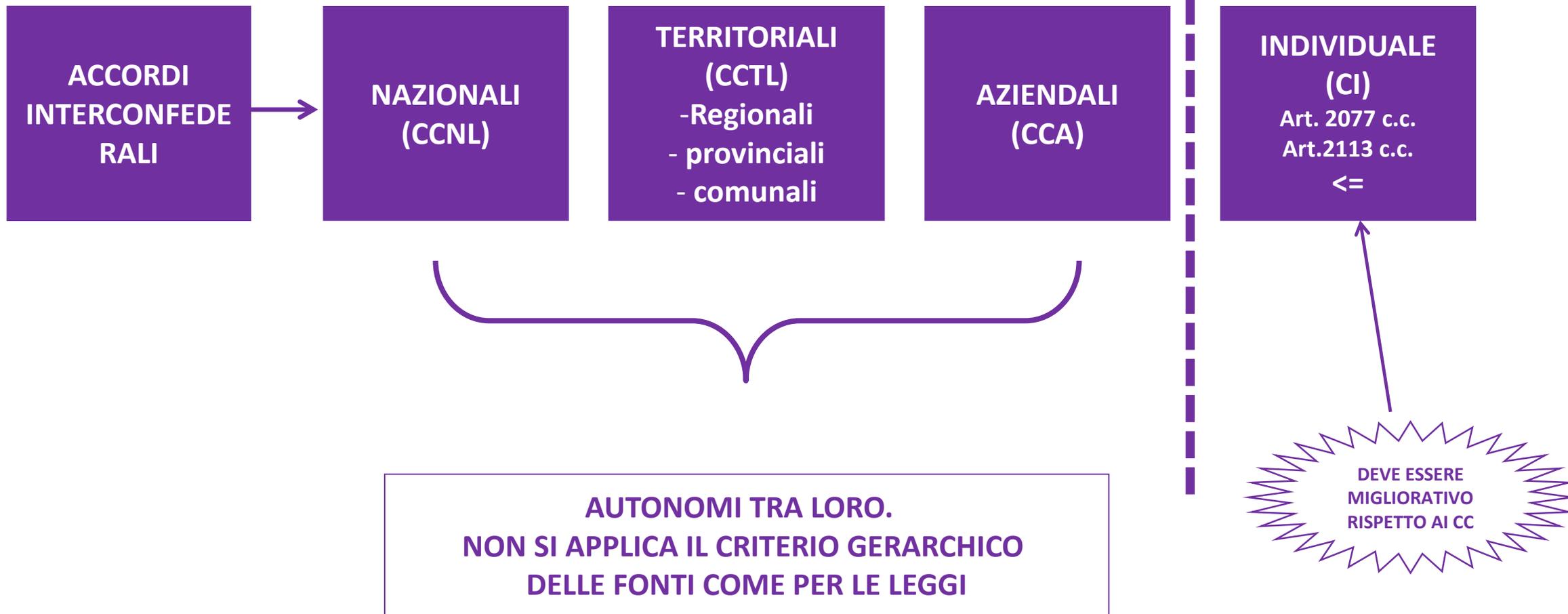
*Art. 16. Lavoro negli enti del Terzo settore*

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 ?

# Tipi di contrattazione



# Salario minimo

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



# 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**

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



# 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:

.....

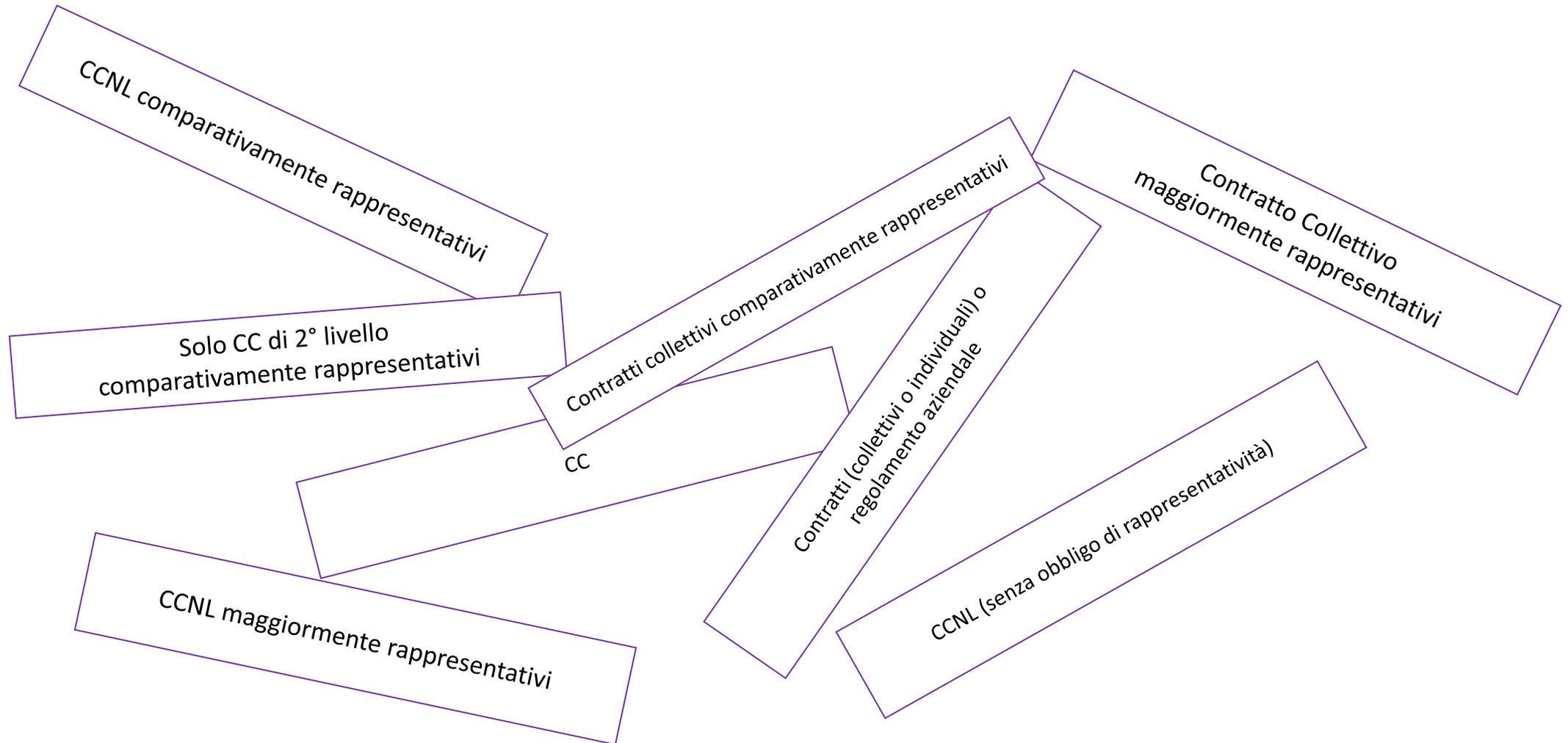
*1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*

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.

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



# 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)

## Segue: 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 legge 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 "Dà	Sottoscritti "Dallè	Rappresentatività delle OOSS dei soli lavoratori	Rappresentatività anche in capo alle OO.SS. dei DDL	Rappresentatività non definita
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.**

# I contratti di prossimità

Art.8 del D.L. 138/2011

# 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.

# 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*?

# Materie su cui possono intervenire i contratti di prossimità

## 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).
- 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

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»**

# 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".)

# Capacità derogatoria dei CCA/CCT

Capacità derogatoria nei confronti della:

1. Legge
2. CCNL

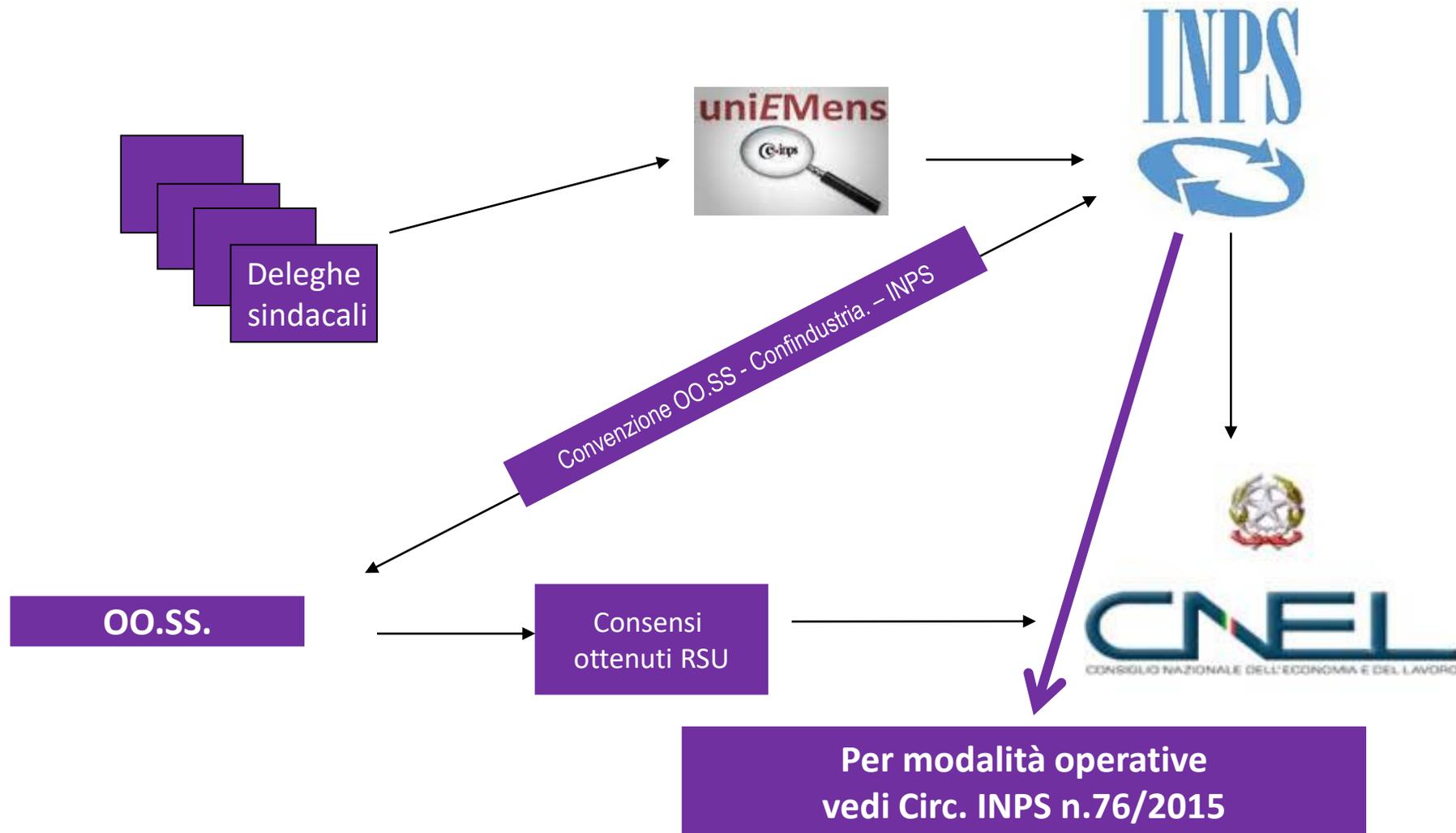
2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche **in deroga** alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2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

# 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'AI del 28.06.2011 sono confluite nel:

**TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA**

siglato tra Confindustria - Cgil – Cisl – Uil

in data: 10.01.2014