

I contratti di lavoro collettivi e individuali

Renzo Pravisano



Copyright © 2019 - Cesi Multimedia s.r.l.
Via V. Colonna 7, 20149 Milano
www.cesimultimedia.it

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

ISBN: 978-88-6279-3001

Aggiornato al 23 dicembre 2019

Sommar

Concetti generali in materia di contratti di lavoro	1
Premessa	1
Il rapporto contrattuale fra datore di lavoro e lavoratore	2
I soggetti del contratto di lavoro: aspetti generali	4
Evoluzione storica dei Contratti collettivi	5
Le norme del codice civile	10
Gli usi quali fonti del diritto del lavoro	11
Le norme internazionali nei rapporti di lavoro	13
L'imposta di bollo sui CCNL e quietanze	15
I contratti collettivi come fonti del diritto di lavoro	17
Concetti generali	17
I contratti collettivi corporativi	19
I contratti collettivi post-corporativi: aspetti generali	20
La condotta antisindacale in materia contrattuale: aspetti operativi	26
I contratti collettivi nel settore pubblico	27
I contratti collettivi di diritto comune e quelli erga omnes – Contratti collettivi di primo livello	29
Concetti generali	29
I contratti collettivi <i>erga omnes</i> (post corporativi)	29
I contratti collettivi di diritto comune	32
Aspetti operativi in merito all'adesione o mancata adesione del datore di lavoro all'applicazione dei CCNL	34
Definizione di contrattazione collettiva	36
La forma dei contratti collettivi di lavoro	38
Il contenuto dei contratti collettivi di lavoro	39
I principi istitutivi dei contratti collettivi	42
L'applicazione e la modifica di un contratto collettivo di lavoro	43
I contratti collettivi integrativi e territoriali – Contratti collettivi di secondo livello	46
Concetti generali	46
La contrattazione collettiva territoriale	47
La contrattazione aziendale	47
I contratti di prossimità: oggetto	51
Soggetti, forma ed efficacia dei contratti collettivi territoriali e aziendali	58
I contratti individuali di lavoro: aspetti operativi	60
Costituzione del rapporto di lavoro	60
I presupposti soggettivi del contratto individuale di lavoro	61
Contenuto del contratto individuale di lavoro	63
Deposito, certificazione e consultazione dei contratti collettivi di lavoro	65
Il deposito dei contratti collettivi	65
Le modalità di deposito dei contratti	66
L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro	67
La procedura di certificazione dei contratti: aspetti operativi	68

Le procedure di contestazione del contratto certificato	72
La consultazione dei contratti collettivi di lavoro.....	73

Concetti generali in materia di contratti di lavoro

Per una corretta e completa valutazione dei contratti di lavoro è indispensabile esaminare le relative fonti normative e contrattuali e procedere anche ad un'analisi storica del modo in cui è sorta la contrattazione del lavoro e come si è sviluppata nel tempo fino ad oggi. Tra le norme regolanti il rapporto di lavoro assumono rilevanza quelle evidenziate nel Capo Terzo del Libro V del Lavoro nel c.c., che regola i contratti di lavoro, e gli usi aziendali. I contratti di lavoro regolamentano i rapporti di lavoro che vengono realizzati nel territorio nazionale. Per i rapporti di lavoro all'estero, in assenza di specifiche contrattazioni, si applica la normativa contenuta nell'art. 8 del Regolamento CE n. 593/2008 (Roma 1).

Premessa

I contratti di lavoro costituiscono delle fonti interpretative del rapporto di lavoro che assumono rilevanza giuridica solo se non risultano in contrasto con la normativa regolante il rapporto di lavoro. Essa è costituita dalle seguenti **fonti normative**:



A. NORMATIVA NAZIONALE

- Costituzione della Repubblica (artt. 1, 4, 35, 36, 37, 38);
- Leggi ordinarie e Decreti delegati (L. n. 300 del 20 maggio 1970; L. n. 56 del 28 febbraio 1987; L. n. 223 del 27 luglio 1991; D.L. n. 276 del 10 settembre 2003; D.M. n. 388 del 15 luglio 1993, ecc.);
- Codice civile e Codice di procedura civile;
- Regolamenti di attuazione e di esecuzione, nonché Decreti ministeriali;
- Circolari che hanno valore interpretativo.

B. NORMATIVA INTERNAZIONALE o SOVRANAZIONALE

- Diritto internazionale del lavoro (Regolamenti e Decisioni dell'U.E.);
- Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro;
- Trattati internazionali e convenzioni bilaterali (Carta internazionale del lavoro di Versailles (1919); Dichiarazione di Filadelfia (1944); Carta sociale europea di Torino (1961); Codice europeo di sicurezza sociale (1964); Patto delle Nazioni unite (1966)).

C. NORMATIVA CONTRATTUALE e SINDACALE

- Contratti collettivi di lavoro;
- Contratti individuali di lavoro.

La **normativa nazionale** entra in vigore in base alle regole proprie. Invece la **normativa internazionale** entra in vigore:

- a. in **forma automatica** per i Regolamenti emanati dall'Unione Europea o per le sentenze della Corte di giustizia U.E.;
- b. al **momento della loro trasfusione nella normativa nazionale**, per tutte le altre norme internazionali.

Un'altra distinzione della normativa in materia di lavoro è quella fra le norme **legislative imperative** (o inderogabili) e quelle **dispositive** (o derogabili).

Si definiscono imperative quelle norme che devono essere obbligatoriamente applicate anche in presenza di eventuali patti che prevedano comportamenti diversi. Esse hanno lo scopo di tutelare l'interesse pubblico o collettivo.

La norma è dispositiva quando ha lo scopo di disciplinare un determinato fatto, salvo che le parti interessate abbiano disposto in modo diverso.

Nel diritto del lavoro è diffusa una particolare forma di derogabilità delle norme, definita come **derogabilità relativa**. Essa consiste nel fatto che una norma di legge può essere derogata solo in senso favorevole per il lavoratore (principio di favore per il lavoratore in quanto considerata la parte più debole del rapporto di lavoro).

In linea generale, sono inderogabili tutte le norme che regolamentano il rapporto di lavoro con gli Organi, Enti e Uffici pubblici o di natura pubblica, mentre sono puramente dispositive le norme che disciplinano il rapporto fra lavoratore e datore di lavoro.

Nel sistema gerarchico delle fonti, il contratto collettivo si pone in una posizione subordinata con riferimento alle norme di legge, in quanto lo stesso ha titolo di derogare solo in senso migliorativo le norme di legge che regolamentano il rapporto di lavoro, le quali stabiliscono normalmente dei trattamenti minimi inderogabili in favore dei lavoratori.



Attenzione

I contratti collettivi sono rinnovabili alla scadenza. È necessario pertanto stabilire il rapporto tra un contratto successivo e quello precedente. Va precisato che ciascun contratto è autonomo rispetto a quello precedente per cui tutte le condizioni sono negoziabili. Il nuovo contratto di lavoro, infatti, può prevedere anche norme più sfavorevoli senza peraltro poter rimuovere gli effetti giuridici già maturati dal lavoratore.

Tra i contratti collettivi di diverso livello, pur esistendo un rapporto gerarchico, tutti hanno pari dignità con la prevalenza del contratto più prossimo agli interessi da tutelare (es. contratto aziendale) che dovrà essere coordinato dal CCNL.

Il rapporto contrattuale fra datore di lavoro e lavoratore

Nel rapporto di lavoro subordinato, una persona fisica si impegna, quale corrispettivo di una retribuzione periodica, a prestare la propria attività lavorativa manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro (persona fisica, persona giuridica, ente od organismo collettivo in genere).

Va precisato che qualsiasi attività umana può essere oggetto di un contratto di lavoro subordinato, in quanto la sua funzione economico-sociale è quella di prestazione di attività lavorativa in funzione del percepimento di una retribuzione.

In quanto contratto si deve tenere presente che devono sussistere tutti gli elementi essenziali contenuti

nell'art. 1325 c.c.

Essi sono:

- accordo fra le parti;
- causa;
- oggetto;
- forma, quando è richiesta dalla legge.

Il contratto di lavoro rientra nella categoria dei negozi giuridici, intendendosi le manifestazioni di volontà dei soggetti finalizzate al perseguimento di effetti riconosciuti e tutelati dall'ordinamento giuridico.

Va fatto presente che **l'oggetto del contratto** deve essere possibile, lecito, determinato od oggettivamente determinabile (art. 1346c.c.).

In ogni caso, per la validità del contratto di lavoro, la **causa** e **l'oggetto** devono risultare **leciti** (C. Costituzionale, sent. n. 296 del 19 giugno 1990). I contratti illeciti sono, infatti, nulli a tutti gli effetti di legge.



Ricorda

È stato precisato che l'illiceità della causa non deve essere identificata con l'inosservanza dei principi di stretta legalità ma con le norme che costituiscono il fondamento basilare dell'ordinamento giuridico pubblicistico italiano. Essa sussiste sempre se l'attività lavorativa sia intrinsecamente illecita o il negozio giuridico sia preordinato a ulteriori finalità vietate per cui lo stesso assuma una funzione strumentale (C. Cassazione, sent. n. 8830 del 27 novembre 1987).

Non costituiscono fattispecie per l'illiceità della causa, con conseguente diritto alla retribuzione, anche in presenza di un contratto invalido, con applicazione delle norme contenute nell'art. 2126 c.c.:

- attività giornalistica senza la relativa iscrizione nel relativo albo (C. Cassazione, sent. 7461 del 21 maggio 2002);
- assenza di autorizzazioni amministrative, abilitazioni e licenze (che non pregiudichi la salvaguardia della salute pubblica) (C. Cassazione, sent. n. 618 del 26 gennaio 1984, n. 2248 del 15 luglio 1972);
- nullità del contratto per difetto della forma scritta (C. Cassazione, sent. n. 8169 dell'11 agosto 1990);
- contratto di lavoro non stipulato in connessione diretta con l'esercizio dell'impresa, ma per lo svolgimento di mansioni comuni (C. Cassazione, sent. n. 3148 del 20 novembre 1962. Il caso esaminato è quello di un soggetto addetto alle pulizie).

Invece il contratto di lavoro è da considerarsi **invalido** a tutti gli effetti per causa illecita, senza applicazione della tutela di cui all'art. 2126 c.c.:

- per costituire un rapporto giuridico previdenziale indebito in quanto il rapporto contrattuale difetta fin dall'inizio del vincolo di subordinazione (C. Cassazione, sent. n. 5516 del 4 giugno 1999);
- per attività prestata in veste di pubblico ufficiale da soggetto non in possesso di detto status (C. Cassazione, sent. n. 1609 dell'8 maggio 1976);
- per attività sanitaria prestata in violazione alle norme imperative regolanti la tutela della salute pubblica o ordine pubblico (C. Cassazione, sent. n. 3302 del 3 giugno 1985).

La **forma scritta** può essere prevista per particolari forme contrattuali (es. contratti a termine, ecc.) o per particolari condizioni (es. periodo di prova).



Attenzione

L'inosservanza della forma scritta, relativamente ai contratti per cui è obbligatoria, determina per l'ordinamento giuridico la nullità del contratto stesso. Conseguentemente, il relativo contratto assume rilevanza di contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'inosservanza della forma scritta per particolari condizioni produce l'inesistenza giuridica di tali condizioni.

La forma scritta era prevista ai sensi dell'art. 2072 c.c. per i **contratti corporativi**. Per i contratti post-corporativi vale invece il principio generale della libertà di forma, sia per i contratti collettivi che per gli accordi aziendali, in quanto gli stessi non rientrano fra gli atti obbligatori elencati nell'art. 1350 c.c. (C. Cassazione, sent. n. 4030 del 3 aprile 1993). Si deve peraltro precisare che per i contratti collettivi e gli accordi aziendali è opportuna la forma scritta in quanto mira a dimostrare alle parti il valore esatto del contratto o dell'accordo, limitando eventuali difformi interpretazioni.

I soggetti del contratto di lavoro: aspetti generali

In linea generale le parti del contratto di lavoro subordinato sono:

- **il datore di lavoro** (che può essere una persona fisica, persona giuridica, ente od organismo collettivo);
- **il prestatore dell'attività lavorativa**, che è sempre una persona fisica.

Nel rapporto di lavoro subordinato, a differenza delle altre forme contrattuali, può divenire titolare sia:

- un soggetto in possesso della maggiore età (con la capacità giuridica e di agire);
- un soggetto minore di età, che abbia compiuto:
 - a. nella generalità dei casi 15 anni di età (art. 3, L. n. 1977 del 17 ottobre 1967),
 - b. per l'espletamento di lavori leggeri, rappresentazioni di spettacoli, riprese cinematografiche, l'età minima è di 14 anni, con l'intesa che l'attività lavorativa non costituisca una violazione all'obbligo scolastico,
 - c. per l'espletamento di lavori pericolosi, insalubri, ecc.:
 - età minima 16 anni per gli adolescenti maschi,
 - età minima 18 anni per le donne.



Ricorda

Va ricordato che c'è il divieto assoluto di impiego di donne in lavori di cava, torbiera e miniera.

Il contratto di lavoro stipulato da un minore non in possesso dell'età minima prevista dalla legge è nullo salvo il diritto alla retribuzione per l'attività prestata.

Il contratto di lavoro con un lavoratore minore di età deve essere sottoscritto dal legale rappresentante (genitore esercente la potestà, tutore). Il minore peraltro possiede la **capacità processuale** con l'intesa che egli è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni dipendenti dal contratto (C. Cassazione, sent. n. 3878 del 18 novembre 1975). Il minore, non avendo peraltro la capacità di agire, non è nella

condizione di poter riscuotere la retribuzione e rilasciare delle quietanze liberatorie dell'avvenuto suo ricevimento. Occorre a tal fine l'intervento del legale rappresentante (C. Cassazione, sent. n. 3795 del 19 agosto 1977).

In linea generale gli obblighi a carico del datore di lavoro sono i seguenti:

- servirsi dell'Agenzia del lavoro per le assunzioni;
- verificare che il lavoratore risulti in regola con le mansioni da affidare;
- pagare la retribuzione contrattualmente convenuta in funzione delle mansioni svolte;
- rispettare l'orario di lavoro stabilito dai contratti;
- concedere le ferie annuali;
- rispettare le assicurazioni di legge in favore dei dipendenti;
- garantire la corresponsione del trattamento di fine rapporto di lavoro al termine del rapporto di lavoro.

Gli obblighi a carico del lavoratore sono i seguenti:

- eseguire con diligenza, correttezza e buona fede la prestazione stabilita dal rapporto contrattuale;
- osservare con diligenza le direttive che vengono impartite dal datore di lavoro;
- garantire la fedeltà all'azienda con conseguente divieto di concorrenza (anche indiretto);
- mantenere il segreto professionale con conseguente divieto di divulgazione a terzi di notizie, fatti o atti dell'attività di lavoro.

I diritti del lavoratore possono venire in tal modo riassunti:

- a. libertà di opinione (art. 21 Costituzione e art. 1 L. n. 300/1970), con divieto da parte del datore di lavoro di atti discriminatori;
- b. diritto alla salute (artt. 32 e 38 Costituzione) con conseguente obbligo di utilizzo di dispositivi di protezione individuale (D.M. 2 maggio 2001) e con l'applicazione da parte del datore di lavoro di obblighi e cautele nel trattamento dei dati sia personali che sensibili del lavoratore (Regolamento (UE) del 27 aprile 2016) con obbligo del relativo consenso e informativa;
- c. diritto a svolgere attività sindacale nel rispetto della personalità del datore di lavoro;
- d. diritto di sciopero;
- e. diritto alla retribuzione (art. 36 Costituzione) con obbligo a carico del datore di lavoro della consegna del prospetto paga e dell'erogazione della retribuzione minima stabilita dai CCNL.

Evolutione storica dei Contratti collettivi

I CCNL sono stati introdotti in Italia a seguito della promulgazione della Carta del Lavoro, pubblicata nella G.U. n. 100 del 30 aprile 1927.

In particolare con tale disposizione essi hanno assunto uno specifico rilievo giuridico:



- a. **la solidarietà tra i vari fattori della produzione**, con la conciliazione degli opposti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché la loro subordinazione agli interessi superiori della produzione;
- b. **l'obbligatorietà delle norme ivi contenute** per tutti gli appartenenti a una determinata categoria economica;

c. **l'obbligo della regolarizzazione con i CCNL di tutti i rapporti di lavoro** fra le categorie dei datori di lavoro e lavoratori da parte delle Associazioni professionali (art. 2067 c.c.), che assumono la configurazione giuridica di enti di diritto pubblico.

Il D.Lgs. n. 369 del 23 novembre 1944 ha abolito le norme in vigore fino a quel momento con le Associazioni professionali.

Nei primi anni dall'inizio della Repubblica italiana il sistema di relazioni industriali era incentrato su una posizione dominante e centralizzata dei rapporti di lavoro, con la stipula di **contratti collettivi confederali**. Tali accordi collettivi fissavano le quote minime contributive e create delle gabbie salariali a livello nazionale.

Solo successivamente, cioè a decorrere dagli anni 1960 in poi, si registrò una progressiva decentralizzazione della contrattazione collettiva, con l'assunzione di una certa importanza: sia la **contrattazione collettiva di categoria**, sia quella **aziendale**, sia infine la stipula di **contratti collettivi territoriali** (provinciali) **di categoria** con la partecipazione delle Organizzazioni sindacali locali.

Con l'emanazione della L. n. 741 del 14 luglio 1959, il legislatore ha cercato di rendere i contratti emessi dopo la soppressione delle norme corporative con **efficacia giuridica** per tutti i lavoratori appartenenti alle categorie di detti contratti.

Con l'Accordo interconfederale del 21 febbraio 1964, stipulato per la normalizzazione delle relazioni sindacali e della situazione contrattuale del settore artigiano, è stato convenuto che l'efficacia soggettiva di un CCNL si può desumere solo in base all'attività in concreto svolta dalle imprese e dai lavoratori che aderiscono ai sindacati che hanno stipulato il CCNL, senza possibilità alcuna di estendere la disciplina contrattuale a soggetti che non avrebbero potuto appartenere alle Organizzazioni stipulanti in quanto esercenti un'attività estranea al settore (C. Cassazione, sent. n. 4243 del 21 giugno 1988).

Agli inizi del 1970 i CCNL si manifestano autonomi per ciascuna categoria e indipendenti gli uni dagli altri. In questi anni si registra il massimo **decentramento contrattuale** con la valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale. La contrattazione collettiva nazionale di categoria non perde il suo fondamentale ruolo normativo ma diviene uno strumento di estensione a livello nazionale delle innovazioni introdotte con i vari contratti collettivi aziendali.

Con la crisi economica sorta nella seconda metà degli anni 1970 viene introdotto un particolare meccanismo di contrattazione collettiva denominato **"scambio sociale"**. Esso ha introdotto il riaccentramento del sistema sindacale e un rovesciamento degli equilibri nelle relazioni industriali. Da un lato, sorgono gli **accordi trilaterali** (sindacati lavoratori, associazioni sindacali datori lavoro, Pubblica Amministrazione), dall'altro la **contrattazione collettiva aziendale** – intesa però come contrattazione di difesa dei lavoratori – la quale assume maggiore rilevanza.

Negli anni 1980, a seguito della rapidissima innovazione tecnologica attuata nel Paese da parte delle imprese italiane con lo scopo di potersi allineare con gli altri Stati dell'U.E. e permettere all'Italia di poter rientrare nella zona euro, si riaccentrano le relazioni industriali e, con l'Accordo interconfederale, Protocollo del 23 luglio 1993, nasce la concertazione sociale con l'introduzione anche di principi di legislazione negoziata in materia di lavoro e la consultazione obbligatoria, ma non vincolante, del Governo della Repubblica con le parti sociali.



Ricorda

Secondo il protocollo in esame il contratto collettivo nazionale di categoria determina i seguenti obiettivi:

- la durata del contratto è quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva;
- devono venire definiti: gli ambiti della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale per determinati settori), la tempistica dei cicli negoziali, le materie all'interno delle quali è ammessa una diversa articolazione territoriale o locale.

Vengono definite le procedure relative alle proposte di variazione delle piattaforme contrattuali, che devono venire presentate in tempo utile e comunque entro tre mesi prima della scadenza dei rispettivi contratti collettivi, per:

- il rinnovo del CCNL di categoria;
- la contrattazione a livello aziendale o territoriale;
- i tempi di apertura delle contrattazioni con l'intento di evitare periodi di vacanza contrattuale.

La dinamica degli effetti economici del CCNL di categoria deve risultare coerente con i tassi di inflazione programmata. Durante i tre mesi precedenti alla scadenza del CCNL e nel mese successivo le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Sorgono conseguentemente i seguenti due livelli di contrattazione:



- contrattazione collettiva nazionale di categoria**, con lo scopo di definire: ambiti, tempi, modalità, materie ed istituti da affidare alla contrattazione collettiva aziendale;
- contrattazione collettiva aziendale** la quale è subordinata all'esistenza della contrattazione collettiva nazionale.

Negli anni 2000 la contrattazione collettiva ha sostituito la concertazione con il **dialogo sociale**. Ciò ha comportato un indebolimento contrattuale e una maggiore prevalenza della legge nei rapporti di lavoro a scapito della contrattazione collettiva di categoria.

Gli accordi trilaterali (denominati anche **concertazione trilaterale**) hanno lo scopo di porre in essere, nel quadro delle compatibilità macroeconomiche di breve e medio periodo, gli indirizzi programmatici e le linee generali di intervento in materia di:

- politica dei redditi,
- previdenza e assistenza sociale,
- mercato del lavoro,
- sviluppo degli investimenti e dell'occupazione.

Un esempio di questo tipo di interventi è rappresentato dal Patto per l'Italia del 5 luglio 2002.

In data 30 marzo 2001, con D.Lgs. n. 165, è stato emanato il **Testo Unico sul pubblico impiego** con cui è stata estesa la contrattazione collettiva, la rappresentanza sindacale, il rapporto di lavoro anche nella Pubblica Amministrazione.

Con l'Accordo del 17 marzo 2004, stipulato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro operanti nel settore dell'artigianato, è stata avviata la sperimentazione di un nuovo modello di contrattazione basato su due livelli *nazionale* e *regionale* aventi pari valore applicativo.

Ai fini retributivi il modello proposto assume le seguenti caratteristiche:

- a livello nazionale**, l'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione stabilita attraverso la concertazione triangolare con il Governo, con l'intesa che, in assenza di tale concertazione, le Organizzazioni sindacali faranno riferimento ad un tasso concordato fra le parti sociali sulla base degli indicatori disponibili;

- b. **a livello regionale**, la redistribuzione della produttività del lavoro in relazione ai parametri concordati fra le parti sociali, con la possibilità di procedere all'eventuale integrazione del potere di acquisto delle retribuzioni in caso di variazione tra il tasso di riferimento stabilito e l'inflazione reale.

In base all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, i CCNL sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori addetti alle unità produttive cui il contratto si riferisce, a condizione che l'intesa sia stata approvata con votazione a maggioranza dei lavoratori. Ha fatto seguito il protocollo attuativo dell'Accordo del 28 giugno 2011, Protocollo di intesa del 31 maggio 2013 in materia di **rappresentanza e rappresentatività** per la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro. In data 11 gennaio 2014 è stato sottoscritto tra la Confindustria e le Organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) il **Testo unico sulla rappresentanza** contenente il dato associativo (deleghe sindacali) e il dato elettorale (elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie) allo scopo di misurare e certificare la rappresentanza delle Organizzazioni sindacali. Esso costituisce un riferimento indispensabile per poter realizzare un sistema affidabile di relazioni sindacali al fine di contrastare la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti di dubbia rappresentatività.

Con l'art. 8 del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011 sono stati istituiti i **contratti di prossimità** (a livello territoriale o aziendale) con la possibilità di poter operare anche in deroga alla legge e alle norme contenute nei CCNL, con il solo limite derivante dai principi della Costituzione e dei vincoli derivanti dalla normativa comunitaria. Essi hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che le intese siano state sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali. Essi hanno pertanto un'efficacia più estesa rispetto ai contratti collettivi di diritto comune.

Sotto questo aspetto la normativa contenuta nell'art. 1 del D.L. n. 338 del 9 ottobre 1989, convertito con modificazioni, dalla L. n. 389 del 7 dicembre 1989, è stata interpretata dall'art. 2, comma 25, L. n. 549 del 28 dicembre 1995. 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 sul piano nazionale. La questione è stata oggetto di analisi sia da parte del Ministero del Lavoro, con nota n. 10599 del 24 maggio 2016, sia dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con circolare n. 3/2018 del 25 gennaio 2018, con l'intento di verificare se la mancata applicazione dei contratti *leader* possa far sorgere con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

È stato precisato che l'ordinamento giuridico riserva l'applicazione di **determinate discipline contrattuali** in forma subordinata alla **sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività** in termini comparativi. In particolare:

- a. l'art. 8 del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011 ha stabilito per i **contratti di prossimità** che se vengono **sottoscritti da soggetti non abilitati non possono produrre effetti derogatori**, con la conseguenza, in sede di accertamento, della dichiarazione della loro inefficacia e con recuperi contributivi;
- b. l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296 del 27 dicembre 2006, precisa che per il **godimento di benefici normativi e contributivi** è indispensabile che i contratti siano sottoscritti da Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- c. l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338 del 9 ottobre 1989, e l'art. 2, comma 25, L. n. 549 del 28 dicembre 1995 prescrive che per il calcolo della **contribuzione dovuta**, debbono essere presi come riferimento i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Va altresì precisato che l'art. 51 del D.L. n. 81 del 15 giugno 2015 ha determinato la disciplina organica dei contratti di lavoro stabilendo che, salvo diversa previsione, s'intendono:

- **contratti collettivi** i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- **contratti collettivi aziendali** i contratti stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Gli interventi integrativi o derogatori dei contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività non hanno alcuna efficacia, con la conseguente mancata applicazione degli istituti di flessibilità (es. contratto di lavoro intermittente, contratto a tempo determinato, apprendistato, ecc.), e con la conseguente trasformazione del rapporto di lavoro nella sua forma più comune (cioè a tempo indeterminato).

Mediante vari accordi interconfederali si è disciplinato:

- l'art. 43 del D.L. n. 81 del 15 giugno 2015 in materia di **apprendistato** in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta nelle istituzioni formative che operano nell'ambito di sistemi regionali di istruzione e formazione;
- l'art. 45 del D.L. n. 81 del 15 giugno 2015 in materia di **apprendistato di alta formazione e ricerca**.

Sono stati sottoscritti i seguenti Accordi interconfederali: fra Confindustria e Organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) il 18 maggio 2016, fra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Organizzazioni sindacali il 26 luglio 2016, fra Confservizi e Organizzazioni sindacali il 19 luglio 2016, fra CONFESERCENTI e Organizzazioni sindacali il 21 novembre 2016, fra CONFAPI e Organizzazioni sindacali il 22 dicembre 2016, fra Federalberghi, FAITA e Organizzazioni sindacali il 1° agosto 2017, fra Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e Organizzazioni sindacali il 1° febbraio 2018.

Attualmente la contrattazione collettiva ha bisogno di rivedere le proprie funzioni, alla luce della normativa in vigore in materia di lavoro, privilegiando la regolamentazione contrattuale della parte normativa alla luce delle necessità attuali dei lavoratori e delle necessità per le imprese di poter essere sempre più competitive sviluppando gli strumenti di ricerca e di valorizzazione delle maestranze impiegate ritenute utili al conseguimento del risultato di gestione, con la **pianificazione di sistemi di formazione e riqualificazione del personale**.

Dev'essere ben precisa, infatti, la valutazione economica secondo la quale è possibile uscire dalla crisi attuale solo facendo un'analisi comparata del mercato con una costante valorizzazione delle risorse umane esistenti nelle imprese, anche mediante l'utilizzo di strumenti volti all'aumento della produttività del lavoro ed alla revisione strutturale ed organizzativa delle imprese.

Sotto questo profilo è stato sottoscritto un Accordo interconfederale fra Confindustria e Organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) in data 9 marzo 2018 relativo a **contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva (Patto per la fabbrica)**. Esso è un accordo programmatico quadro contenente varie dichiarazioni di intenti con lo scopo di offrire strumenti di gestione dei rapporti sindacali in grado di rispondere alle esigenze di cambiamento correlate allo sviluppo tecnologico e produttivo dell'imprenditoria italiana. L'Accordo prevede che il salario venga definito dalle parti sociali e non dalla legge e che la pirateria al ribasso delle regole sul lavoro debba essere affrontata all'interno del mondo del lavoro. Un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva è funzionale al raggiungimento di diversi traguardi: crescita del Paese, riduzione delle disuguaglianze, distribuzione del reddito, crescita dei salari, miglioramento della competitività delle imprese. L'Accordo definisce **due livelli di contrattazione, nazionale e decentrato** (aziendale o territoriale), con due funzioni distinte per rispondere alle esigenze di competitività delle imprese e valorizzazione del lavoro. La contrattazione nazionale ha la funzione di garantire trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore di appartenenza, mentre la con-

trattazione di secondo livello ha la funzione di stabilire trattamenti economici legati a obiettivi di crescita della produttività aziendale, efficienza, redditività, innovazione, in attuazione dell'Accordo interconfederale del 14 luglio 2016, in materia di agevolazioni fiscali alla retribuzione di produttività.

L'Accordo del 2018 ha inoltre assegnato al **contratto collettivo nazionale di categoria** il compito di disciplinare una nuova tipologia di trattamento economico (**TEC - Trattamento economico complessivo**), che è costituito da:

- TEM (Trattamento economico minimo - minimi tabellari);
- Trattamenti economici comuni a tutti i lavoratori del settore (comprese le forme di *welfare*), con indicazione della durata, causa e competenza nel livello di contrattazione, oltretutto agli effetti economici in sommatoria fra i due livelli.

Con accordi a livello interconfederale saranno stabilite delle linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nelle materie di carattere generale, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro. È stato conseguentemente sottoscritto in data 12 dicembre 2018 un Accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza, che sostituisce l'Accordo del 22 giugno 1995. Oltre alla revisione dei modelli dell'assicurazione INAIL, è stata introdotta la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).

Il Patto per la Fabbrica si fonda su un principio di "democrazia sindacale", quale misurazione e certificazione della rappresentanza e pilastro fondamentale del modello di relazioni industriali, con lo scopo di contrastare il *dumping contrattuale*, costituito da contratti collettivi stipulati da soggetti senza alcuna rappresentanza certificata.

È stato sottoscritto in data 12 dicembre 2018 un Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali tra AGC - Confcooperative - Legacoop e Organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL).

Le norme del codice civile

Il Libro V del lavoro - Titolo primo (artt. 2060- 2081 c.c.) regola al:

- Capo primo: le disposizioni generali (artt. 2060- 2062 c.c.),
- Capo secondo: le ordinanze corporative e gli accordi economici collettivi,
- Capo terzo: il contratto collettivo di lavoro e le norme equiparate.

Va fatto presente che con D.Lgs. n 369 del 23 novembre 1944:

- a. le norme corporative sono state abrogate (R.D. n. 721 del 9 agosto 1943), mantenendo in vigore per i rapporti di lavoro collettivi ed individuali, salvo le successive modifiche e le disposizioni contenute nei: contratti collettivi, accordi economici e sentenze della magistratura del lavoro;
- b. le associazioni professionali previste dall'ordinamento corporativo sono state soppresse.

Le norme del codice civile regolanti la contrattazione collettiva si devono considerare alla luce dell'evoluzione contrattuale che si è manifestata in epoca successiva.

Al fine di regolamentare il rapporto di lavoro sono sorte due tipologie distinte di contratti di lavoro:

1. **contratti collettivi**: che sono strumenti giuridici con i quali le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro determinano in modo uniforme per tutti i lavoratori che operano in un dato settore di attività le condizioni di lavoro;
2. **contratti individuali**: che hanno la funzione di regolamentare situazioni di miglior favore a livello individuale con i singoli prestatori di lavoro.

Va fatto presente che la contrattazione collettiva di lavoro ha lo scopo di attuare una specie di solidarietà di categoria professionale, mediante la disciplina della concorrenza, attraverso l'eliminazione di interessi individuali che mirino alla subordinazione dell'interesse comune. I criteri che regolamentano i contratti collettivi di lavoro sono stabiliti negli artt. 1362 e segg. del c.c.

Si deve inoltre tenere presente che i contratti individuali di lavoro possono abrogare quelli collettivi solo se risultano migliorativi per il lavoratore (fonti gerarchiche).

Gli usi quali fonti del diritto del lavoro

L'art. 2078 c.c. precisa che, in mancanza di disposizioni di legge e di CCNL, si applicano gli **usi**. Va precisato che gli usi più favorevoli ai lavoratori prevalgono solo sulle norme dispositive di legge (norme che si propongono di disciplinare un determinato fatto salvo che le parti interessate abbiano disposto o dispongono in modo diverso), e non anche sulle norme inderogabili.

L'uso aziendale è costituito da un comportamento unilaterale del datore di lavoro, reiterato nel tempo, finalizzato a disciplinare con continuità il rapporto di lavoro di tutti i lavoratori, con trattamenti economici e/o normativi di maggior favore per i dipendenti. Il datore di lavoro deve concedere tale trattamento indipendentemente dalla convinzione dell'esistenza di una forma di obbligatorietà o della previsione di un contratto collettivo.

Gli usi peraltro non prevalgono sui contratti individuali di lavoro.

Essi sono di due tipi: **usi normativi** e **usi aziendali (o negoziali)**.

Prima di procedere all'esame delle due categorie di usi deve essere precisato che gli usi costituiscono delle fonti di diritto (art. 1, comma 1, n. 4), R.D. n. 262 del 16 marzo 1942 (Preleggi). L'art. 8 del citato decreto esplicitamente prevede che nelle materie regolate da leggi o regolamenti gli usi hanno efficacia solo se risultano richiamati.

Gli **usi normativi** sono costituiti dai seguenti due elementi:

- a. esteriore, consistente nella ripetizione di un dato comportamento;
- b. psicologico, costituito dalla generale opinione di osservare una norma giuridica (*opinio iuris ac necessitatis*).

Essi debbono rivestire anche il carattere dell'astrattezza e della generalità (C. Cassazione, sent. n. 4616 dell'8 agosto 1979).

Essendo rimasta inattuata la disposizione dell'art. 39 della Costituzione e stante la inutilizzabilità dell'analogia in tema di interpretazione dei contratti, la disciplina collettiva, in quanto risolvendosi nella uniforme regolamentazione di determinati istituti mediante clausole reiterate nei singoli contratti, può essere considerata dal giudice alla stregua degli usi (C. Cassazione, sent. n.4385 del 3 luglio 1986).

L'uso normativo costituisce una fonte sussidiaria del diritto, in mancanza di una disciplina normativa, con la prevalenza dell'uso più favorevole rispetto alle norme dispositive di legge (C. Cassazione, sent. n. 4616 dell'8 agosto 1979).

L'efficacia dell'**uso negoziale** è limitata nelle materie regolate dalla legge, ai casi in cui la legge stessa esplicitamente rinvia all'uso, che assume funzione d'integrazione della disciplina legislativa, o funzione sostitutiva della norma scritta. Qualora questa contenga una disciplina destinata ad applicarsi solo in mancanza di una norma consuetudinaria, l'uso negoziale, in quanto operante sullo stesso piano delle clausole contrattuali, non può considerarsi inserito nel contratto se non in virtù di un'espressa o implicita manifestazione di volontà dei contraenti (C. Cassazione, sent. n. 4388 del 5 agosto 1985). Essi sono anche definiti dei mezzi di interpretazione della volontà ambiguamente espressa dai contraenti, o di integrazione della medesima (C. Cassazione, sent. n. 6948 del 21 novembre 1983). Alla ca-

tegoria degli usi negoziali, i quali, pur prescindendo dai requisiti della generalità e dell'*opinio iuris seu necessitatis* propri degli usi normativi, presuppongono pur sempre l'accertata reiterazione di determinati comportamenti, è stata ricondotta la **prassi aziendale** (o usi aziendali) (C. Cassazione, sent. n. 839 del 3 febbraio 1984, n. 6063 del 15 ottobre 1986, n. 6161 del 14 luglio 1987, n. 10767 del 2 dicembre 1996, n. 6690 del 25 luglio 1996, n. 7774 del 7 agosto 1998, n. 9673 del 28 dicembre 1998, n. 13294 del 27 novembre 1999). Gli usi in esame assumono valore simile ad una clausola più favorevole rispetto alle previsioni dei singoli contratti individuali e in quanto tali si inseriscono direttamente nel contratto individuale di lavoro. Da ciò deriva che i trattamenti più favorevoli corrisposti ai lavoratori in forza di usi aziendali possono venire revocati solo da un nuovo contratto collettivo aziendale sottoscritto in data successiva.

Gli usi aziendali non debbono interessare necessariamente la generalità delle aziende di un settore, essendo invece sufficiente la loro affermazione anche presso una sola azienda. In quanto clausole d'uso debbono intendersi inseriti, ai sensi dell'art. 1340 c.c., non già nel CCNL ma in quello individuale di cui integrano il contenuto in senso modificativo o derogatorio (solo *in melius*) della regolamentazione collettiva (C. Cassazione, sent. n. 6690 del 25 luglio 1996, n. 5549 del 12 novembre 1985, n. 10767 del 2 dicembre 1996). L'uso aziendale può riguardare anche l'inquadramento dei lavoratori nell'azienda, sia in relazione ad una qualifica non prevista sia al fine dell'attribuzione di una norma collettiva, in presenza dei requisiti di abitudine, reiterazione e generalità nell'ambito aziendale (C. Cassazione, sent. n. 4673 del 22 maggio 1987). Va precisato che il comportamento tenuto da un singolo datore di lavoro, se spontaneamente ripetuto nel tempo in relazione ad una determinata collettività di lavoratori, si qualifica come uso aziendale e fa sorgere delle obbligazioni soltanto nei confronti dei soggetti rispetto ai quali tale comportamento è stato tenuto (cioè lavoratori occupati) e non anche nei confronti dei lavoratori che in futuro possono venire assunti con i quali il datore di lavoro può stipulare patti differenti, senza che su di essi possano prevalere i diversi e più favorevoli usi aziendali (C. Cassazione, sent. n. 5903 del 24 maggio 1991, n. 7483 del 13 dicembre 1986).

Le erogazioni del datore di lavoro non imposte dalla legge, né dal CCNL, né da espresse pattuizioni individuali devono considerarsi come facenti parte dell'ordinaria retribuzione se corrisposte continuamente ad una generalità di dipendenti, atteso che esse per effetto della prassi, anche se limitata ad una sola azienda, assumono la natura di emolumento dovuto per uso aziendale, riconducibile alla categoria degli usi negoziali o di fatto, i quali debbono ritenersi inseriti non già nel CCNL, ma in quello individuale (salva espressa volontà contraria delle parti) di cui integrano il contenuto in senso modificativo (*in melius* per il lavoratore) della contrattazione collettiva (C. Cassazione, sent. n. 2748 del 6 marzo 1992, n. 8573 del 23 agosto 1990, n. 3039 del 10 aprile 1990, n. 3220 del 28 aprile 1988). Il riconoscimento di un uso aziendale fa sorgere un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale, in conformità all'art. 2077 c.c. (C. Cassazione, sent. n. 6295 del 10 marzo 2017, n. 3296 del 19 febbraio 2016).

Va precisato che l'uso aziendale soggiace al principio della successione temporale di più accordi aziendali e pertanto può venire modificato anche *in peius* da un CCNL successivamente stipulato, senza che assuma alcuna rilevanza in ordine alla sua abolizione la decisione unilaterale dell'imprenditore di abbandonare la prassi precedente per la sopravvenuta incompatibilità di essa con le esigenze economiche dell'impresa (C. Cassazione, sent. n. 1916 del 19 marzo 1986).

La reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, che si traduca in un trattamento economico o normativo di maggiore favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi) integra gli estremi dell'uso aziendale, il quale appartenendo alle fonti sociali (come i contratti collettivi e i regolamenti d'azienda) in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività imper-

sonale dei lavoratori di un'azienda, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Ne consegue che ove la modifica "in melius" del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, alla stessa non si applica né:

- a. l'art. 1340 c.c., che postula la volontà tacita delle parti di inserire l'uso o di escluderlo;
- b. la disciplina civilistica sui contratti, con l'esclusione di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati;
- c. l'art. 2077, comma 2, c.c., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica "in pejus" del trattamento in tal modo attribuito (C. Cassazione, sent. n. 8342 dell'8 aprile 2010).

Le norme internazionali nei rapporti di lavoro

L'art 8 del Regolamento CE n. 593/2008 del 17 giugno 2008 (Roma1) – Contratti individuali di lavoro (subordinati – compresi quelli relativi al personale marittimo e aereo, con esclusione delle prestazioni a titolo gratuito e di lavoro autonomo) (*individual employment contracts*) – stabilisce che "un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti" con riferimento a quanto stabilito nell'art. 3 (libertà di scelta). Tale definizione assume particolare significato per i rapporti di lavoro subordinato (Corte di Giustizia UE n. C-344/87 del 31 maggio 1989) effettuati in un Paese diverso rispetto alla sede del datore di lavoro.



Ricorda

L'art. 8 è applicabile a qualsiasi attività di lavoro subordinato che abbia un minimo di rilievo economico, a prescindere dalla forma contrattuale utilizzata.

Il Regolamento in esame non è applicabile ai CCNL.

La libertà di scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente (ossia norme di applicazione necessaria e quelle di ordine pubblico interno, compreso il principio del *favor laboratoris*) in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile. Lo stesso articolo in esame precisa che in caso di mancata scelta, il contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge del Paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente (Corte di Giustizia UE), sent. n. C-125/92 del 13 luglio 1993) il suo lavoro.



Ricorda

Il criterio di prestazione abituale va interpretato in forma estensiva al fine di limitare il più possibile l'applicazione del criterio della sede di assunzione.

Il Paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro Paese in modo temporaneo.

In caso di mancata determinazione della legge applicabile (es. lavoratori assunti da multinazionali la cui sede sia diversa dai luoghi in cui il rapporto di lavoro venga effettivamente svolto, trasporto internazionale, lavoro marittimo, ecc.), il contratto è disciplinato dalla legge del Paese nel quale si trova la

sede (Corte di Giustizia (UE), sent. n. C-384/10 del 15 dicembre 2011) che ha proceduto ad assumere il lavoratore (clausola d'eccezione).



Attenzione

Il contratto può essere concluso da qualsiasi struttura stabile di impresa (cioè filiale, succursale, ufficio).

È stato altresì precisato che se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto presenta un collegamento più stretto con un Paese diverso da quello già indicato, si applica la legge di tale diverso Paese.

In un rapporto di lavoro fra soggetti esteri da eseguirsi in Italia, in base al principio di ordine pubblico internazionale di cui all'art. 31 delle preleggi, qualora le leggi straniere contengano una disciplina del rapporto di lavoro meno favorevole al lavoratore rispetto alla legge italiana, si applica quest'ultima (C. Cassazione, sent. n. 5156 del 6 settembre 1980, n. 22332 del 26 novembre 2004). L'ordine pubblico è regolato nell'ordinamento nazionale dall'art. 16, comma 1, L. n. 218 del 31 maggio 1995 (Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato) che precisa che la legge straniera non è applicata se i suoi effetti sono contrari a quelli di ordine pubblico (C. Cassazione, sent. n. 10215 del 4 maggio 2007).

I **CCNL**, in quanto ispirati ad intenti di uniformità di trattamento economico dei lavoratori **sono applicabili all'interno del territorio nazionale**, e non svolgono la loro efficacia, salvo l'esplicita volontà dei contraenti (C. Cassazione, sent. n. 2029 del 25 febbraio 1988), per le attività lavorative svolte al di fuori dei confini dello Stato (C. Cassazione, sent. n. 5058 del 6 settembre 1988).



Ricorda

In assenza di un'esplicita previsione delle parti sociali, il CCNL è estensibile anche al lavoro prestato all'estero, in base alle esigenze di tutela del lavoratore dipendente. L'applicabilità è limitata a quegli istituti contrattuali nei confronti dei quali venga accertata l'efficacia extra-territoriale, ossia la loro applicabilità, anche in un contesto diverso da quello nazionale (C. Cassazione, sent. n. 19424 dell'11 settembre 2006).

In presenza di una convenzione fra le parti che ha regolato in forma autonoma la materia, assume valore contrattuale nel solo caso che garantisca una tutela economico-normativa uguale o superiore rispetto a quella prevista dal CCNL (C. Cassazione, sent. n. 6652 del 15 luglio 1994).

Si deve precisare che l'OIL ha emanato le seguenti Convenzioni in materia dei rapporti di lavoro:

- C 94 – Clausole di lavoro nei contratti stipulati da un'Autorità pubblica dell'8 giugno 1949;
- C 98 – Diritto di organizzazione e negoziazione collettiva del 18 luglio 1951;
- C 100 – Eguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale del 6 giugno 1951;
- C 118 – Uguaglianza di trattamento dei cittadini e degli stranieri in materia di sicurezza sociale del 6 giugno 1962;
- C 135 – Protezione dei Rappresentanti dei lavoratori nell'azienda e alle agevolazioni che dovranno essere loro concesse del 2 giugno 1971;

- C 144 – Consultazioni tripartite destinate a promuovere l'adozione di norme internazionali del 2 giugno 1976;
- C 148 – Protezione dei lavoratori contro i rischi professionali dovuti all'inquinamento dell'aria, ai rumori e alle vibrazioni sui luoghi di lavoro del 10 giugno 1977;
- C 150 – Amministrazione del lavoro: ruolo, funzioni e organizzazione del 7 giugno 1978;
- C 154 – Promozione della contrattazione collettiva del 3 giugno 1981;
- Raccomandazione su uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale del 6 giugno 1951;
- Dichiarazione dell'organizzazione del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti del 18 giugno 1998.

L'imposta di bollo sui CCNL e quietanze

L'art. 25 della Tabella – Allegato B al D.P.R. n. 642 del 26 ottobre 1972 (e successive modificazioni) prevede esplicitamente che i contratti di lavoro e di impiego, sia individuali che collettivi, di qualsiasi specie e in qualsiasi forma redatti, sono esenti dall'imposta di bollo in senso assoluto. L'Agenzia delle Entrate (Agenzia Entrate, Risoluzione n. 36/E del 5 febbraio 2002) ha precisato che rientrano nell'esenzione in esame anche i contratti costitutivi di un rapporto di lavoro di **collaborazione coordinata e continuativa**. La norma in esame, infatti, esenta in modo assoluto i contratti di lavoro e di impiego, sia individuali che collettivi, di qualunque specie e in qualunque forma redatti, senza che assuma rilievo la qualità del datore di lavoro o la natura della prestazione (Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 157/E del 21 luglio 2003). Allo stesso modo sono esenti da tributo i contratti individuali di formazione e lavoro (Ministero delle Finanze, Risoluzioni n. 290809 del 16 aprile 1985, e n. 291078 dell'11 ottobre 1985) e anche i contratti stipulati dalle Università:

- per attribuzione di incarichi di docenza, anche a titolo di supplenza (in quanto contratti di diritto privato),
- a tempo determinato per il conferimento di incarichi professionali aventi ad oggetto l'affidamento di compiti di consulenza, tecnica, scientifica e fiscale.



Ricorda

L'attività di consulenza, che non si esaurisca in episodiche prestazioni professionali, si configura come rapporto di collaborazione, continuativa e coordinata ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. (C. Cassazione, sent. n. 4030 del 15 aprile 1991, Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 157/E del 21 luglio 2003).

È stato altresì precisato che le domande di partecipazione alla procedura di selezione pubblica (per il reclutamento di personale) e i documenti allegati alle stesse sono esenti dall'imposta di bollo ai sensi della nota 2 all'art. 3 della Tariffa – Allegato A, Parte prima al D.P.R. n. 642 del 26 ottobre 1972.

Le **quietanze** degli stipendi, pensioni, paghe, assegni, premi, indennità e competenze di qualunque specie relative a rapporti di lavoro subordinato sono esenti in modo assoluto dall'imposta di bollo (art. 26 del decreto citato), sia per i rapporti di lavoro privato che per quelli del pubblico impiego (Min. Finanze, Risoluzioni n. 450363 del 3 marzo 1988, e n. 450623 del 19 aprile 1988). Allo stesso modo sono esenti dall'imposta di bollo le quietanze relative a compensi e indennità percepiti dai rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni in dipendenza da incarichi per l'esercizio dell'attività di: ammini-

stratore, sindaco, o revisore dei conti presso enti pubblici e società controllati dallo Stato (Ministero delle Finanze, Risoluzione n. 351319 del 30 gennaio 1988; circolare n. 108/1988 del 7 novembre 1988).

Per quanto concerne le quietanze relative ai compensi corrisposti ai lavoratori per le prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa devono assolvere l'imposta di bollo se i relativi compensi superano i 77,47 euro. Ciò in quanto l'esonero all'imposta di bollo riguarda solo le quietanze rilasciate dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità (Ministero delle Finanze, Risoluzione n. 351319 del 30 gennaio 1988, e Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 36/E del 5 febbraio 2002).



Riferimenti normativi

- Costituzione Repubblica, artt. 1, 4, 35, 36, 37, 38
- R.D. n. 262 del 16 marzo 1942 (Preleggi) artt. 1 e 8
- Codice Civile, Libro V del Lavoro – Capo terzo – Contratto collettivo di lavoro
- Regolamento CE n. 593/2008 Regolamento CE n. 593/2008 del 17 giugno 2008 (Roma 1), art. 8

I contratti collettivi come fonti del diritto di lavoro

I contratti collettivi di lavoro rappresentano delle fonti del diritto del lavoro in quanto regolamentano il rapporto di lavoro. Essi sono di due distinte categorie: contratti corporativi, aventi il requisito dell'ultrattività, e contratti post-corporativi, sprovvisti di tale requisito. Sul piano operativo i contratti collettivi si suddividono in: contratti di primo livello (o nazionali) e contratti di secondo livello (o territoriale o aziendali). Alla contrattazione collettiva si aggiunge anche quella individuale.

Concetti generali

Con i contratti collettivi di lavoro, che costituiscono atti di autonomia privata, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stabiliscono in modo uniforme il trattamento economico e normativo minimo per tutti i rapporti individuali di lavoro subordinato già costituiti o che si andranno a costituire nel periodo di applicazione degli stessi in un determinato settore di attività, con riferimento alla normativa contenuta nell'art. 2071 c.c.



Attenzione

I contratti collettivi **devono** indicare:

- i **diritti** e gli **obblighi a carico dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro** concernenti l'espletamento dell'attività lavorativa;
- le **qualifiche** e le rispettive **mansioni**;
- la determinazione della sua **durata**.

Al fine di essere considerato collettivo, un determinato contratto di lavoro nel settore privato deve essere stipulato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro (art. 2067 c.c.) (compreso anche un solo datore di lavoro). Essi determinano congiuntamente la normativa regolante i rapporti individuali di lavoro (denominata parte normativa) e vari aspetti che definiscono i relativi rapporti reciproci (definita parte obbligatoria). Nel settore della pubblica amministrazione la contrattazione collettiva viene posta fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni).

La Convenzione OIL n. 98, ratificata con L. n. 367 del 23 marzo 1958, all'art. 4 definisce contratti collettivi di lavoro anche quelli stipulati fra un imprenditore e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Sotto il **profilo storico** i contratti collettivi di lavoro si dividono nelle seguenti due categorie:

- a. **contratti collettivi corporativi**, stipulati in vigenza dell'ordinamento corporativo, fino all'emanazione del D.Lgs. n. 369 del 23 novembre 1944;
- b. **contratti post-corporativi**, stipulati dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo e regolati dalle norme di diritto privato.

Sotto il profilo dell'**efficacia giuridica**, i contratti collettivi si distinguono in:

1. contratti collettivi con efficacia estesa a tutta la categoria dei lavoratori di un determinato settore (**contratti erga omnes**);

2. contratti collettivi con efficacia limitata ai soggetti aderenti alle Organizzazioni stipulanti (**contratti di diritto comune**).

Sotto il profilo del **valore normativo** i contratti collettivi si distinguono in:

- a. **contratti collettivi di primo livello**, che sono costituiti da quelli regolanti a **livello nazionale** una determinata categoria di lavoratori;
- b. **contratti collettivi di secondo livello**, che sono costituiti dai **contratti collettivi territoriali o aziendali**.

Sotto il profilo dei **livelli di contrattazione** la stessa si suddivide in:

- a. **contrattazione interconfederale**, con la definizione di regole generali per tutti i lavoratori indipendentemente dal settore produttivo,
- b. **contrattazione nazionale di categoria (CCNL)**,
- c. **contrattazione territoriale interconfederale e di categoria**,
- d. **aziendale di categoria**.

In linea generale, il contratto di lavoro ha la funzione di causa generatrice del rapporto di lavoro. Infatti, il potere dispositivo dell'autonomia privata può esprimersi sia nel senso di **costituire il rapporto di lavoro** (art. 1321 e art. 1173 c.c.) sia in quello di **determinare il regolamento del rapporto** che dal contratto trae origine.

Va al riguardo fatto presente che il *nomen juris* assegnato dalle parti al contratto che ha per oggetto una data prestazione lavorativa non è vincolante in quanto deve essere fatto esplicito riferimento all'effettivo contenuto del rapporto (C. Cassazione, sent. n. 6919 del 25 luglio 1984) e alle modalità essenziali della prestazione di lavoro che deve essere effettuata con continuità e regolarità nell'ambito delle direttive impartite dall'imprenditore (C. Cassazione, sent. n. 3245 del 3 aprile 1987).



Ricorda

La valutazione degli elementi di fatto al fine di ricondurre il rapporto nell'ambito dell'uno o dell'altro schema contrattuale è riservata al giudice di merito.

I CCNL hanno una **durata limitata** nel tempo. La successione di CCNL di un determinato settore produttivo ha la funzione di determinare una nuova regolamentazione avente carattere di generalità verso tutta la categoria con effetto di sostituire quella precedente anche se non è più favorevole per il lavoratore. Sotto questo profilo il lavoratore non può pretendere di far sopravvivere la disciplina di un singolo istituto con la normativa esistente nel precedente CCNL, quando l'intero rapporto risulti disciplinato da pattuizioni contrattuali sopravvenute (C. Cassazione, sent. n. 1888 del 21 febbraio 1987).

Va inoltre precisato che la **retribuzione dovuta** in base agli accordi collettivi di qualsiasi livello non può venire individuata in difformità da: obbligazioni, modalità, tempi di adempimento come definiti dagli accordi stessi. I contratti di clausole o disposizioni che fanno deroga a tali norme devono essere depositati presso l'Ufficio Provinciale del lavoro e presso le sedi degli enti previdenziali entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 318 del 14 giugno 1996, art. 3.

Le finalità principali di un contratto collettivo possono venire riassunte nel modo seguente:

- a. determinare il contenuto essenziale dei rapporti di lavoro in un determinato settore sia sotto l'aspetto economico (retribuzione) sia sotto quello normativo (qualifiche e mansioni, orario di lavoro, stabilità del rapporto e durata),
- b. disciplinare i rapporti (relazioni industriali) tra i soggetti coinvolti con il contratto.

In presenza di un **contrasto** fra le previsioni contrattuali concorrenti **fra contratti collettivi di diverso livello** (nazionale, provinciale o territoriale e aziendale), non potendo configurarsi una gerarchia né delle fonti, né tra gli organi delle associazioni stipulanti, né in base al criterio temporale, ma deve essere risolto con ricorso al **principio dell'autonomia negoziale**, con l'individuazione delle reali volontà delle parti, attraverso il coordinamento delle disposizioni di pari dignità della contrattazione nazionale e locale. Nel caso in cui la precisazione di un elemento retributivo, rimessa dal CCNL a quello aziendale, venga definita dalla contrattazione territoriale, tale clausola non può considerarsi nulla ma va coordinata con le disposizioni di pari livello del CCNL per desumere l'effettiva e complessiva volontà dei contraenti (C. Cassazione, sent. n. 4758 del 27 maggio 1987, n. 13544 del 26 maggio 2008, n.19396 del 15 settembre 2014).



Ricorda

La valutazione deve essere eseguita mediante collegamento funzionale con statuti e altri idonei atti di limitazione fra i vari gradi e livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività (C. Cassazione, sent. n. 17421 del 4 luglio 2018).

Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello deve essere risolto in base non già al principio della subordinazione del contratto collettivo locale a quello nazionale (salvo le espresse disposizioni di rinvio), né di quello cronologico, ma alla stregua dell'effettiva volontà delle parti operanti in area più vicina agli interessi disciplinati (C. Cassazione, sent. n. 9052 del 19 aprile 2006).

La retribuzione spettante al lavoratore deve risultare conforme al principio costituzionale di proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato, di cui all'art. 36 della Costituzione. Taluni istituti retributivi, come ad esempio gli aumenti periodici di anzianità di origine contrattuale (collettiva o individuale), sono estranei a tale principio, in quanto si configurano come un *quid pluris* attribuito in funzione non del merito, ma dell'anzianità di servizio (C. Cassazione, sent. n. 11881 del 14 dicembre 1990). Va fatto presente che nella successione nel tempo dei diversi contratti collettivi non è configurabile l'illegittimità della nuova disciplina per violazione dei principi di adeguatezza della retribuzione e di garanzia delle professionalità acquisite, di cui agli artt. 36 della Costituzione e 2103 c.c., nei casi in cui la modifica dei criteri di calcolo della retribuzione non determini un peggioramento del livello economico acquisito dai lavoratori e non incida sulla loro professionalità, comportando la loro assegnazione a mansioni meno qualificanti (C. Cassazione, sent. n. 1576 del 12 febbraio 2000).



Ricorda

Nella successione nel tempo di più contratti collettivi debbono essere fatti salvi gli intangibili diritti acquisiti di natura retributiva, cioè quelli che hanno per oggetto elementi retributivi collegati alla professionalità del lavoratore, con esclusione di quelli inerenti a particolari modalità della prestazione (C. Cassazione, sent. n. 4563 del 22 aprile 1995).

I contratti collettivi corporativi

I contratti collettivi corporativi sono quelli in vigore alla data di emanazione del D.Lgs. n. 369 del 23 novembre 1944. Tali contratti hanno valore di **norma giuridica ultrattiva**.

La loro efficacia normativa avviene tutte le volte che:

- il rapporto di lavoro oggetto di contestazione sia ricompreso nell'ambito oggettivo del contratto corporativo,
- e
- non possa venire applicato il contratto collettivo di diritto comune per difetto della condizione soggettiva di iscrizione di una delle parti all'associazione stipulante il contratto, e di non avere conseguentemente aderito (anche solo implicitamente) al relativo contratto (C. Cassazione, sent. n. 883 del 6 febbraio 1985, n. 7014 del 20 dicembre 1982).

Va al riguardo fatto presente che se il rapporto di lavoro sia stato, da un certo periodo in poi, reso efficace con la normativa contenuta nella L. n. 741 del 14 luglio 1959 (contratti collettivi ad efficacia erga omnes), il contratto collettivo corporativo deve essere applicato anche d'ufficio al rapporto di lavoro controverso per il periodo anteriore quando:

- manchino le condizioni per l'applicazione di un contratto collettivo di diritto comune,
- e
- il rapporto stesso rientri nell'ambito oggettivo del contratto corporativo (C. Cassazione, sent. n. 5577 del 16 ottobre 1980).

Allo stato attuale il riferimento ai contratti corporativi si è pressoché estinto a seguito dell'emanazione di **contratti collettivi di diritto comune**.

Nel periodo anteriore al citato D.Lgs. n. 369/1944 i contratti collettivi corporativi avevano efficacia anche nei confronti di coloro che non avevano manifestato, neppure in forma implicita, la volontà di adesione, avendo gli stessi una potestà pubblica normativa. Tali contratti valevano per tutti gli appartenenti alla categoria professionale rappresentata dal contratto.

Nell'ordinamento corporativo i seguenti atti pubblici erano presenti:

- a. **atti statuali**, consistenti in ordinanze corporative, sentenze della magistratura del lavoro in sede collettiva;
- b. **atti sindacali di disciplina professionale**, formati dai contratti collettivi e dagli accordi economici collettivi.

Il contratto collettivo corporativo aveva la funzione di **regolamento collettivo in forma contrattuale** finalizzato alla disciplina della concorrenza nell'ambito di tutta la categoria professionale.

I contratti collettivi post-corporativi: aspetti generali

I contratti collettivi stipulati dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo costituiscono atti regolati dalle norme di diritto privato. Essi appartengono alla categoria dei **contratti atipici** definiti dall'art. 1322 c.c. e disciplinati dalle norme sui contratti in generale (art. 1321 c.c.). Nel relativo testo è possibile ricomprendere anche taluni patti ed istituti tipicizzati dalla legge senza recepirne integralmente la normativa, essendo la disciplina del rapporto evidenziata dalle parti (C. Cassazione, sent. n. 4032 del 10 aprile 1991). Viene riconosciuto il principio costituzionale del *favor laboratoris* in tema di rapporti economici finalizzato a equilibrare l'aspetto contenutistico del rapporto di lavoro. Esso trova la giustificazione nel fatto che nella materia di lavoro l'**autonomia contrattuale** non è adeguata a tutelare il lavoratore in quanto inidonea a determinare un risultato equilibrato degli opposti interessi dei contraenti (C. Cassazione, sent. n. 5977 del 29 novembre 1985).

Ai contratti di lavoro si applica il principio della libertà di forma, anche se per ragioni di chiarezza essi vengono conclusi per iscritto (C. Cassazione, sent. n. 3318 del 22 marzo 1995).

Ai contratti collettivi di diritto comune non si applica la norma contenuta nell'art. 2074 c.c. in quanto è relativa ai contratti collettivi corporativi. Alla scadenza del termine il CCNL cessa di produrre effetti e

non è più vincolante (C. Cassazione, sent. n. 4630 del 14 luglio 1988, n. 5393 del 6 giugno 1990, n. 4534 del 10 aprile 2000, n. 668 del 17 gennaio 2004). In ogni caso anche dopo la scadenza del contratto le clausole relative alla retribuzione conservano la loro efficacia per il rilievo costituzionale della prestazione contrattualmente dovuta al lavoratore.

I contratti collettivi debbono rispettare le norme della Costituzione, delle Convenzioni internazionali e del diritto dell'UE (che ha preminenza comunitaria, si veda l'Allegato al Trattato di Lisbona del 22 giugno 2007).

Con l'art. 8 del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011 è stata modificata la disciplina dei CCNL con la derogabilità, rispetto ai contratti territoriali e aziendali, delle norme *in melius* e *in peius*, sia per la parte normativa sia per quella retributiva, relativamente ai seguenti istituti: installazione di impianti audiovisivi, mansioni/classificazione e inquadramento professionale, orario di lavoro, assunzioni, licenziamento (con esclusione di quello discriminatorio e tutela della maternità).

Tali contratti sono vincolanti solo nei confronti dei datori di lavoro e lavoratori iscritti ai rispettivi sindacati sottoscrittori del contratto. Rientrano nelle norme contrattuali tutti i lavoratori e datori di lavoro iscritti al momento della conclusione del contratto e anche coloro che si iscrivono in un momento successivo, in quanto l'ingresso in un'associazione implica l'assunzione di diritti e obblighi anteriori all'acquisto della qualità di associato (art. 2269 c.c.).

In linea di principio non è tenuto all'applicazione del contratto collettivo il datore di lavoro:

- a. non iscritto all'associazione stipulante il contratto;
- b. iscritto al sindacato firmatario del contratto nei confronti del lavoratore non iscritto al sindacato firmatario contrapposto.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale consolidato, il contratto collettivo deve essere applicato anche quando le parti abbiano "**aderito**" al contratto. Va al riguardo precisato che l'adesione può venire espressa in forma:

- **esplicita**, con l'indicazione del contratto collettivo in quello individuale o nella lettera di assunzione;
- **implicita**, con la corresponsione ai dipendenti di una retribuzione corrispondente rispetto a quella prevista dal contratto collettivo, oppure attraverso l'osservanza di clausole regolanti i vari istituti contenute nel contratto collettivo.

L'art. 36 della Costituzione dispone che il lavoratore abbia diritto a una **retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro prestato** ed in ogni caso sufficiente ad assicurare per sé e per la sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.



Ricorda

L'art. 36 della Costituzione non è una norma immediatamente precettiva e, quindi, non è applicabile d'ufficio. Per la sua applicazione deve essere esplicitamente richiesta giudizialmente dalla parte interessata (C. Cassazione, sent. n. 2142 del 7 luglio 1971).

L'art. 2099 c.c. stabilisce che in mancanza di accordo fra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto anche del parere delle associazioni professionali.

Va tenuto presente che l'art. 2068 c.c. dispone che i rapporti di lavoro, se disciplinati con atti della pubblica autorità in conformità della legge, non possono essere regolati da contratti collettivi.

I contratti collettivi stipulati posteriormente all'abolizione delle norme corporative si suddividono in tre grandi categorie:



- a. **contratti collettivi di primo livello o di categoria**, che ricomprendono tutti i contratti collettivi stipulati per categorie produttive;
- b. **contratti collettivi di secondo livello**, che sono definiti anche contratti territoriali e aziendali;
- c. **contratti di lavoro individuali**, stipulati in forma distinta da un datore di lavoro con ciascun lavoratore.

Sotto il profilo storico, i contratti collettivi post-corporativi si distinguono in due grandi categorie:

- **contratti collettivi di lavoro *erga omnes***, sorti a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 741 del 14 luglio 1959 con cui è stata conferita al Governo una delega, come previsto dall'art. 76 della Costituzione, per l'emanazione di decreti legislativi finalizzati al riconoscimento di **minimi inderogabili di trattamento economico e normativo** nei confronti dei lavoratori dipendenti appartenenti a una medesima categoria produttiva;
- **contratti collettivi di diritto privato**, che hanno validità solo per i lavoratori e i datori di lavoro iscritti nelle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo.

Nel caso in cui a una disciplina collettiva privatistica succeda un'altra disciplina di analoga natura, si verifica l'immediata sostituzione delle nuove clausole a quelle precedenti, anche se la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori. Il divieto di deroga *in peius*, di cui all'art. 2077 c.c., opera unicamente per il contratto individuale di lavoro con riferimento alle disposizioni del contratto collettivo (C. Cassazione, sent. n. 13879 del 14 giugno 2007, n. 13092 del 5 giugno 2007). In altri termini le clausole meno favorevoli previste dal contratto individuale sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo. Tale condizione non si applica anche alle disposizioni peggiorative introdotte da un contratto collettivo successivo, con la sola eccezione dei diritti già entrati definitivamente a far parte del patrimonio individuale del lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 3982 del 19 febbraio 2014).



Ricorda

I diritti intangibili da parte di una norma collettiva successiva sono quelli già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore, quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita. La tutela di tali diritti non è estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di discipline collettive più favorevoli, o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni (C. Cassazione, sent. n. 18548 del 29 agosto 2009).

I regolamenti aziendali come fonti di diritto del lavoro

Le imprese hanno titolo di predisporre dei **regolamenti aziendali** al fine di disciplinare l'organizzazione tecnica e operativa, compresi i posti di lavoro.



Ricorda

I regolamenti del personale degli enti pubblici economici, anche se sono degli atti unilaterali, hanno natura contrattuale in quanto risultano sottesi alla contrattazione collettiva. Essi pos-

sono essere modificati con successivi accordi aziendali anche peggiorativi (C. Cassazione, sent. n. 16032 del 17 agosto 2004).

Il diritto alla predisposizione di regolamenti è stabilito dagli articoli:

- **2086 c.c.**, con cui si dispone che l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori;
- **2094 c.c.**, con cui è stato stabilito che il lavoratore dipendente è obbligato a collaborare nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;
- **2104 c.c.** da cui deriva che il lavoratore debba osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori da cui gerarchicamente dipende, concernenti l'obbligo di esecuzione della prestazione con diligenza (in senso tecnico), compresi i relativi adempimenti accessori, posti a carico del lavoratore, anche se gli stessi formano oggetto di specifiche mansioni di altri lavoratori (C. Cassazione, sent. n. 3845 del 28 marzo 1992).

Tali disposizioni possono essere ripartite di volta in volta (es. con ordini di servizio), oppure possono formare oggetto di una regolamentazione in forma organica per tutti i lavoratori dipendenti attraverso la predisposizione di **regolamenti aziendali**.



Ricorda

Gli ordini di servizio sono legittimi anche se non possono venire assimilati a contratti collettivi (C. Cassazione, sent. n. 420 del 6 gennaio 1984).

Il datore di lavoro ha titolo di modificare, con riferimento alle esigenze dell'impresa e nel rispetto dei patti contrattuali:

- **le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dei dipendenti**, compreso il dovere di custodia degli strumenti di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 11107 del 21 ottobre 1991);
- **la distribuzione del lavoro** nell'arco della giornata o della settimana;
- **il controllo** diretto o tramite l'organizzazione gerarchica, conosciuta dai dipendenti, **dell'adempimento delle prestazioni** poste a loro carico, senza obbligo di precisare in forma preventiva le modalità con cui è stato compiuto il relativo controllo, che può avvenire anche in forma occulta.



Ricorda

Il controllo deve avvenire nel rispetto del principio della correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, tenendo conto anche del comportamento pregresso dei lavoratori (che potrebbe risultare non palesemente adempiente). Va precisato che detto controllo non risulta in contrasto al divieto esposto nell'art. 4 della L. n. 300 del 20 maggio 1970, in quanto risulta riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature elettroniche per il controllo a distanza dei dipendenti (C. Cassazione, sent. n. 829 del 25 gennaio 1992, n. 5599 del 9 giugno 1990). Le segnalazioni effettuate dai collaboratori in ordine all'inadempimento dei doveri contrattuali dei lavoratori gerarchicamente sottoposti, possono venire legittimamente utilizzate dal datore di lavoro ai fini dei provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL (C. Cassazione, sent. n. 3960 del 17 giugno 1981). Va al riguardo fatto presente che il carattere extra-lavorativo di

un comportamento adottato da un lavoratore dipendente non ne preclude la sanzionabilità in sede disciplinare, quando la natura della prestazione dovuta dal lavoratore subordinato richieda un ampio margine di fiducia esteso anche ai comportamenti privati (C. Cassazione, sent. n. 6399 del 7 giugno 1995).

Per la determinazione della responsabilità del lavoratore verso il datore di lavoro incombe su quest'ultimo l'onere di fornire la prova che l'evento dannoso e correlato a una condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza (C. Cassazione, sent. n. 6645 del 19 luglio 1997, n. 8435 del 24 settembre 1996, n. 949 del 12 febbraio 1979).

Il datore di lavoro **non ha titolo di modificare** in forma unilaterale l'**orario di lavoro** con incremento delle ore settimanali a parità di retribuzione (C. Cassazione, sent. n. 587 del 22 gennaio 1987).

Va precisato che la disciplina riguardante i regolamenti in esame è quella relativa **all'organizzazione tecnica del lavoro**, che definisce l'esecuzione e la disciplina del lavoro. L'eventuale regolamentazione di materie diverse da quelle evidenziate in precedenza deve ritenersi illecita in quanto limitativa alla libertà personale dei lavoratori. Infatti, mentre il datore di lavoro ha il potere direttivo-organizzativo, non ha invece il potere di regolamentare lo stato giuridico ed economico del dipendente attraverso un organigramma aziendale (C. Cassazione, sent. n. 1304 del 15 febbraio 1985).

La giurisprudenza ha precisato che le disposizioni impartite dal datore di lavoro, relativamente al modo in cui i dipendenti devono adempiere la loro prestazione, non sono sindacabili né dal giudice né dal lavoratore, salvo che non siano impossibili da eseguire o siano illegittime (C. Cassazione, sent. n. 7381 del 14 dicembre 1983, n. 6213 del 21 novembre 1981). La violazione da parte del lavoratore all'obbligo dell'osservanza delle disposizioni impartite dal datore di lavoro produce la fattispecie dell'insubordinazione (C. Cassazione, sent. n. 5122 dell'11 giugno 1987, n. 3521 del 13 giugno 1984).



Ricorda

La nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale. La reiterata insubordinazione del lavoratore a un ordine legittimo del datore di lavoro genera la possibilità di un provvedimento di licenziamento per giusta causa (C. Cassazione, sent. n. 2179 del 25 febbraio 2000).

I regolamenti come gli ordini di servizio devono risultare coerenti con le disposizioni di legge e con gli atti aventi forza di legge, regolamenti e contratti di lavoro di qualsiasi ordine e grado. Ciò in quanto una norma emanata in forma unilaterale non può prevalere né sulla volontà della comunità (atti legislativi e regolamentari pubblici) e neppure sulla volontà comune delle parti (contratti collettivi nazionali di settore), né infine sulla normativa convenuta direttamente con la controparte (contratti collettivi aziendali e contratti individuali).

I regolamenti aziendali costituiscono delle fonti normative. Per la loro collocazione si deve precisare che assumono rilevanza giuridica dopo gli **usi** e le **norme dispositive** in materia di lavoro.



Ricorda

Nei rapporti di lavoro l'art. 2078 c.c. esplicitamente prescrive che in mancanza di disposizioni di legge o di contratto collettivo si applicano in particolare gli usi più favorevoli al prestatore di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge. Va fatto presente che i contratti collettivi prevalgono sugli usi anche se richiamati da leggi o regolamenti salvo che in tali disposizioni sia esplicitamente disposto in forma diversa. Per quanto concerne i contratti individuali di lavoro l'art. 2078c.c., esplicitamente dispone che gli usi non prevalgono sui contratti individuali di lavoro. Gli usi non hanno alcun valore giuridico quando la materia è regolata da disposizioni di legge o da regolamenti inderogabili (cioè norme obbligatorie ed applicabili in deroga a qualsiasi patto che preveda un comportamento diverso). Un esempio di norme inderogabili è costituito dalle norme che disciplinano i rapporti con Organi, Enti ed Uffici di natura pubblica.

L'adozione generalizzata da parte dei lavoratori di un certo tipo di abbigliamento, coincidente con quello normalmente in uso dal costume o dalle regole del vivere civile e della buona educazione non determina il sorgere di un uso aziendale vincolante (C. Cassazione, sent. n. 4307 del 9 aprile 1993).

Una norma è dispositiva quando si propone di disciplinare un determinato fatto salvo che le parti interessate abbiano disposto o dispongano in modo diverso. Sono norme che valgono solo in assenza di una diversa esplicita volontà delle parti. Una particolare forma di derogabilità relativa di una norma è quella della possibilità della deroga solo in senso favorevole al lavoratore in applicazione del principio del *favor* a tutela del lavoratore (parte più debole del rapporto di lavoro).

Particolare menzione deve essere fatta per gli **usi aziendali** in quanto possono costituire un mezzo di integrazione del contratto individuale di lavoro. Infatti, è possibile desumere questi usi dal comportamento adottato dal datore di lavoro e dai propri dipendenti per fatti concludenti:

- veri e propri accordi pattizi su determinati aspetti del rapporto di lavoro;
- usi aziendali, intesi come comportamenti reiterati del datore di lavoro nei confronti di una determinata collettività di dipendenti, che sono riconducibili alla categoria degli usi negoziali e destinati quindi ad integrare con effetti vincolanti, anche solo per una sola azienda, il contratto individuale derogando in *melius* la contrattazione collettiva (C. Cassazione, sent. n. 587 del 22 gennaio 1987).

La **prassi aziendale** che consiste non nella sola reiterazione del comportamento dei lavoratori e del datore di lavoro, ma anche nella ripetizione del comportamento posta in essere dalle parti al fine di regolare aspetti del rapporto di lavoro, non può avere la funzione di prevalere sui CCNL o sui contratti individuali, ma espleta la **funzione di integrazione** di detti contratti e assume forza vincolante per le parti solo in presenza di situazioni più favorevoli per il lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 6522 del 20 dicembre 1988).

Si deve infine precisare che le **note caratteristiche** o di **qualifica** con cui il datore di lavoro formula un giudizio sui contenuti professionali della prestazione, costituiscono degli atti meramente interni che rientrano nella sfera organizzativa del datore di lavoro. Tali note non costituiscono strumenti di regolamentazione del rapporto di lavoro del dipendente a meno che il lavoratore non abbia diritto alla conoscenza della propria valutazione. Peraltro, se esse assumono rilevanza esterna, in quanto si pongono in rapporto di strumentalità con atti di gestione con il rapporto di lavoro (es. affidamento di nuove mansioni, promozioni di livello o di categoria, concessione di premi di rendimento o produttività), tali atti possono rivelarsi oggetto anche di controllo giudiziale di conformità alla legge (C. Cassazione, sent. n. 4823 del 25 maggio 1996).

I regolamenti del personale degli enti pubblici economici, anche se assumono la forma di atti unilaterali, hanno natura contrattuale, in quanto all'atto unilaterale è sottesa la contrattazione collettiva. Ne consegue che legittimamente essi possono essere modificati con successivi accordi aziendali, anche peggiorativi rispetto ai primi e il concorso tra discipline va risolto nel senso che la connotazione di specialità che accomuna il regolamento aziendale alla contrattazione collettiva aziendale rende quest'ultima idonea a porre una nuova disciplina, derogatoria rispetto a quella già contemplata dal regolamento (C. Cassazione, sent. n. 16032 del 17 agosto 2004).

La condotta antisindacale in materia contrattuale: aspetti operativi

Va fatto presente che la stipula di un contratto collettivo costituisce una delle principali manifestazioni della forza e della rappresentatività dell'Organizzazione sindacale dei lavoratori. Da ciò deriva che la disdetta anticipata di un contratto collettivo nazionale posta in essere solo da alcune parti contrattuali e la successiva sottoscrizione di un nuovo accordo fra le parti disdettanti non costituiscono atti giuridicamente idonei a risolvere interamente il precedente contratto collettivo nazionale, in assenza di consenso della parte disdettante. Costituisce pertanto condotta antisindacale l'adesione del datore di lavoro ad altro testo contrattuale con la sua generale applicazione a tutti i dipendenti accompagnata dalla negazione alla vigenza del precedente contratto (Trib. Torino, sent. del 18 aprile 2011 – art. 28 L. n. 300 del 20 maggio 1970).

La condotta antisindacale è il comportamento lesivo del datore di lavoro all'esplicazione dei diritti dell'Organizzazione sindacale riconosciuti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (Trib. Ravenna, sent. 2 maggio 2006). Costituiscono atti di condotta antisindacale i seguenti:



- inadempimento alla contrattazione collettiva diretto a frustrare le libertà e l'attività sindacale (Trib. Torino, sent. 8 gennaio 2001);
- violazione della disciplina contrattuale (Trib. Pistoia, sent. del 29 febbraio 2000. Riguarda l'omissione allo svolgimento delle procedure di informazione e consultazione con le Organizzazioni sindacali, come previsto dal CCNL per gli straordinari);
- violazione di un accordo sindacale attuata con modalità tali da screditare il ruolo del sindacato firmatario dell'accordo (Trib. Milano, sent. del 30 giugno 1999, Pret. Milano, sent. del 30 settembre 1998, Pret. Lecco, sent. del 27 aprile 1998);



Ricorda

Il sindacato che non ha sottoscritto un accordo, non può ricevere alcun pregiudizio dalla sua eventuale violazione e non possiede al riguardo alcun pregiudizio dalla sua eventuale violazione o inadempimento (Trib. Milano, sent. del 24 febbraio 1996).

- applicazione di un contratto collettivo aziendale ai dipendenti iscritti a un'Organizzazione sindacale che non lo ha sottoscritto o ha espresso il proprio dissenso (Pret. Milano, sent. del 30 marzo 1995);
- violazione di diritti sindacali di informazione – consultazione, derivanti da norme di accordi collettivi (violazione all'obbligo di negoziazione con il sindacato di un nuovo criterio di distribuzione dell'orario di lavoro o di lavoro straordinario – Pret. Milano, sent. del 3 marzo 1995, Pret. Sondrio, sent. del 3 ottobre 1999);
- violazione accordi presi con le Organizzazioni sindacali che escludevano il ricorso a licenziamenti collettivi (Pret. Milano, sent. del 12 novembre 1994).

Rientra nelle azioni e rivendicazioni sindacali la possibilità di inserire riserve o dichiarazioni nel momento della sottoscrizione di un contratto. Il mancato raggiungimento di questo risultato, dovuto a contrasti con le altre Organizzazioni sindacali o con il datore di lavoro, può generare un giudizio di anti-sindacabilità emesso nei confronti del datore di lavoro.

È considerata condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che viola gli accordi collettivi riguardanti i diritti economici dei lavoratori, quando si realizza con modalità tali da ledere l'immagine e la credibilità del sindacato nei confronti dei propri assistiti (Trib. Milano, sent. 30 giugno 1999).

La stipula di un contratto integrativo collettivo con una sola organizzazione di lavoratori su una piattaforma discussa solo con quest'ultima, in assenza delle restanti componenti della delegazione sindacale, integra gli estremi del comportamento antisindacale (Trib. Patti, sent. 26 marzo 2001).

Costituisce condotta antisindacale il comportamento di un datore di lavoro che intenda escludere un'organizzazione sindacale dalla contrattazione per il rinnovo del contratto aziendale, quando il precedente contratto prevedeva l'impegno di tutte le organizzazioni sindacali stipulanti alla convocazione congiunta per tutte le ipotesi di contrattazione (Trib. Milano, sent. 6 dicembre 2001).

I contratti collettivi nel settore pubblico

La contrattazione collettiva nel Settore pubblico opera con gli stessi meccanismi del settore privato, con la sola eccezione che nel settore privato assumono rilievo le regole autonome, mentre nel settore pubblico esistono dei limiti stabiliti da norme di legge. In altri termini, con il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, aggiornato con: D. Lgs n. 118 del 20 luglio 2017, D.L. n. 86 del 12 luglio 2018, L. n. 145 del 30 dicembre 2018, ai Titoli: II - Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale (artt. 40-50 bis) e III - Rapporto di lavoro (artt. 51-57), nel pubblico impiego si è passati da un sistema regolato dalla legge a un sistema affidato al metodo della contrattazione collettiva (C. Costituzionale, sent. n. 189 del 5 giugno 2007).



Ricorda

Limitatamente alle materie attribuite all'autonomia contrattuale, esse assumono valore di forza imperativa. La regolamentazione mediante contratti individuali e collettivi dei rapporti di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni costituisce una norma di riforma economico-sociale che si impone a qualsiasi tipo di potestà legislativa regionale.

I livelli contrattuali sono:

- Accordo quadro (che corrisponde agli accordi interconfederali del settore privato);
- Contratto Nazionale di Comparto (che corrisponde ai contratti collettivi di categoria del settore privato);
- Contratti integrativi o decentrati (che corrispondono ai contratti collettivi aziendali del settore privato).

Tra i vincoli stabiliti dalle norme di legge figura l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) quale rappresentante legale pubblico, che opera negli Accordi quadro e nei Contratti nazionali di comparto. Invece per i Contratti integrativi ciascuna Pubblica Amministrazione agisce in forma autonoma.

Altro vincolo è quello della rappresentanza sindacale delle Organizzazioni sindacali che è garantita solo alle Organizzazioni più rappresentative (cioè quelle che raggiungono la soglia del 5% come media dei seguenti due dati: dato associativo – numero di iscritti a un sindacato con il numero dei lavoratori di tutto il comparto –, dato elettorale – percentuale di voti ottenuti alle elezioni triennali ottenuti dall'RSU).

Per i Contratti integrativi o decentrati partecipano le singole Pubbliche Amministrazioni con una delegazione formata dall'RSU e dalle Organizzazioni sindacali che hanno firmato il Contratto nazionale di comparto. La contrattazione integrativa, in base al disposto di cui all'art. 40, comma 3, D. Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, assume un rapporto di subordinazione rispetto alla contrattazione collettiva nazionale.

L'ARAN ha stabilito delle procedure operative per la contrattazione decentrata integrativa che si estrinsecano concretamente nel modo seguente:

- nomina della delegazione di parte pubblica (presidente e altri componenti, nominati in funzione della loro competenza ed esperienza fra i dirigenti dell'ente);
- formulazione delle direttive alla delegazione trattante (con direttive, vincoli strategici e finanziari, interventi prioritari, ecc.);
- avvio del negoziato e svolgimento delle trattative con la verbalizzazione delle riunioni, nel rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede;
- firma dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo tra la delegazione di parte pubblica e la RSU con i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, corredato dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa (art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001) (MEF, circolare n. 25 del 19 luglio 2012, con i relativi schemi);
- verifica della compatibilità degli oneri finanziari con i relativi controlli nel rispetto dei vincoli derivanti da norme di legge (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001), con il relativo esame da parte dell'organo di direzione politica;
- sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, dopo l'autorizzazione dell'organo di direzione politica, con la predisposizione di un verbale;
- trasmissione del contratto integrativo, con le relazioni e l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, in via telematica all'ARAN e al CNEL.

Tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nel proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati unitamente alle relative relazioni. Debbono altresì pubblicare le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa annualmente trasmesse, con un apposito modello entro il 31 maggio, al Ministero Economia e Finanze.

Il rapporto fra i vari livelli di contrattazione è stato risolto dalla legge con la previsione che il Contratto integrativo può regolare solo le parti delegate dal Contratto nazionale. Da ciò deriva che, se i Contratti integrativi dovessero prevedere una disciplina difforme rispetto a quella prevista nel Contratto Nazionale di Comparto, le clausole difformi sono nulle per contrasto con una norma imperativa.



Riferimenti normativi

- Codice civile, artt. 2067, 2068, 2071, 2074, 2077, 2086, 2094, 2099, 2104
- D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, art. 8
- Convenzione OIL n. 98 (ratificata con L. n. 367 del 23 marzo 1958),
- D.Lgs. n. 369 del 23 novembre 1944

I contratti collettivi di diritto comune e quelli erga omnes – Contratti collettivi di primo livello

I contratti collettivi di primo livello contengono gli elementi fondamentali che regolano un rapporto di lavoro di una determinata categoria produttiva. Essi sono attualmente regolati dalle norme di diritto privato e si ispirano ai principi costituzionali della contrattazione collettiva. I contratti di lavoro post-corporativi sono di due tipologie distinte: contratti collettivi erga omnes (L. n. 741 del 14 luglio 1959) e contratti collettivi diritto comune. Questi ultimi vengono stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro con le Organizzazioni sindacali più rappresentative dei lavoratori, al fine di poter beneficiare di agevolazioni.

Concetti generali

I contratti collettivi stipulati dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo sono contratti regolati dalle **norme di diritto privato** in quanto le parti stipulanti non sono più degli Enti di diritto pubblico, ma sono costituite da Associazioni di fatto, che sono prive di personalità giuridica.

In base a questa premessa la Costituzione ha cercato di mantenere alla contrattazione collettiva la sua essenza giuridica con l'art. 39 prescrivendo un principio costituzionale secondo cui l'organizzazione sindacale è libera ed i sindacati registrati hanno personalità giuridica. Con la loro registrazione possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti i soggetti appartenenti alle categorie a cui il contratto stesso si riferisce.

Tali norme costituzionali non hanno finora avuto alcun esito positivo in termini applicativi. Ne deriva pertanto che i **contratti collettivi sono vincolanti nei confronti dei datori di lavoro e lavoratori rappresentati dai rispettivi sindacati** in quanto iscritti dal momento della stipulazione del contratto o anche in epoca successiva in quanto l'ingresso in una formazione associativa implica l'assunzione dei diritti e degli obblighi anteriori all'acquisto della qualità di associato (art. 2269 c.c.).

Al fine di assicurare dei **minimi inderogabili di trattamento economico e normativo** a tutti i lavoratori appartenenti a una medesima categoria, il legislatore ha emanato la L. n. 741 del 14 luglio 1959 con cui è stato conferito al Governo la delega all'emanazione di decreti legislativi.

In tal modo i contratti post-corporativi **contratti post-corporativi** risultano suddivisi in due grandi categorie:

- a. contratti collettivi *erga omnes*;
- b. contratti collettivi di diritto comune.

I contratti collettivi *erga omnes* (post corporativi)

L. n. 741 del 14 luglio 1959 stabilì che i decreti legislativi emanati dal Governo dovevano uniformarsi a tutte le clausole contenute nei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche di tipo intercategoriale, stipulati dalle Organizzazioni sindacali in epoca anteriore rispetto alla data di entrata in vigore della legge delega.

La medesima legge aveva previsto che le norme contenute negli accordi e nei contratti collettivi e incluse nei decreti in esame divenivano obbligatorie nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla medesima categoria con la sola eccezione di quelle che dovessero risultare in contrasto con norme imperative di legge che non avevano alcuna validità.

Le norme contrattuali in tal modo recepite nella legislazione italiana sostituivano di diritto quelle applicate nelle singole aziende. In tal modo potevano rimanere valide solo le norme aziendali e individuali più favorevoli ai lavoratori.

Dette disposizioni normative rimangono in vigore anche dopo la scadenza dei contratti dai quali derivano fino a quando non intervengano successive modifiche di legge o di accordi e contratti collettivi aventi efficacia verso tutti gli appartenenti alla categoria. Al riguardo, la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità di tale previsione nella parte in cui si esclude che la sopravvenuta non corrispondenza dei minimi economici al salario sufficiente conferisca al giudice ordinario i poteri di cui all'art. 36 della Costituzione (sent. n. 156 del 28 luglio 1977).



Ricorda

Il principio di ultrattività non è operante per la parte economica, ma solo per quella normativa.

Successivamente all'emanazione di tali norme, le Organizzazioni sindacali hanno concluso altri contratti collettivi aventi validità nei confronti dei datori di lavoro e lavoratori rappresentati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie che assumono prevalenza sui contratti *erga omnes* se risultano più favorevoli nei confronti dei lavoratori.



Attenzione

Tale condizione avviene anche per i contratti collettivi corporativi. Infatti, il principio dell'ultrattività continua nei confronti dei soggetti non vincolati ai successivi contratti di lavoro.

Come previsto dall'art. 76 della Costituzione, la L. n. 741 del 14 luglio 1959 ha avuto una validità limitata nel tempo, con la conseguenza che dopo la relativa scadenza non si è resa possibile la possibilità di poter attribuire ai contratti collettivi la validità nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti a una determinata categoria.



Ricorda

L'art. 1 della L. n. 1027 del 1° ottobre 1960 è stato dichiarato incostituzionale in quanto estendeva anche a contratti e accordi stipulati entro 10 mesi successivi alla data di entrata in vigore della L. n. 741/1959 (C. Costituzionale, sent. n. 106 dell'11 dicembre 1962).

Complessivamente sono stati emanati 951 decreti, di cui 146 riferiti alla proroga contenuta nella L. n. 1027 del 1° ottobre 1960, in base alla quale gli stessi non potevano essere considerati con efficacia *erga omnes*.

L'emanazione di contratti collettivi in epoca successiva non ha fatto venir meno gli accordi normativi contenuti nei contratti *erga omnes*. La mancata osservanza di tali norme comporta la comminazione di sanzioni amministrative da parte di:

- servizi ispezioni del lavoro del Ministero del lavoro;
- servizi ispettivi del Ministero Marina Mercantile;
- servizi di vigilanza di competenza di altri Ministeri.

La giurisprudenza ha precisato che se la disciplina di un contratto di diritto comune contrasta con quello *erga omnes*, con riferimento ai trattamenti economici e normativi minimi, deve essere data attuazione al contratto con efficacia obbligatoria generalizzata, non derogabile dai successivi contratti collettivi, a meno che la disciplina propria di questi ultimi, valutata complessivamente, risulti più favorevole ai lavoratori. Tale valutazione si deve effettuare con un esame analitico di tutti gli elementi idonei a una valutazione complessiva delle discipline contrattuali a confronto (C. Cassazione, sent. n. 11338 del 9 ottobre 1999).



Ricorda

Non è sufficiente la dimostrazione del carattere globalmente peggiorativo della normativa nella quale la clausola denunciata risulta inserita. La comparazione deve essere, infatti, posta con riferimento istituto per istituto (la tredicesima e la quattordicesima mensilità debbono venire considerate come appartenenti al medesimo istituto, in quanto emolumenti analoghi nella struttura e nella funzione, trattandosi di emolumenti rientranti nelle mensilità aggiuntive, ossia mensilità attribuite in un'unica soluzione nel corso dell'anno e hanno la funzione d'incrementare la retribuzione complessiva annuale (C. Cassazione, sent. n. 16191 del 18 agosto 2004).

È stato precisato, infatti, che i contratti collettivi corporativi mantengono il loro valore giuridico e possono essere disapplicati dal giudice ordinario solo se risultano in contrasto con disposizioni imperative appartenenti a un livello superiore rispetto alla gerarchia delle fonti del diritto (es. norme costituzionali, norme internazionali in materia di diritto del lavoro). I contratti collettivi post-corporativi, anche se hanno valore *erga omnes*, non possono sostituire la corrispondenza dei minimi economici stabiliti dai contratti corporativi né il giudice può derogare all'osservanza di detti minimi se risultano più favorevoli al lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 10434 dell'8 agosto 2000).

Nel caso in cui un rapporto di lavoro venga regolato consecutivamente da una pluralità di contratti collettivi post-corporativi resi efficaci *erga omnes* che contengono diversi trattamenti economici, va fatto presente che la libera volontà contrattuale trova un limite nelle norme di legge con cui ha stabilito trattamenti economici e normativi in base alle norme di legge (art. 7, L. n. 741 del 14 luglio 1959), per cui un diverso trattamento è possibile solo se risulta più favorevole per il lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 14675 del 13 novembre 2000).

Il legislatore ha posto un'efficacia *erga omnes* indiretta di tipo soggettivo alle seguenti tipologie contrattuali:

- a. L. n. 741 del 14 luglio 1959 e art. 36 Statuto Lavoratori (L. n. 300 del 20 maggio 1970) con cui gli appaltatori di opere pubbliche o destinatari di agevolazioni finanziarie sono obbligati ad applicare o far applicare, nei confronti dei lavoratori dipendenti, condizioni di lavoro non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi della categoria;
- b. art. 8, L. n. 148 del 14 settembre 2011, relativamente ai contratti collettivi gestionali e di prossimità.

I contratti collettivi di diritto comune

I contratti collettivi post-corporativi sono regolati da norme di diritto privato. Essi sono vincolanti solo nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori rappresentati nelle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo.

Tali contratti devono essere applicati anche quando le parti, pur non avendo partecipato alla loro stesura, abbiano in qualche modo aderito alla loro applicazione.



Ricorda

L'adesione può essere:

- esplicita, quando il CCNL risulta indicato nel contratto individuale di lavoro o nella lettera di assunzione;
- implicita, attraverso la corresponsione ai lavoratori della parte economica del contratto collettivo, o l'osservanza di clausole contenute nel contratto collettivo, oppure con la sua ripetuta applicazione.

Va al riguardo fatto presente che l'art. 36 della Costituzione prescrive che il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Tale norma assume significato essenziale in assenza di applicazione di contratti collettivi.

Volendo esaminare l'efficacia applicativa dei contratti collettivi di diritto comune si possono ipotizzare le seguenti situazioni:

- a) Datore di lavoro:



CASISTICA	SOLUZIONE
1. Datore di lavoro iscritto e poi cessato	Ha l'obbligo all'applicazione del contratto collettivo in vigore al momento della sua cessazione. Non ha alcun obbligo di applicare i contratti collettivi successivi
2. Datore di lavoro non iscritto ad alcuna Organizzazione sindacale	Non ha l'obbligo di applicare il contratto collettivo in vigore per la categoria di esercizio dell'attività, ma deve garantire ai lavoratori una retribuzione ed un trattamento normativo conforme alle norme di legge. Il giudice ha facoltà di fare riferimento alle tariffe salariali prevista per il CCNL della categoria, ai fini della determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Costituzione (C. Cassazione, sent. n. 3155 del 12 maggio 1986).
3. Datore di lavoro non iscritto ad alcuna Organizzazione sindacale che ha indicato il CCNL nella lettera di assunzione del lavoratore (C. Cassazione, sent. 11372 dell'8 maggio	Ha l'obbligo all'osservanza della normativa contenuta nel CCNL non solo a carico del lavoratore interessato ma per tutti gli altri lavoratori



CASISTICA	SOLUZIONE
2008, n. 2665 del 26 marzo 1997; Trib. Napoli, sent. del 23 novembre 2009) Si tratta di una forma di adesione esplicita pur non aderendo ad alcuna Organizzazione sindacale.	

b) lavoratore dipendente:



CASISTICA	SOLUZIONE
1. Lavoratore iscritto a un'organizzazione sindacale di categoria	Ha diritto all'applicazione dei CCNL del settore (nazionali e territoriali) se il datore di lavoro risulta iscritto alla stessa categoria
2. Lavoratore non iscritto ad alcuna organizzazione sindacale di categoria	Ha diritto all'applicazione del CCNL indicato nella lettera di assunzione anche se il datore di lavoro non è iscritto ad alcuna organizzazione

In linea generale, il datore di lavoro iscritto a una data organizzazione sindacale è obbligato all'applicazione dei CCNL sottoscritti dall'organizzazione stessa, in favore di tutti i dipendenti a prescindere della mansione espletata da ciascuno (C. Cassazione, sent. n. 2665 del 26 marzo 1997, sent. n. 21711 del 13 ottobre 2009; Trib. Torino, sent. del 20 luglio 2009). Tale obbligo sussiste anche quando il datore di lavoro risulta iscritto in categorie non corrispondenti all'attività effettivamente svolta (C. Cassazione, sent. n. 8289 del 10 novembre 1987).



Attenzione

Sarà compito del giudice determinare, in caso di controversia, la giusta retribuzione spettante ai dipendenti facendo come riferimento i minimi tabellari previsti dal CCNL della categoria economica di appartenenza effettiva del datore di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 7528 del 29 marzo 2010).

Il datore di lavoro può aderire a un CCNL anche in forma implicita (ossia *per facta concludentia*), pur non essendo iscritto ad alcuna organizzazione sindacale, quando applica spontaneamente e costantemente:

- un determinato CCNL;
- le clausole più rilevanti e significative di un CCNL (C. Cassazione, sent. n. 6412 del 9 giugno 1993). Peraltro la sola applicazione delle tabelle salariali contenute in un CCNL non significa l'adesione implicita al CCNL (C. Cassazione, sent. n. 5596 del 14 aprile 2001).



Ricorda

L'applicazione di solo alcune clausole contrattuali non genera la fattispecie di applicazione implicita del CCNL (C. Cassazione, sent. n. 319 del 16 gennaio 1996; Trib. Napoli, sent. del 23 novembre 2009; Trib. Trieste, sent. dell'8 settembre 2005).

Ecco in sintesi i casi in cui la giurisprudenza ha riconosciuto l'esistenza di un'approvazione implicita del CCNL:



1. inquadramento del personale dipendente con le modalità di un CCNL (C. Cassazione, sent. n. 1672 del 4 marzo 1996);
2. corresponsione della mensilità aggiuntiva ed arretrati per rinnovo CCNL (C. Cassazione, sent. n. 10632 dell'8 maggio 2009);
3. corresponsione di scatti di anzianità previsti da un CCNL (C. Cassazione, sent. n. 9252 del 18 aprile 2007);
4. corresponsione dell'intero trattamento retributivo previsto da un CCNL (C. Cassazione, sent. n. 11875 del 6 agosto 2003, n. 5596 del 14 aprile 2001).

Il solo richiamo alle tabelle salariali di un CCNL al solo fine di quantificare il trattamento retributivo di un suo dipendente non significa accettazione implicita del CCNL da parte del datore di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 4303 del 27 giugno 1986).

Qualora il datore di lavoro, non risultando iscritto ad alcuna associazione sindacale, corrisponda a un lavoratore, a parità di qualifica o mansioni, il trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva di un determinato settore, tale trattamento non costituisce elemento determinante per l'individuazione della contrattazione collettiva applicabile a tutti gli altri dipendenti, in quanto questa condizione non rileva di per sé l'adesione di fatto del datore di lavoro a quella categoria (C. Cassazione, sent. n. 7280 del 23 settembre 1987, n. 2369 del 5 aprile 1986). In questo caso egli ha titolo di regolare in forma autonoma i relativi rapporti di lavoro dei suoi dipendenti.

L'individuazione della contrattazione collettiva che regola il rapporto di lavoro va fatta unicamente attraverso l'indagine della volontà delle parti risultante, oltre da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla protratta e non contestata applicazione di un determinato contratto collettivo. Il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 c.c., è consentito solo al fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 Costituzione, nel caso che non risulti applicata alcuna contrattazione collettiva, ovvero sia stata dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Costituzione rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata (C. Cassazione, sent. n.11372 del 8 maggio 2008).

Il datore di lavoro può inserire nel contratto individuale di lavoro delle clausole relative a un CCNL diverso da quello della sua categoria economica di appartenenza a condizione che le stesse risultino più favorevoli al lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 11554 del 6 novembre 1995).

Aspetti operativi in merito all'adesione o mancata adesione del datore di lavoro all'applicazione dei CCNL

Il datore di lavoro, oltre all'obbligo all'applicazione dei CCNL della categoria cui appartiene in caso di sua adesione all'organizzazione sindacale di iscrizione, può avere la convenienza alla sua applicazione sia in forma integrale che parziale, al fine di poter usufruire di particolari benefici.

I principali benefici che il datore di lavoro può avere con il rispetto del CCNL vengono di seguito evidenziati.

a. Agevolazioni normative e contributive

Sono previsti particolari agevolazioni normative, contributive e incentivi economici per la creazione di nuove opportunità di lavoro e per il reinserimento nel mercato di lavoro dei lavoratori espulsi dai processi produttivi in favore dei datori di lavoro che rispettano i CCNL.

Le principali ipotesi di assunzione agevolata di lavoratori riguardano le seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori da impiegare nel settore dell'apprendistato;
- dirigenti disoccupati;
- lavoratori disabili;
- lavoratori edili disoccupati;
- assunzione di lavoratori da parte delle cooperative sociali.

L'accesso alle agevolazioni normative e contributive in materia di lavoro e legislazione sociale subordinato all'esistenza delle seguenti disposizioni (D.M. 24 ottobre 2007; Min. Lavoro, circolari n. 5 del 30 gennaio 2008; circolari n. 5 del 30 gennaio 2008, n. 34 del 15 dicembre 2008; INPS, circolare n. 51 del 18 aprile 2008):

- rispetto dei CCNL e relativi Accordi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati con Organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale;
- osservanza completa della normativa in materia di lavoro e previdenza sociale;
- possesso della regolarità contributiva attestata dal Documento unico di regolarità contributiva (**DURC**).

A titolo esemplificativo le agevolazioni contributive rientranti sono:



1. assunzione di lavoratori in mobilità con contratto a:
 - tempo indeterminato;
 - a termine, che può essere anche in epoca successiva trasformato a tempo indeterminato;
2. assunzione di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi;
3. assunzione di lavoratori in Cassa integrazione guadagni;
4. assunzione a tempo determinato di lavoratori per sostituzione di maternità.

Per quanto concerne i **benefici normativi** si deve precisare che gli stessi si riferiscono essenzialmente ad agevolazioni fiscali (es. riduzioni IRAP per il cuneo fiscale, credito d'imposta per nuove assunzioni, imposta sostitutiva per incentivi di produttività aziendale, ecc.). Per beneficiare di tali agevolazioni il datore di lavoro deve dimostrare di avere rispettato sia la parte economica sia quella normativa dei CCNL e degli accordi integrativi. Tale rispetto non può essere oggetto di autocertificazione, ma deve essere accertato dagli Organi verificatori.

Ai fini dei benefici agevolativi, l'applicazione di un CCNL e degli Accordi aziendali vigenti si può considerare adempiuto anche con l'applicazione di un CCNL e relativi accordi aziendali di un settore diverso rispetto a quello di appartenenza dell'imprenditore, solo se la relativa disciplina non sia peggiorativa per i lavoratori dipendenti (C. Cassazione, sent. n. 10208 del 1° ottobre 1991).

b. Concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie in favore di imprenditori e stipula contratti di appalto per l'esecuzione di opere pubbliche nonché concessioni di pubblico servizio

Nel settore dell'edilizia (e affini), al fine di contrastare il diffuso ricorso al subappalto finalizzato alla realizzazione di un ribasso del costo del personale e garantire ai lavoratori impiegati la piena tutela retributiva e contributiva derivante dal vincolo di responsabilità solidale stabilito dalla legge, per tutte le attività soggette ad appalto, il committente è obbligato a:

- verificare che l'impresa appaltatrice o subappaltatrice applichi in forma corretta e integrale il trattamento economico e normativo dei CCNL;

- comunicare alla Cassa edile competente per territorio rispetto al cantiere di esecuzione delle lavorazioni appaltate, la denominazione dell'impresa;
- trasmettere la dichiarazione sottoscritta dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice di adesione alla disciplina contrattuale del settore.

Tale comunicazione deve essere trasmessa agli Istituti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL) e alle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro.

Inoltre, in caso di appalti di lavori pubblici, l'impresa appaltatrice ha l'obbligo dell'osservanza integrale del trattamento economico e normativo stabilito dai CCNL e dagli accordi integrativi vigenti per il settore e per la zona in cui vengono eseguite le prestazioni, compresi gli adempimenti nei confronti agli Istituti previdenziali e assistenziali (art. 118 D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006, la cui responsabilità non va riferita solo alle retribuzioni ma anche al versamento dei relativi contributi).

Nel caso di mancata adesione del datore di lavoro alla normativa del CCNL, è comunque tenuto al rispetto di determinate disposizioni costituzionali e legislative che possono essere in tal modo riassunte:



SITUAZIONI	NORMATIVA	CONDIZIONI
Retribuzione proporzionata e sufficiente La corresponsione di minimi contrattuali fa prescindere dall'iscrizione del datore di lavoro ad una Organizzazione sindacale. Essi possono venire applicati anche dalle imprese aventi dimensioni ridotte (C. Cassazione, sent. n. 21274 del 15 ottobre 2010).	Costituzione, art. 36	Non può essere inferiore all'importo dei minimi fissati dal CCNL applicabile Va fatto riferimento al CCNL corrispondente alla categoria economica di appartenenza del datore di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 7528 del 29 marzo 2010; n. 16340 del 13 luglio 2009; n. 11372 dell'8 maggio 2008).
Base imponibile con riferimento ai contributi previdenziali	L. n. 389 del 7 dicembre 1989	Non può risultare inferiore alla retribuzione stabilita dai CCNL o accordi collettivi, o ai contratti individuali se di importo superiore
Assunzione di un lavoratore italiano all'estero	D.L. n. 317 del 31 luglio 1987	Trattamento economico e normativo non inferiore rispetto a quello contenuto nel CCNL vigente in Italia
Nullaosta per l'assunzione di lavoratore extracomunitario	D.P.R. n. 394 del 31 agosto 1999, art. 30-bis	Va fatto riferimento per il trattamento retributivo al CCNL

Definizione di contrattazione collettiva

Sul piano giuridico-sindacale la contrattazione collettiva svolge la funzione principale di:

- fissare le condizioni economiche-normative del rapporto di lavoro subordinato;
- regolare le relazioni sindacali fra i soggetti destinatari della contrattazione.

I contratti collettivi di lavoro possono essere stipulati sui seguenti due distinti livelli gerarchici:

1) **primo livello**, che risulta costituito da:

- **accordi interconfederali**, stipulati dalle Confederazioni sindacali;
- **contratti collettivi nazionali di categoria (CCNL)**, o di diritto comune o post-corporativi, stipulati a livello di Federazioni sindacali;

2) **secondo livello**, che si riferisce alla **contrattazione decentrata, o territoriale, o aziendale** sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali periferiche o territoriali.

Per avere un quadro riassuntivo della contrattazione collettiva attuale si espone quanto segue:



TIPO DI CONTRATTO	SOGGETTI STIPULANTI	AMBITO SOGGETTIVO	AMBITO TERRITORIALE
Accordi interconfederali	Confederazioni dei datori di lavoro e lavoratori, con possibile intervento statale Le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e lavoratori sono costituite con lo scopo di unire le varie Federazioni sindacali di categoria	Settore economico: industria, artigianato, terziario, agricoltura, credito	Nazionale o decentrato di tipo regionale
CCNL	Federazioni dei datori di lavoro e lavoratori, con possibile intervento dello Stato o Singoli datori di lavoro e Federazioni dei lavoratori	Categoria o settore merceologico di produzione cui appartiene l'attività di ciascun datore di lavoro	Nazionale
Contrattazione decentrata	Organizzazioni regionali e provinciali dei datori di lavoro e lavoratori o Singolo datore di lavoro e Organizzazioni regionali o provinciali dei lavoratori	Lavoratori dipendenti della categoria	Provinciale o regionale
Contrattazione Aziendale	Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e datori di lavoro o Singolo datore di lavoro e Organizzazioni territoriali dei lavoratori	Lavoratori dipendenti dell'azienda	Singola azienda

Rimangono ancora in vigore, per la parte che produce ancora dei diritti residui anche due tipologie di contratti collettivi:

1. i contratti corporativi;
2. i contratti collettivi che per definizione giuridica sono *erga omnes* (L. n. 741 del 14 luglio 1959).

In linea generale, gli **accordi interconfederali** risultano formati e sottoscritti dalle Confederazioni dei datori di lavoro e lavoratori, anche con l'intervento dello Stato, e sono finalizzati alla regolamentazione uniforme di particolari situazioni di carattere generale.

Tali accordi possono essere sottoscritti dalle Confederazioni e riguardano settori produttivi (es. commercio, industria, artigianato, credito, ecc.).

I CCNL vengono stipulati con lo scopo di disciplinare i trattamenti economici e normativi minimi per tutti i lavoratori comunque impiegati. Essi sono dei **contratti atipici** disciplinati dalle norme del c.c. regolanti i contratti in generale (art. 1321 e segg. c.c.). Tali atti vengono redatti e sottoscritti dalle Associazioni sindacali dei lavoratori e datori di lavoro.

Va fatto presente che tali atti possono essere redatti anche da raggruppamenti occasionali e spontanei di lavoratori (es. comitati di lotta, comitati di base, rappresentanze di singole categorie di lavoratori, ecc.).

Attualmente le Organizzazioni sindacali stipulanti i CCNL, con particolare riferimento a quelle dei lavoratori, si riuniscono al fine di determinare la presenza nelle trattative per i rinnovi dei contratti collettivi delle Organizzazioni più rappresentative.

Le Organizzazioni meno rappresentative possono sottoscrivere a parte il CCNL in modo da estendere i relativi effetti anche in favore dei lavoratori loro iscritti. La sottoscrizione è considerata **per adesione** in forma esplicita. Tali Organizzazioni sindacali possono implicitamente aderire ai CCNL con fatti concludenti che comportino la ratifica e l'approvazione dell'Operato delle Organizzazioni stipulanti (C. Cassazione, sent. n. 2664 del 5 marzo 1992).

La forma dei contratti collettivi di lavoro

La forma per la stipula dei contratti collettivi di lavoro:

- a. non è obbligatoria per i CCNL a tempo indeterminato;
- b. è obbligatoria per i seguenti contratti di lavoro:
 - contratto a tempo determinato;
 - contratto part-time;
 - contratto di reinserimento;
 - contratto di formazione e lavoro;
 - clausola del periodo di prova (definita come atto *ad substantiam*).



Ricorda

In mancanza di forma scritta non esiste alcun periodo di prova con la conseguenza che il rapporto di lavoro è a tutti gli effetti a tempo indeterminato (C. Cassazione, sent. n. 5591 del 13 aprile 2001). Non è ammessa alcuna deroga da parte dei CCNL (Pret. Cagliari, sent. del 15 novembre 1990), in quanto erano ammesse delle deroghe solo dai contratti corporativi. Va precisato che non è valida la comunicazione unilaterale del datore di lavoro con l'intenzione di assumere in prova il lavoratore, se la stessa non è sottoscritta dal lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 3699 del 17 giugno 1982; Pretura di Pistoia, sent. del 20 dicembre 1983). Se la prova viene convenuta in epoca successiva all'inizio del rapporto di lavoro deve essere considerata nulla ed il rapporto è sorto a titolo definitivo (C. Cassazione, sent. n. 6441 del 27 novembre 1982, n. 1347 dell'8 febbraio 1988, n. 5591 del 13 aprile 2001). Non è valida la prova stabilita fra le parti in forma orale (C. Cassazione, sent. n. 9101 del 24 agosto 1991).

Va fatto presente che il patto di prova può essere ammesso in caso di assunzione obbligatoria di invalidi in quanto il rapporto di lavoro ha fonte contrattuale (C. Cassazione sent. n. 1760 del 1° marzo 1985, n. 3235 del 16 maggio 1981).

In linea generale la **lettera di assunzione** non costituisce un documento obbligatorio ma risulta molto opportuno in quanto definisce alcune regolamentazioni del rapporto di lavoro. In ogni caso il datore di lavoro deve rilasciare al lavoratore una **dichiarazione** scritta contenente tutti i dati esposti nel libro unico del lavoro.

Qualora il datore di lavoro non applichi alcun CCNL, nella dichiarazione o nella lettera di assunzione è obbligatorio esporre in ogni caso:

- la retribuzione mensile spettante con le mensilità aggiuntive, con indicazione dei singoli elementi costitutivi;
- la periodicità di erogazione delle mensilità;
- la durata delle ferie annuali, e le modalità per la loro fruizione;
- i termini del preavviso, in caso di recesso;
- la durata della prestazione, con l'indicazione se è a tempo determinato o indeterminato;
- il luogo di effettuazione della prestazione con le relative mansioni;



Ricorda

Le mansioni debbono essere indicate per iscritto. In caso di loro assenza il contratto è nullo (C. Cassazione, sent. n. 9769 del 4 maggio 2011).

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'orario di lavoro;
- la durata del periodo di prova.

Il contenuto dei contratti collettivi di lavoro

I CCNL attuali sono costituiti dalle seguenti quattro parti: parte normativa, parte obbligatoria, parte gestionale e parte di rinvio.

Volendo esaminare la componentistica di due CCNL ecco di seguito due tipologie di contratti collettivi:

1) CCNL Metalmeccanici Grande Industria



DISCIPLINA GENERALE
Sezione prima: SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI
Sezione seconda: DIRITTI SINDACALI
Sezione terza: DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DEL LAVORO
DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA, PARTE SECONDA, PARTE TERZA
UNIFICAZIONE DELLE DISCIPLINE SPECIALI
ALLEGATI

2) CCNL Commercio



Sezione prima: SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
Titolo primo: Diritti di informazione e consultazione
Titolo secondo: *Contrattazione* (livello nazionale e livello aziendale)
Titolo terzo: Strumenti paritetici nazionali
Titolo quarto: *Bilateralità*
Titolo quinto: Diritti sindacali
Titolo sesto: Delegato aziendale
Sezione seconda: Tutela della salute e della dignità della persona
Sezione terza: Composizione delle controversie
Sezione quarta: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
Titolo primo: *Mercato del lavoro* (contratto di inserimento, apprendistato, contratto a tempo determinato, somministrazione del lavoro a tempo determinato, lavoro ripartito, telelavoro, lavoratori disabili)
Titolo secondo: *Welfare contrattuale* (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, formazione continua)
Titolo terzo: *Instaurazione del rapporto di lavoro* (classificazione del personale, passaggi di qualifica, assunzione, periodo di prova)
Titolo quarto: *Quadri*
Titolo quinto: *Svolgimento del rapporto di lavoro* (orario di lavoro, lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno, riposo settimanale, festività e permessi retribuiti, ferie, congedi – diritto allo studio – aspettative, chiamata e richiamo alle armi e servizio civile, malattie ed infortuni, maternità e paternità, sospensione del lavoro, anzianità di servizio, scatti di anzianità, trattamento economico, mensilità supplementari, cauzioni, calo merci ed inventari, responsabilità civili e penali, coabitazione, vitto ed alloggio, divise ed attrezzi, appalti, doveri del personale e norme disciplinari)
Titolo sesto: *Risoluzione del rapporto di lavoro* (recesso, preavviso, trattamento di fine rapporto, dimissioni)
Sezione quinta: DECORRENZA E DURATA
ALLEGATI, TABELLE RETRIBUTIVE, PROTOCOLLI, APPENDICI

Dall'esame delle due tabelle si può rilevare che la stesura dei CCNL assume rilevanza diversa a seconda del settore di appartenenza. In ogni caso peraltro entrambi i CCNL contengono le parti costituenti il CCNL evidenziate in precedenza.

Al fine di avere un quadro completo sulla loro formazione è indispensabile esaminare in dettaglio ciascuna parte.

a. Parte normativa

La parte del CCNL in esame ha la funzione di regolamentare il trattamento economico e normativo dei rapporti di lavoro. La sua funzione principale è quella di predeterminare il contenuto dei futuri contratti individuali di lavoro.

Essa contiene in particolare:

- i minimi tabellari retributivi, suddivisi in categorie o livelli (nazionali, territoriali, aziendali);



Ricorda

Non esiste, nel vigente ordinamento giuridico, un principio di parità di trattamento economico dei lavoratori che impedisca alla disciplina collettiva di prevedere in determinate situazioni una differenziazione della retribuzione pur a parità di categoria e di mansioni. È pertanto possibile prevedere con un rinnovo di un contratto collettivo anche aziendale, nell'esercizio della loro autonomia collettiva, che determinati aumenti di retribuzione, riconosciuti anche con effetto retroattivo, spettino unicamente ai lavoratori dipendenti in servizio alla data del rinnovo contrattuale (C. Cassazione, sent. n. 10648 del 6 novembre 1990).

- i trattamenti di anzianità (scatti), le maggiorazioni di retribuzione, le indennità;
- la durata del periodo di prova e di preavviso o di comporto;
- la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo e notturno;
- i trattamenti di malattia, maternità e infortunio;
- la regolamentazione di particolari tipologie contrattuali (es. apprendistato, contratto a termine, somministrazione lavoro, telelavoro, ecc.).

b. Parte obbligatoria

Questa parte del contratto collettivo ha la funzione di disciplinare la contrattazione tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e imprenditori (o singoli imprenditori).

Essa contiene le seguenti disposizioni:

- norme contenenti l'impegno per le parti firmatarie il CCNL a riconoscere determinate disposizioni con:
 - la definizione di procedure negoziali formali e informali (creazione di organismi abilitati alla soluzione di eventuali conflitti interpretativi sull'applicazione delle norme contrattuali);
 - la partecipazione ad organismi ed enti bilaterali;
- impegno a non fare ricorso a scioperi e a non organizzare agitazioni finalizzate al conseguimento di modifiche alle materie disciplinate dal CCNL prima della sua scadenza o prima che si presenti una situazione risolutiva del contratto.

c. Parte gestionale

Ha la funzione di risolvere eventuali conflitti fra le parti in forma transattiva. Essa può risultare composta da norme che contengono:

- provvedimenti di gestione del personale relativi a:
 - riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a fronte della garanzia del mantenimento del livello occupazionale;
 - sospensione di un certo numero di lavoratori con utilizzo della CIG o riduzione del personale in un determinato settore produttivo o distributivo;
- determinazione contrattuale di:
 - obblighi di informazione e consultazione fra le Organizzazioni sindacali stipulanti;
 - regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici indicati nel contratto;
 - obblighi a trattare e a contrarre in presenza di determinate situazioni aziendali (es. trasferimenti di personale, licenziamenti collettivi, ristrutturazioni aziendali, mutamenti di strutture societarie, ecc.).

d. Parte di rinvio

Svolge la funzione di delega a un livello sindacale inferiore o territoriale della contrattazione per la disciplina di particolari materie in funzione all'ambito territoriale di residenza dell'impresa.

L'adozione degli stessi termini testuali del CCNL e di quello aziendale, volti a definire la base di calcolo di un'analogia maggiorazione retributiva da ciascuno di essi definita, non comporta che, a seguito di successive modifiche introdotte dalla contrattazione nazionale, si debbano estendere le maggiorazioni contributive anche alla corrispondente maggiorazione istituita dalla contrattazione aziendale senza un rinvio formale di quest'ultima a quella nazionale (C. Cassazione, sent. n. 1048 del 13 febbraio 1990).

I principi istitutivi dei contratti collettivi

Vi sono dei principi che devono essere tenuti presenti nell'applicazione dei contratti collettivi. Essi possono essere così riassunti:

- a. il contratto collettivo ha una durata limitata nel tempo stabilita nel suo testo;
- b. la normativa contenuta in un contratto collettivo posteriore può contenere anche delle norme meno favorevoli rispetto a quelle contenute nel contratto collettivo precedente;
- c. non possono essere regolati da contratti collettivi i rapporti di lavoro disciplinati con atti della pubblica autorità in conformità alla legge (art. 2068 c.c.).



Attenzione

È stato dichiarato incostituzionale (sent. n. 68 del 9 aprile 1969) l'inciso con cui erano sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico.

Va precisato che per i dipendenti pubblici la stipula di contratti collettivi è regolamentata dalle norme contenute nel D.Lgs. n. 29 del 3 febbraio 1993; tali contratti debbono essere poi sottoposti all'autorizzazione del Governo e a un controllo da parte della Corte dei Conti (legittimità e compatibilità economica).

Il fatto che un contratto collettivo abbia una durata limitata nel tempo non significa che alla scadenza contrattuale avvenga l'automatica cessazione dell'efficacia delle clausole a contenuto retributivo. Il contratto continua a produrre i suoi effetti fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo (art. 2074 c.c.). I CCNL determinano al loro interno i tempi e il procedimento per il loro rinnovo. Esso prevede:

- la presentazione delle proposte per l'apertura della trattativa;
- il riscontro della parte che ha ricevuto la proposta di apertura della trattativa;
- la trattativa può avere una durata massima di sette mesi;
- al termine della trattativa in presenza di un accordo verrà redatto un verbale che evidenzia le materie oggetto della piattaforma di rivendicazione.

Il datore di lavoro può recedere dal CCNL solo per aderire ad un altro CCNL più attinente alla propria attività imprenditoriale.

In base al principio della libera volontà e autonomia delle parti, un contratto collettivo può contenere norme meno favorevoli al lavoratore rispetto a quelle ricomprese nel contratto precedente. Ciò può

avvenire in quanto le parti stipulanti hanno concluso un contratto collettivo dopo avere fatto una valutazione della situazione esistente al momento della sua stipulazione e quella prevedibile nel periodo di validità del contratto.

Tale possibilità è stata ammessa anche a un contratto di grado inferiore (es. provinciale o aziendale) stipulato in epoca posteriore che contenga clausole meno favorevoli rispetto al contratto collettivo di grado superiore, se esso è giustificato con l'obiettivo di raggiungere altri risultati di preminente interesse per i lavoratori (es. evitare la cessazione dell'attività, incrementare l'occupazione, ecc.).

Tale situazione non è invece ammessa nel caso della contrattazione articolata, che risulta rappresentata dal contratto collettivo di applicazione più estesa (nazionale o intercategoriale) che regola gli aspetti più generali del rapporto di lavoro, mentre i contratti collettivi di grado inferiore (es. categoriali, provinciali, aziendali) hanno la funzione di regolare in dettaglio i vari aspetti del rapporto.

L'applicazione e la modifica di un contratto collettivo di lavoro

Per l'applicazione di un CCNL è indispensabile procedere ad un'analisi preliminare circa l'eventuale iscrizione del datore di lavoro ad una associazione di categoria. In caso affermativo il datore di lavoro, con l'adesione all'organizzazione datoriale ha definito anche la sua appartenenza ad una data categoria professionale con il conferimento di un mandato indiretto per la stipula del relativo CCNL. In mancanza di adesione a una categoria professionale è necessario ricercare l'attività professionale svolta dal datore di lavoro e dai lavoratori. L'art 2070 c.c. ha fornito un primo criterio di selezione dell'applicazione del CCNL. Esso indica che "l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore". In caso di esercizio di "distinte attività di carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti corrispondenti alle singole attività". Nel caso che il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività.

In merito alla definizione di categoria professionale è stata data rilevanza giuridica non già a categorie astratte delle attività produttive e professionali ma alle categorie quali risultano dalla spontanea Organizzazione sindacale e dalla stipulazione collettiva (C. Cassazione, sent. n. 812 del 2 febbraio 1984). Concretamente può essere fatto riferimento al codice ATECO della CCIAA, alla volontà delle parti contraenti, all'inquadramento previdenziale del datore di lavoro o all'oggetto sociale dell'impresa che dovrebbe risultare conforme alla reale attività esercitata (C. Cassazione, sent. n. 2998 del 14 maggio 1985).

Nel caso di esercizio di diverse attività è necessario stabilire preliminarmente se esse abbiano carattere autonomo ovvero se una di esse sia la principale e le altre abbiano carattere accessorio. In presenza del carattere autonomo delle attività sono applicabili ai singoli rapporti di lavoro i contratti collettivi relativi alle singole attività. Invece nel caso dell'esistenza di un'attività principale con attività accessorie si applica il contratto collettivo di quella principale (C. Cassazione, sent. n. 6989 del 17 dicembre 1982).

È indispensabile tenere presente anche le norme contenute:

- a. nell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338 del 9 ottobre 1989 e art. 2, comma 25, della L. n. 549 del 28 dicembre 1995, in cui è precisato che il contratto collettivo sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini di calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal contratto collettivo applicato. In presenza di più contratti collettivi la retribuzione da assumere ai fini contributivi è quella dei contratti stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria;

- b. nell'art. 1, comma 1175, L. n. 296 del 27 dicembre 2006, è stabilito che per il godimento di benefici normativi e contributivi è indispensabile l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- c. nel settore edile, l'art. 90 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, esplicitamente stabilisce l'applicazione di un contratto collettivo stipulato da Organizzazioni sindacali che appartengano alla Commissione Nazionale delle Casse edili (CNCE);
- d. nel settore cooperativo l'art. 3, comma 1, L. n. 142 del 3 aprile 2001 e art. 7, comma 4, del D.L. n. 248 del 31 dicembre 2007, al socio lavoratore deve essere garantito un trattamento economico complessivo proporzionale alla qualità e quantità di lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

In linea generale i datori di lavoro non associati ad alcuna associazione datoriale applicano i CCNL in forma esplicita, mediante dichiarazione nei contratti individuali o nelle lettere di assunzione, oppure in forma implicita con l'applicazione del contratto per tutti i rapporti di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 11372 dell'8 maggio 2008).

I casi di possibile mutamento contrattuale sono:

1) **trasferimento d'azienda** (complesso di beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio di un'attività economica), in forma totale o di singole unità produttive suscettibili di costituire idoneo e compiuto strumento d'impresa (C. Cassazione, sent. n. 138 dell'8 gennaio 1983). In quest'ultimo caso gli effetti del trasferimento restano circoscritti ai lavoratori del settore ceduto. Il rapporto di lavoro continua con l'acquirente e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano (art. 2112 c.c.);

2) **procedure concorsuali o crisi di azienda** (art. 47, comma 4 bis, L. n. 428 del 29 dicembre 1990) in cui sia stato raggiunto un accordo anche parziale dell'occupazione, trova applicazione la normativa contenuta nell'art. 2112 c.c., nei casi di:

- imprese in cui sia stato accertato lo stato di crisi aziendale (art. 2, comma 5, lett. c), L. n. 675 del 12 agosto 1977), o è stata disposta l'amministrazione straordinaria (D.Lgs. n. 270 dell'8 luglio 1999);
- dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo (L. n. 134 del 7 agosto 2012, L. n. 155 del 19 ottobre 2017);
- omologa dell'accordo di ristrutturazione di debiti: standard o ordinario (art. 57 D.Lgs. n. 14 del 12 gennaio 2019), agevolato (art. 60 cit. decreto) o ad efficacia estesa (art. 61 cit. decreto) con il mantenimento dei livelli retributivi e delle condizioni contrattuali precedenti (art. 2112 c.c.);

3) **successione del contratto di appalto**, con la previsione di **clausole sociali** (con la conservazione dei livelli occupazionali e del medesimo contratto collettivo) (art. 29 del 19 settembre 2003);

4) **variazione unilaterale del CCNL** da parte di un datore di lavoro che deve avvenire tramite un **accordo integrativo aziendale** sottoscritto con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, che deve contenere il mantenimento dei diritti acquisiti dai lavoratori, con l'eventuale perdita dei diritti attesi, e con il riallineamento della retribuzione annua lorda, scatti di anzianità e altro.



Riferimenti normativi

- Costituzione Repubblica, artt. 36 e 39
- Codice Civile, artt. 2068, 2074, 2269
- D.P.R. n. 394 del 31 agosto 1999
- L. n. 389 del 7 dicembre 1989

- D.L. n. 317 del 31 luglio 1987
- L. n. 741 del 14 luglio 1959

I contratti collettivi integrativi e territoriali – Contratti collettivi di secondo livello

I contratti collettivi di secondo livello possono essere sia integrativi rispetto a quelli di primo livello sia finalizzati a porre in essere la contrattazione aziendale (o accordi aziendali) quale atto di autonomia collettiva mediante un sistema di contrattazione articolata. Un'importante tipologia di contratti collettivi di secondo livello è rappresentata dai contratti di prossimità.

Concetti generali

I **contratti collettivi integrativi e aziendali** costituiscono una contrattazione di secondo livello che può essere prevista:

- a. secondo le modalità ed entro gli ambiti esplicitamente definiti dal contratto nazionale della categoria di appartenenza;
- b. per esplicita volontà del datore di lavoro finalizzata alla soluzione di aspetti operativi aziendali.

Entrambi i contratti collettivi assumono rilevanza giuridica di diritto comune qualora definiscano sotto il profilo economico e/o normativo situazioni ed istituti contrattuali sotto il profilo migliorativo rispetto alla normativa contenuta nei contratti collettivi nazionali di categoria.

Va infatti precisato che le eventuali norme contenute nei contratti integrativi ed aziendali che dovessero risultare peggiorative o in contrasto con quelle esposte nei contratti collettivi nazionali devono essere considerate non applicabili sotto il profilo giuridico.

Deve essere precisato che il datore di lavoro il quale, pur aderendo a un CCNL stipulato dall'Organizzazione sindacale, non abbia stipulato o aderito a un Accordo collettivo territoriale, non è obbligato all'applicazione delle relative disposizioni ivi contenute, a meno che non vi dia esplicita adesione o non ponga in essere una spontanea applicazione delle relative norme (Min. Lavoro, risp. Interpello n. 54 del 19 dicembre 2008).

Con l'Accordo interconfederale del 22 gennaio 2009 è stato attribuito ai CCNL la facoltà di consentire che i contratti collettivi territoriali ed aziendali possano definire delle intese finalizzate a modificare:

- in forma totale o parziale,
- in via definitiva o temporanea,
- singoli istituti economici e/o normativi disciplinati a livello nazionale.

In tal modo è stata superata la funzione di disciplina integrativa della contrattazione di secondo livello stabilita con l'Accordo interconfederale del 3 luglio 1993. L'Accordo interconfederale del 3 luglio 1993, e si è rafforzata la possibilità di deroga in peggio della contrattazione di secondo livello.

I contratti collettivi decentrati si suddividono in due categorie:

- a. contratti integrativi aziendali, relativi alle imprese di grandi dimensioni;
- b. contratti integrativi territoriali, relativi alle piccole e medie imprese e l'artigianato.

La contrattazione collettiva territoriale

Particolare rilevanza può assumere la contrattazione collettiva territoriale che viene posta in essere dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale nell'ambito territoriale di competenza. Normalmente tali contratti vengono stipulati a livello provinciale o regionale con riferimento a:

- specifica realtà di riferimento,
- definizione di erogazioni economiche in presenza di margini di produttività eccedente rispetto a quella che è stata utilizzata per la determinazione delle remunerazioni contrattuali nazionali, finalizzate alla valorizzazione di elementi di competitività ed a risultati legati all'andamento economico delle imprese operanti nel territorio.

Con l'Accordo interconfederale del 21 novembre 2012, peraltro non sottoscritto dalla CGIL, è stato precisato che al contratto di secondo livello risultano demandate le competenze relative alla disciplina relativa a:

- disciplina della prestazione lavorativa,
- orario ed organizzazione del lavoro.

Rimangono di competenza dei CCNL di categoria la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni minime ed il trasferimento alla contrattazione di secondo livello di una parte degli aumenti retributivi da collegarsi alla produttività ed alla redditività aziendale.

I contratti territoriali, in base al principio dell'autonomia negoziale (art. 1322 c.c.), hanno titolo di prorogare l'efficacia dei contratti di lavoro nazionali e derogarli, anche *in pejus* 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 deteriore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello (C. Cassazione, sent. n. 355 del 13 gennaio 2016).

La contrattazione aziendale

I contratti collettivi aziendali sono a tutti gli effetti considerati contratti collettivi anche se vengono conclusi da un solo datore di lavoro e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, comprese le Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).



Attenzione

Con la L. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) è stata demandata alle RSA o alle Commissioni interne la stipula di accordi aziendali in materia di:

- apparecchiature di controllo a distanza dei lavoratori,
- ispezioni sulle persone dei lavoratori.

I contratti collettivi in esame sono quelli che prendono in considerazione la collettività dei lavoratori operanti nell'azienda, considerati in forma indistinta e soggettivamente non identificati, se non attraverso la loro inserzione all'interno dell'organizzazione dell'impresa. Essi non sono costituiti dalla somma di contratti individuali ma vengono posti in essere mediante un **atto di autonomia collettiva** di ordine generale.

Va preliminarmente precisato che il contratto aziendale deve essere posto entro i limiti di regolamentazione del rapporto di lavoro al fine di non snaturare la contrattazione collettiva nazionale.

Il contratto collettivo aziendale si distingue in due distinte categorie:

- a. contratto di tipo **integrativo**, il quale si inserisce in un sistema tipico di contrattazione separata;
- b. contratto di tipo **articolato**, il quale normalmente ha lo scopo di regolamentare degli istituti che non sono stati oggetto di contrattazione collettiva, per la loro atipicità o eccezionalità.

Il **contratto collettivo aziendale** che si inserisce in un **sistema di contrattazione articolata**, è quello che definisce istituti giuridici o materie esplicitamente demandati dalla contrattazione collettiva nazionale. In questo caso le parti debbono rispettare gli eventuali limiti posti dalla contrattazione nazionale alla loro autonomia.



Ricorda

Il contratto aziendale di lavoro è un atto generale di autonomia negoziale che realizza un'uniforme disciplina dell'interesse collettivo dei lavoratori, con efficacia normativa generale tipica della contrattazione collettiva, anche se limitata a una sola azienda, per cui assume il carattere di contratto aziendale collettivo, per cui non è applicabile il divieto di rinuncia ex art. 2113 c.c. e la normativa dell'art 2077 c.c. ed ha titolo di derogare "*in pejus*" il trattamento dei lavoratori previsto da un precedente contratto collettivo (C. Cassazione, sent. n. 3920 del 16 giugno 1981).

In ogni caso deve essere precisato che le parti stipulanti il contratto sono in ogni caso in possesso di una piena capacità giuridica a trattare il contratto aziendale con un unico vincolo di agire entro i limiti stabiliti dalle norme giuridiche inderogabili.

Il contratto collettivo aziendale è in ogni caso valido per tutti coloro che sono rappresentati che lo sottoscrivono, anche se dovessero risultare travalicati i limiti posti dal contratto collettivo nazionale purché non contenga delle disposizioni che vadano contro le norme inderogabili stabilite dalla normativa del lavoro. Esso infatti può avere efficacia modificatrice di precedenti contrattazioni dello stesso livello o di livello diverso e determinare anche nuovi trattamenti economici e normativi anche peggiorativi (C. Cassazione, sent. n. 3076 del 18 maggio 1985, n. 3646 del 26 maggio 1983).

Il **contratto integrativo aziendale** viene redatto con lo scopo di:

- a. definire delle materie non previste dalla contrattazione collettiva nazionale;
- b. correggere in qualche modo le clausole stabilite nei contratti collettivi nazionali.



Ricorda

La deroga può riguardare anche la revisione delle clausole peggiorative esistenti nel contratto collettivo nazionale, come esporre nel contratto collettivo aziendale delle clausole peggiorative, che possono venire disattese solo se nel contratto collettivo nazionale non sia esplicitamente indicato che sono salve le condizioni più favorevoli esistenti nel contratto collettivo nazionale (C. Cassazione, sent. n. 4423 del 3 marzo 1984).

L'orientamento giurisprudenziale ha precisato che in base all'art. 2077 c.c. le norme peggiorative rispetto al contratto collettivo nazionale di categoria non sono applicabili solo ai contratti individuali di lavoro. Infatti le clausole difformi ai contratti individuali, siano esse precedenti che successive al con-

tratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, con la sola eccezione di quelle che contengono delle speciali condizioni più favorevoli ai lavoratori.

Per i contratti collettivi sia di primo che di secondo livello non esistono criteri né di gerarchia né di favore. La giurisprudenza ha al riguardo espresso le seguenti due distinte interpretazioni:

- a. il contratto collettivo di lavoro emesso in epoca successiva (principio della successione – C. Cassazione, sent. n. 1501 del 3 marzo 1984 – di un atto di autonomia negoziale con un altro atto di autonomia negoziale) ha titolo di poter modificare anche in forma peggiorativa il contratto collettivo precedente, anche se tale disposizione deriva da un accordo aziendale, con la conseguenza che un accordo collettivo successivo ha titolo di modificare il precedente accordo aziendale. In altri termini, prevale l'ultimo contratto collettivo anche se contiene delle clausole peggiorative;
- b. il concorso fra contrattazione collettiva di livello inferiore (regionale, provinciale od aziendale) rispetto a quella primaria va individuato con riferimento ai principi di competenza e di specialità in base ai quali la fonte collettiva più prossima agli interessi è prevalente sulle altre discipline consimili anche se derivano da contratti collettivi di livello superiore (C. Cassazione, sent. n. 4517 del 12 luglio 1986);
- c. il contratto collettivo aziendale, avente carattere di generalità verso la categoria, vincola tutti i lavoratori dell'azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione alle organizzazioni sindacali firmatarie, stante la sua natura sostanzialmente *erga omnes*, in quanto regola in forma unitaria degli indivisibili interessi collettivi aziendali dei lavoratori (Trib. Roma, sent. n. 5949 del 2 maggio 2013).

È stato altresì precisato che l'**accordo aziendale** ha titolo di derogare il contratto collettivo nazionale, anche se quest'ultimo ha efficacia *erga omnes* e anche se la deroga esprime un trattamento meno favorevole per i lavoratori dell'azienda, non avendo efficacia a tal fine la normativa contenuta nell'art. 2077 c.c., in quanto la stessa regola esclusivamente i rapporti fra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo (C. Cassazione, sent. n. 6695 del 9 dicembre 1988).



Ricorda

Gli accordi aziendali hanno natura ed efficacia di contratto collettivo, configurandosi non come somma di contratti individuali ma come atti generali di autonomia negoziale concernenti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati. Essi possono modificare *"in pejus"* il trattamento dei lavoratori previsto da precedenti contratti collettivi, anche di efficacia territoriale e soggettiva più estesa, non essendo applicabile l'art. 2077 c.c., che è riferibile solo a rapporti tra contratto individuale e contratto collettivo, e non essendo prospettabile un'incorporazione delle disposizioni del contratto collettivo nel contratto individuale che dia luogo a diritti acquisiti al potere dispositivo del sindacato (C. Cassazione, sent. n. 6695 del 9 dicembre 1988).

Il contratto collettivo aziendale può essere stipulato nel caso di:

- a. assenza del contratto collettivo di grado superiore (es. settore scoperto da contrattazione collettiva a livello interaziendale);
- b. assenza del contratto collettivo per mancata adesione dell'impresa ad alcuna organizzazione di datori di lavoro, per cui l'azienda da una parte e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dall'altra, hanno titolo di concludere qualunque contratto nel rispetto delle norme imperative, di quelle comunitarie, e dei principi costituzionali;
- c. stipula del contratto collettivo aziendale da Organizzazioni non associate a quelle stipulanti il contratto collettivo nazionale, per cui non è configurabile alcun rapporto di gerarchia tra i due

contratti, salvo che nell'uno o nell'altro delle specifiche norme di rinvio non facciano costituire un collegamento negoziale fra le due fonti contrattuali (C. Cassazione, sent. n. 718 del 26 gennaio 1983).



Ricorda

Il consulente incaricato dall'impresa alla predisposizione del contratto collettivo aziendale valuta le norme sotto l'aspetto dei limiti entro i quali la trattativa e il conseguente contratto possa risultare utile per una regolamentazione del rapporto di lavoro oltre la quale qualsiasi clausola diventerebbe inefficace in quanto in contrasto con le norme inderogabili.

In presenza di un **contratto collettivo aziendale totalmente autonomo** rispetto ai contratti collettivi di altro grado si debbono tenere presente le seguenti situazioni:

- a) il contratto collettivo aziendale regola materie non disciplinate da altri contratti collettivi:
- le parti sono libere di stabilire qualsiasi clausola che non risulti contraria alle norme inderogabili di natura legislativa;
- b) il contratto collettivo aziendale intende disciplinare norme già regolamentate da un contratto collettivo di grado superiore:
- la loro validità è condizionata all'esistenza di clausole più favorevoli per il lavoratore;
 - l'eventuale presenza di clausole meno favorevoli al lavoratore è ammessa solo se risulta strumentale alla difesa di un altro diverso e preminente interesse dei lavoratori (es. clausole in difesa del posto di lavoro).

Nel caso in cui un contratto collettivo aziendale venga stipulato **in assenza di un contratto collettivo di grado superiore** (cioè assenza di contrattazione collettiva interaziendale) o l'azienda non aderisca a nessuna Organizzazione sindacale dei datori di lavoro, è possibile concludere qualsiasi contratto purché lo stesso:

- non risulti in contrasto con norme imperative di legge;
- contenga norme migliorative rispetto alle norme dispositive di legge;
- non risulti in contrasto con le norme relative ai contratti collettivi corporativi o *erga omnes*;
- non risulti in contrasto con i principi costituzionali.

Il contratto collettivo aziendale stipulato dal sindacato per la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori di un'impresa, successivamente modificato o integrato da un nuovo accordo aziendale stipulato dallo stesso sindacato, vincola tutti i lavoratori che hanno aderito all'accordo originario, anche se non sono più iscritti al sindacato (C. Cassazione, sent. n. 9764 del 5 luglio 2002).



Ricorda

Il contratto collettivo aziendale realizza la tutela di interessi collettivi, ponendo in essere una disciplina unitaria dei rapporti di lavoro di una pluralità di lavoratori unitariamente considerati (C. Cassazione, sent. n. 233 del 18 gennaio 1978).

Particolare attenzione deve essere posta ai **contratti collettivi gestionali**, ossia a quei contratti aziendali che sono finalizzati a concordare una limitazione ad un potere datoriale, connesso alla ge-

stione del personale, attraverso il rispetto di un determinato procedimento. Essi, infatti, riguardano la generalità dei dipendenti e non producono alcun effetto sul rapporto di lavoro individuale.



Ricorda

L'accordo fra un'azienda in crisi e le organizzazioni sindacali non rappresentanti tutti i lavoratori, con l'avvio di una procedura di mobilità (con la decadenza di tutti gli accordi sindacali in essere con la conseguente estinzione di vari premi e indennità e con un nuovo inquadramento in perdita, non può qualificarsi come contratto gestionale e non può, pertanto, avere efficacia anche nei confronti dei lavoratori iscritti a un sindacato diverso da quelli stipulanti, con la conseguenza che per tali lavoratori rimane applicabile il precedente contratto aziendale con tutte le relative conseguenze economiche (C. Appello Brescia sent. del 7 marzo 2009).

In materia di **contratti di solidarietà** (L. n. 863 del 19 dicembre 1984), il contratto aziendale disciplina l'assetto dei rapporti di lavoro al fine di ridimensionare gli effetti di eccedenza di personale. Esso pertanto opera nei limiti e con le modalità che sono state previste dalle parti sindacali in funzione di una migliore e proficua operatività. A tal fine non è preclusa legislativamente la limitazione dell'operatività dell'accordo ai lavoratori che vi facciano adesione, a condizione che la percentuale dei lavoratori aderenti rimanga tale da assicurare la funzionalità dell'accordo. I lavoratori che non hanno aderito alla riduzione dell'orario di lavoro restano pertanto esclusi dal campo di applicazione di detto accordo (C. Cassazione, sent. n. 22255 del 30 ottobre 2015).

La regola secondo cui i contratti o gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, anche se non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, con la sola eccezione dei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso all'accordo medesimo, non vale nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art. 5 D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000), anche se deriva come strumento alternativo alla collocazione in mobilità, in quanto necessita dell'esplicito consenso scritto del lavoratore, il cui rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento (C. Cassazione, sent. n. 16089 del 14 luglio 2014).

I contratti di prossimità: oggetto

I contratti di prossimità derivano dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 in cui è stata prevista la possibilità di porre in essere dei **contratti aziendali derogatori del contratto nazionale con efficacia generale**, che risultano vincolanti per tutto il personale in forza e per tutte le associazioni sindacali operanti all'interno dell'impresa, se vengono stipulati da Organizzazioni sindacali dotate da una **rappresentatività qualificata** sia a livello nazionale che aziendale. Il livello di rappresentatività l'accordo ha stabilito determinati indici.

Tali contratti sono stati oggetto di una ulteriore valutazione normativa di tipo evolutivo con D.L. n. 81 del 15 giugno 2015 e n. 87 del 12 luglio 2018. L'evoluzione normativa ha esaminato l'aspetto della ri-regolazione organica dei contratti di lavoro flessibili e non *standard*, con la reintroduzione di stringenti vincoli per la stipula di contratti a termine e di somministrazione a termine.

I contratti di prossimità si dividono in due categorie:

a) **contratti di prossimità aziendali**, stipulati con:

- RSU (rappresentanze sindacali unitarie – Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 – se regolarmente costituite;

- RSA (art. 19 L. n. 300 del 20 maggio 1970), cui partecipano tutte le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- contratti aziendali stipulati con le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

b) **contratti di prossimità territoriali** (cioè a livello provinciale, regionale, metropolitano comunale), stipulati con le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

A livello nazionale, è stata stabilita come condizione per negoziare una soglia minima di rappresentatività non inferiore al 5% della totalità della categoria dei lavoratori cui si applica il CCNL determinato con riferimento alle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori.

A livello aziendale, è stato stabilito che la contrattazione è possibile per le materie delegate dai CCNL nazionali e dalla legge. Ai fini della rappresentatività, gli accordi sono validi *erga omnes* se risultano approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU elette secondo le regole interconfederali vigenti (Istituto Nazionale Lavoro, circolare n. 3 del 25 gennaio 2018; Ministero Lavoro, nota n. 3662 del 1° marzo 2018; Ministero Lavoro, circolare n. 16307 del 23 luglio 2012).

In presenza di RSA, i contratti aziendali hanno efficacia generale se risultano approvati dalle RSA che, singolarmente o insieme alle altre, risultino detentrici della maggioranza delle deleghe conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente rispetto a quello in cui avviene la relativa stipula.

Con D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, art. 8, è stato introdotto un sistema di norme a **contrattazione collettiva di prossimità** finalizzata al sostegno dell'occupazione, anche mediante una deroga peggiorativa della regolamentazione dei rapporti di lavoro, al fine di perseguire le seguenti **finalità**:



- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- investimenti e avvio di nuove attività.

Va precisato che la contrattazione di prossimità ha titolo di intervento nelle parti in cui non interviene la legge, con lo scopo che le parti sociali si impegnino a perseguire obiettivi che il legislatore non è in grado di perseguire mediante la stesura di nuove regole.

Gli **obiettivi delle intese contrattuali di prossimità** sono i seguenti:

- a. qualità dei contratti di lavoro al fine di limitare l'utilizzo di contratti parasubordinati o pseudo autonomi;
- b. adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, mediante la predisposizione della retribuzione in base ad un criterio meritocratico;
- c. emersione del lavoro irregolare attraverso un progressivo adeguamento alle norme contrattuali con lo scopo di ridurre situazioni occupazionali non corrette;
- d. incrementi di competitività del salario finalizzati alla ricerca di una retribuzione più aderente alle reali esigenze locali o aziendali;
- e. incrementi di competitività e di salario a livello aziendale con l'intento che la retribuzione convenuta risulti migliorativa rispetto a quella stabilita dalla contrattazione nazionale. Le politiche retributive aziendali rispondono a una certezza sulle dinamiche salariali per il lavoratore interessa-

to. Infatti, le dinamiche salariali nazionali o territoriali di politica salariale non essendo oggettivamente controllabili dal lavoratore non rispondono al requisito della certezza;

- f. gestione delle crisi aziendali e occupazionali attraverso il contratto di prossimità. Il contratto di secondo livello gestionale è già in uso nelle relazioni sindacali nei periodi di crisi economica;
- g. investimenti e avvio di nuove attività, mediante il riconoscimento di condizioni agevolative dei rapporti di lavoro (es. fasi di *start-up* o ampliamenti aziendali).

Le **materie agevolabili** con le intese contrattuali possono riguardare la regolarizzazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento tassativo e non meramente esemplificativo, nonché inderogabilmente connesso con gli specifici scopi attribuiti dalla legge, relativamente a:



- impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- mansioni del lavoratore, classificazione ed inquadramento del personale;
- contratti a termine, contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- disciplina dell'orario di lavoro;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e 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.

Per quanto concerne **gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie**, si deve tenere presente che l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori esplicitamente ha previsto il divieto dell'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

È stato altresì precisato che, impianti e apparecchiature di controllo dell'attività dei lavoratori, anche a distanza, possono essere installate per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza:

a) previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna;

oppure

b) su istanza del datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro, che provvederà a fornire le relative istruzioni.

Per una diversa utilizzazione delle disposizioni del contratto di prossimità si dovranno porre in essere delle variazioni alle limitazioni poste dalla legislazione attuale. Possono essere considerate nelle disposizioni in esame delle particolari forme di controllo (es. GPS e computer).

Per quanto concerne le **mansioni del lavoratore**, la contrattazione di prossimità potrebbe permettere, tra l'altro, la possibile estensione del periodo di espletamento di attività temporanea con mansioni superiori, evitando l'acquisizione definitiva delle stesse da parte del lavoratore.



Ricorda

L'art. 2103 c.c. garantisce da un lato il trattamento economico al lavoratore della categoria superiore per il tempo di espletamento delle relative mansioni superiori, dall'altro attribuisce il diritto alla definitiva acquisizione della categoria superiore (promozione) quando l'espletamento di tali mansioni venga eseguito in una certa consistenza temporale, indipendentemente dall'esistenza di un assenso da parte del datore di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 4725 del 29 agosto 1979) e in considerazione dell'esistenza dei seguenti requisiti:

- durata delle mansioni superiori per almeno tre mesi;
- tale espletamento non sia avvenuto per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Potrebbero essere studiate anche:

- delle forme di equivalenza delle mansioni all'interno dell'impresa,

Lo spostamento per equivalenza è ammesso a condizione che le nuove mansioni risultino equivalenti a quelle originarie e venga conservato il trattamento retributivo. È irrilevante che il datore di lavoro possa giustificare lo spostamento con l'esistenza di esigenza dell'impresa (C. Cassazione, sent. n. 3278 del 19 maggio 1980). Il divieto di spostamento di un lavoratore a mansioni diverse ha come riferimento l'aspetto qualitativo e non quantitativo del lavoro (C. Cassazione, sent. n. 594 del 26 gennaio 1981). Non rientra nel divieto contenuto nell'art. 2103 c.c. lo spostamento del lavoratore da mansioni discontinue a mansioni continue senza la loro modificazione qualitativa purché venga mantenuto l'originario inquadramento collettivo. In altri termini, il lavoratore può venire assegnato a mansioni diverse da quelle svolte a condizione che fra le une e le altre:

- vi sia equivalenza di contenuto di professionalità;
- il mutamento non comporti minorazioni del livello retributivo (es. le eventuali indennità in godimento faranno parte della retribuzione come assegno *ad personam*, a meno che le stesse non siano correlabili alla qualità del patrimonio professionale del lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 3210 del 25 maggio 1982).
- temporanee adibizioni di lavoratori a mansioni inferiori in funzione di particolari esigenze aziendali, con conseguente riqualificazione del personale con una conseguente maggiore flessibilità interna.



Attenzione

Deve essere tenuta peraltro presente la normativa contenuta nell'art. 2103 c.c. con la copiosa giurisprudenza applicativa. In linea generale detta normativa precisa:

- alla qualifica o livello di assunzione debbono corrispondere mansioni uniformi concretamente ed effettivamente svolte considerate nella loro oggettività;
- l'assunzione deve avvenire senza indicazione di mansioni;
- le mansioni originariamente attribuite o successivamente acquisite possano venire modificate in meglio (per promozione alla categoria o livello superiore o per attribuzione) o in peggio (è vietata l'assegnazione a mansioni inferiori con la conseguenza che il relativo provvedimento è nullo (art. 1418 c.c.) e il datore di lavoro è responsabile per i danni conseguenti all'illegittimo spostamento (C. Cassazione, sent. n. 5052 del 7 settembre 1981), anche se ha avuto l'acquiescenza da parte del lavoratore.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 15 giugno 2015 ha riscritto l'art. 4 della L. n. 300 del 30 maggio 1970, mentre con l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016 è stato riscritto il comma 1. La

norma stabilisce che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In presenza di unità produttive ubicate in diverse province (site in regioni anche diverse) l'accordo può venire stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di accordo l'autorizzazione all'installazione può essere data dalla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (o direttamente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in caso di unità produttive dislocate in più sedi territoriali dell'Ispettorato).



Ricorda

Integra il reato dell'art. 4 dello Statuto l'installazione di un sistema di videosorveglianza potenzialmente in grado di sorvegliare a distanza l'attività dei lavoratori installato con la sola preventiva autorizzazione scritta di tutti i lavoratori, in quanto la tutela è rivolta alla salvaguardia di interessi collettivi la cui salvaguardia è affidata alle rappresentanze sindacali o a un organo pubblico (C. Cassazione, pen. Sent. n. 38882 del 10 aprile 2018, n. 22148 del 31 gennaio 2017). Costituisce altresì reato il semplice utilizzo o la sola tolleranza all'utilizzo di impianti audiovisivi da parte di un datore di lavoro al di fuori dei casi consentiti, anche se non li ha installati ma li ha trovati già installati (C. Cassazione, pen. n. 51897 dell'8 settembre 2016). Invece non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori (C. Cassazione, sent. n. 10636 del 2 maggio 2017, n. 22662 del 8 novembre 2016).

In merito alla **classificazione e inquadramento del personale** si deve precisare che le norme contenute nei CCNL risultano molto generiche e necessitano pertanto un'ulteriore precisazione nella contrattazione collettiva aziendale. Va fatto presente che la ricerca di un inquadramento corretto e completo a livello di CCNL può venire risolto anche con un accordo interpretativo-applicativo della classificazione contrattuale posto in essere dalle Organizzazioni sindacali stipulanti tale CCNL.

Possono venire regolati i rapporti di lavoro in cui il lavoratore presta di fatto mansioni rientranti in diverse tipologie di inquadramenti (cosiddetti rapporti promiscui che sono presenti nelle imprese di medie e piccole dimensioni). Il D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 ha sensibilmente modificato l'art. 2103 c.c., consentendo a determinate condizioni la possibilità del demansionamento dei lavoratori.

Ai fini della regolamentazione con i contratti in esame dei **contratti a termine e quelli relativi alla somministrazione di lavoro**, debbono essere tenute presenti le limitazioni contenute nell'art. 7, D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 in materia di licenziamenti collettivi. I possibili interventi con la contrattazione di prossimità possono essere in tal modo definiti:

- possibilità di deroga alle conseguenze di:
 - un'eventuale seconda proroga di un contratto a termine,
 - mancato rispetto delle pause tra un primo e un secondo contratto a termine (Divieto di deroga all'art. 6 D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 sul principio di non discriminazione di cui alla Direttiva n. CE/70/1999),

- estensione al ricorso del contratto a tempo indeterminato (*staff leasing*) nei contratti di somministrazione del lavoro (art. 20D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003) per particolari servizi;
- possibilità di deroga al numero massimo di missioni tra le medesime parti,
- possibilità di definizione di contratti di flessibilità al fine di poter ottenere una competitività superiore.

Per quanto concerne i **contratti a orario ridotto, modulato o flessibile** si deve precisare che la legislazione permette al CCNL di poter effettuare il completamento normativo, mediante la regolamentazione delle maggiorazioni retributive e agli eventuali limiti all'utilizzo del lavoro supplementare, flessibile ed elastico. Gli spazi di intervento della contrattazione di prossimità possono essere le seguenti:

- variazione qualitativa e quantitativa delle maggiorazioni contrattuali;
- estensione dei casi di ricorso a tali forme di orario;
- variazione dei tempi di preavviso per l'inizio delle prestazioni ad orario ridotto, modulato o flessibile.

Il regime della **solidarietà degli appalti** è regolato dalla normativa contenuta nella L. n. 248 del 4 agosto 2006, L. n. 136 del 13 agosto 2010, D.L. n. 83 del 22 giugno 2012, D.L. n. 92 del 28 giugno 2012, con le relative interpretazioni ministeriali.



Ricorda

Le interpretazioni ministeriali e degli enti previdenziali sono le seguenti:

- Agenzia delle Entrate, circolare n. 40/E dell'8 ottobre 2012,
- Ministero del Lavoro e Politiche sociali, circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011, n. 17 dell'11 luglio 2012, n. 32 del 27 dicembre 2012;
- INAIL, circolare n. 54 dell'11 ottobre 2012;
- INPS, circolare n. 106 del 10 agosto 2012.

Il campo di applicazione della normativa di prossimità dovrà tenere presenti le limitazioni contenute in tali disposizioni normative. Gli accordi specifici di manleva tra le parti, ai sensi dell'art. 411 c.p.c. dovranno essere condivisi dai lavoratori e dalle Organizzazioni sindacali. L'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, ha stabilito in particolare che "per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

La disciplina **dell'orario di lavoro** era già stata conferita alla normativa dei CCNL o mediante accordi sindacali che definivano:

- il riposo settimanale cadente in un giorno diverso dalla domenica;
- il periodo utile ai fini del calcolo delle medie per il lavoro straordinario.

L'area di possibile intervento in materia dell'orario di lavoro nei contratti di prossimità può essere definita con le seguenti possibilità di:

- deroga delle disposizioni contrattuali circa i termini di recupero delle banche ore o della possibilità di recupero dei permessi;
- individuazione delle nuove mansioni discontinue all'interno dell'azienda;
- superamento dei limiti per la determinazione delle ore di straordinario in determinati periodi dell'anno;

- deroga *in peius* della disciplina delle ferie, nel rispetto delle disposizioni e limitazioni contenute nella Convenzione OIL n. 132/1970 e nella Direttiva n. 2003/88/CE.

Per quanto concerne le **modalità di assunzione** e la disciplina regolante il **rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e quelle poste in essere con soggetti con partite IVA, è possibile prevedere delle deroghe in merito a:

- il numero massimo degli apprendisti assumibili;
- l'ammontare delle retribuzioni nella fase iniziale dell'assunzione di nuovi lavoratori;
- le casistiche di ricorso ai vari contratti atipici di lavoro;
- l'aumento del periodo di prova dei lavoratori assunti;
- l'aumento della durata minima del periodo di apprendistato;
- il trasferimento del lavoratore anche in assenza di determinati motivi oggettivi, con esposizione delle relative condizioni.

La regolamentazione delle modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le prestazioni dei lavoratori autonomi con partita IVA, appare alquanto difficoltosa e laboriosa data la complessità della materia.

Potrà essere oggetto di regolamentazione la riqualificazione di un contratto parasubordinato in mancanza del progetto o di un contratto di prestazione con soggetti aventi partita IVA non regolare.

Infine, in merito **all'organizzazione del lavoro e della produzione**, si deve precisare che tale normativa risulta alquanto delicata e di non facile elaborazione.



Attenzione

Sono assolutamente intoccabili le seguenti tipologie di licenziamento:

- discriminatorio;
- lavoratrice in concomitanza di matrimonio;
- lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino al raggiungimento di un anno di età del bambino;
- causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore;
- in caso di adozione o affidamento di figli;
- richiamo alle armi, per qualunque esigenza.

In linea generale è possibile determinare delle deroghe a:

- termini di preavviso (artt. 2118 e 2121 c.c.), e di impugnazione;
- riconoscimento ed esplicazione delle motivazioni integranti i recessi;
- rispetto della contrattazione gestionale operata dall'impresa;
- procedura per il licenziamento collettivo, nel rispetto della normativa comunitaria.

Può inoltre essere riconosciuta la possibilità di risarcimento e di reintegrazione al lavoro, la dilazione della liquidazione del TFR e indennità connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 2120 c.c.).

In ogni caso deve essere indicato il diritto al lavoratore della previsione dell'esistenza della giusta causa o giustificato motivo del licenziamento. Vanno altresì previste le relative clausole arbitrali di definizione delle controversie di lavoro.

La Corte costituzionale ha stabilito che l'elenco delle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva di prossimità deve ritenersi tassativo e inderogabilmente connesso con gli specifici scopi attribuiti dalla legge (Sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012).

Deve essere tenuto presente che con il contratto di prossimità non è possibile fare deroga alle disposizioni relative alla comunicazione di assunzione per il centro per l'impiego, che deve obbligatoriamente essere fatto entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro.



Ricorda

La comunicazione deve venire effettuata in forma telematica mediante utilizzo dei seguenti modelli:

- Unificato Lav, per le comunicazioni ordinarie,
- Unificato Urg., per le comunicazioni urgenti.

È stato precisato che, nei contratti di prossimità, non è prevista la determinazione dell'**imponibile contributivo**, in quanto le relative intese esplicano i propri effetti esclusivamente fra le parti (Ministero Lavoro, risposta interpello n. 8 del 12 febbraio 2016).



Attenzione

Nell'elenco stabilito per i contratti di prossimità "oltre l'assenza di un espresso riferimento al trattamento retributivo minimo, rispetto al quale opera comunque un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dall'art 36, va evidenziato come l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle specifiche intese aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione".

Soggetti, forma ed efficacia dei contratti collettivi territoriali e aziendali

I soggetti abilitati alle sottoscrizioni dei contratti di prossimità sono:

a) datori di lavoro aderenti a un'associazione comparativamente più rappresentativa sul piano territoriale e nazionale,

e

b) associazioni dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (per i contratti aziendali), rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSU industria, RSA in tutti i settori) (Ministero Lavoro, nota n. 10599 del 24 maggio 2016. La circolare n. 16307 del 23 luglio 2012 ha annunciato la realizzazione di un apposito archivio informatizzato).

I contratti in esame devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal legislatore, e non anche in deroga alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni contenute nei CCNL. Essi trovano applicazione in relazione ad una platea di destinatari ben determinata (Ministero Lavoro, nota n. 10599 del 24 maggio 2016). È stato, altresì, precisato che l'intervento della contrattazione di prossimità non può rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione (Ministero Lavoro, risposta interpello n. 30 del 2 dicembre 2014).

La legge lascia alle parti libertà di forma, anche se è sempre opportuna per la certezza del diritto alla forma scritta. La durata del contratto collettivo aziendale è normalmente di tre anni ed è fissata dalle parti stipulanti.

I contratti aziendali, debitamente approvati da:

- maggioranza dei componenti delle RSU;
- RSA destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente alla loro stipulazione,



Attenzione

Le RSA devono sottoporre i relativi contratti all'approvazione dei lavoratori. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto la voto.

sono efficaci per le parti economiche e normative per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali operanti nell'azienda.

Sono in ogni caso fermi ed inderogabili i principi, i criteri e le disposizioni derivanti dal rispetto integrale di:

- a) previsioni di tutela del lavoro contenute nella Costituzione;
- b) vincoli derivanti dalle normative comunitarie (Direttive e Regolamenti);



Ricorda

Ad esempio, la Direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, avendo recepito l'Accordo quadro CES-UNICE-CEEP sul lavoro a tempo determinato vincola gli Stati membri a adottare delle soluzioni idonee a contrastare l'abuso nel ricorrere a contratti a termine, con l'introduzione di almeno una delle seguenti misure: introduzione delle causali per il contratto, durata massima dei rapporti contrattuali, limite alla possibilità dei rinnovi contrattuali.

- c) vincoli derivanti dalle Convenzioni internazionali sul lavoro (OIL).



Riferimenti normativi

- Codice Civile, art. 2077
- D.L. n. 87 del 12 luglio 2018
- D.L. n. 81 del 15 giugno 2015
- D.L. n. 138 del 13 agosto 2011

I contratti individuali di lavoro: aspetti operativi

I contratti individuali di lavoro si concretizzano con la lettera di assunzione che il lavoratore riceve dal datore di lavoro al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Essi hanno carattere personale e fiduciario. L'accordo costituisce un atto redatto a titolo oneroso, sinallagmatico ed eterodeterminato. L'oggetto del contratto deve sempre risultare lecito, possibile e determinato o determinabile.

Costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione di un rapporto di lavoro avviene con la stipulazione di un contratto individuale di lavoro tra un datore di lavoro e un lavoratore dipendente (C. Cassazione, sent. n. 1668 del 10 marzo 1984). Concretamente esso si realizza attraverso la **lettera di assunzione**. Il contratto di lavoro ha carattere personale, è stipulato a titolo oneroso ed ha carattere fiduciario. Esso si definisce come il contratto con cui il prestatore di lavoro si obbliga a mettere a disposizione di un datore di lavoro la sua attività lavorativa in cambio di una retribuzione. Il contratto di lavoro deve venire inteso come un accordo che regola un rapporto contraddistinto da:

- presenza di una prestazione di natura personale;
- soggezione al potere direttivo e organizzativo della controparte;
- pagamento di una retribuzione a titolo di corrispettivo, sotto qualsiasi forma.

L'accordo fra datore di lavoro e lavoratore costituisce un contratto:

- a. **oneroso**, in quanto è sempre presente una retribuzione quale naturale controprestazione dell'attività lavorativa;
- b. **sinallagmatico**, per la presenza di prestazioni corrispettive;
- c. **cumulativo**, in quanto la legge e i CCNL stabiliscono in forma precisa l'entità delle prestazioni e controprestazioni a carico delle parti;
- d. **eterodeterminato**, quale atto predeterminato nei tempi e nei modi dal datore di lavoro ai fini dell'organizzazione aziendale.

Per la sua validità sono necessari i seguenti **requisiti essenziali**:

1) **consenso delle parti contraenti**, in quanto il contratto si perfeziona con l'incontro delle volontà delle parti, nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, che costituiscono un limite all'autonomia privata;

2) **causa**, individuata nello scambio tra lavoro e retribuzione, che è vincolato alla reciprocità delle parti. Dalla causa vanno tenuti distinti i **motivi** (particolari interessi o bisogni che rappresentano lo scopo concreto che le parti intendono raggiungere) che sono **giuridicamente irrilevanti**. Costituisce una causa illecita la costituzione di un rapporto previdenziale vietato da norme imperative di ordine pubblico in quanto relativo a un rapporto denunciato all'ente previdenziale come subordinato, ma rivelato *ab origine* mancante del vincolo della subordinazione (C. Cassazione, sent. n. 5516 del 4 giugno 1999), o esercizio di attività lavorativa prestata in veste di pubblico ufficiale da chi non possedeva tale *status* (C. Cassazione s.u., n. 1609 dell'8 maggio 1976), ovvero attività sanitaria prestata con violazione delle norme imperative preordinate alla tutela della salute pubblica (C. Cassazione, sent. n. 3302 del 3 giugno 1985) per cui non è applicabile l'art. 2126 c.c.

3) **oggetto**, che è rappresentato sia dalla prestazione lavorativa sia dalla retribuzione. Esso costituisce il contenuto delle rispettive prestazioni collegate al vincolo della subordinazione. I requisiti che deve possedere (art. 1346 c.c.) sono:

- **liceità**, ossia non contrario a: norme imperative, ordine pubblico e buon costume;
- **possibilità**, ossia esistenza dell'effettuazione della prestazione (con la conseguente indicazione delle norme che mitigano i casi di sopravvenuta impossibilità temporanea alla prestazione lavorativa);
- **determinatezza o determinabilità**, a cui concorrono i CCNL e gli usi;

4) **forma**, che in linea di principio è a forma libera, salvo deroga, per:

- **clausole negoziali sfavorevoli per il prestatore**: patto di non concorrenza, apposizione di un termine finale del rapporto, determinazione del periodo di prova;
- **determinati tipi di contratto**: contratto di arruolamento marittimo (atto pubblico), contratto di formazione e lavoro, contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato per il personale di volo (forma scritta *ad probationem*), tipologia di lavoro sportivo.

In caso di invalidità del contratto individuale, per sua nullità o annullabilità, si applicano le norme contenute nell'art. 2126 c.c., il quale stabilisce che: "la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità della causa o dell'oggetto. Se il lavoro è stato prestato, con violazione delle norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione". La norma in esame ha la funzione di tutelare il diritto del lavoratore alla retribuzione per il lavoro svolto (C. Cassazione, sent. n. 3373 del 16 maggio 1983) in presenza dell'inesistenza di un rapporto giuridico. Essa riconosce non solo il diritto alla retribuzione ma anche alle altre prestazioni (es. indennità di anzianità, trattamento di fine rapporto di lavoro) riconosciute al lavoratore (C. Cassazione, sent. n. 618 del 26 gennaio 1984, n. 4139 del 4 maggio 1987).

L'art. 2126 c.c. è stato ritenuto applicabile ai seguenti casi:

- lavoro dello straniero assunto in violazione delle norme di pubblica sicurezza relative all'assunzione di lavoratori stranieri (C. Cassazione, sent. n. 4755 del 1° settembre 1982);
- attività lavorativa prestata da un dipendente assunto da un Comune o da un ente pubblico regionale senza pubblico concorso (C. Cassazione, sent. n. 3324 del 20 maggio 1981, n. 5556 del 13 novembre 1985, n. 5310 del 21 ottobre 1985);
- prestazione lavorativa in favore di un ente pubblico svolta nell'ambito di un rapporto non configurabile come pubblico impiego in quanto posto in essere in violazione di norme di legge (C. Cassazione, sent. n. 527 del 19 gennaio 1983);
- contratto di lavoro privatistico stipulato con la Pubblica Amministrazione affetto di nullità per vizio di forma (C. Cassazione, sent. 2286 del 15 aprile 1982);
- rapporto di lavoro diretto allo scambio della prestazione lavorativa con l'istituzione di erede del lavoratore da parte del datore di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 1896 del 9 marzo 1985).

I presupposti soggettivi del contratto individuale di lavoro

I soggetti del contratto di lavoro debbono risultare in possesso di determinati requisiti per la sua validità giuridica. I requisiti soggettivi interessanti il rapporto di lavoro sono:

- a. **capacità giuridica** (art. 1 c.c.) e **di agire** (art. 2 c.c.) del datore di lavoro e del lavoratore;
- b. **capacità psico-fisica** del lavoratore;

c. **capacità tecnico-professionale** del lavoratore.

In linea generale, la **capacità giuridica**, intesa come attitudine giuridicamente riconosciuta alla titolarità di diritti e obblighi, viene riconosciuta: per le persone fisiche dalla nascita, mentre per le persone giuridiche con il riconoscimento della personalità giuridica. La **capacità di agire**, intesa come attitudine al compimento di manifestazioni di volontà idonee a modificare la propria situazione giuridica, si acquisisce con il raggiungimento della maggiore età.

In presenza di un datore di lavoro imprenditore, la normativa pone a suo carico degli obblighi e limiti di azione, determinati al fine di tutelare i lavoratori subordinati alle sue dipendenze. La qualità di imprenditore commerciale da parte di un datore di lavoro produce effetti sia ai fini della formazione e conclusione del contratto di lavoro sia alla sua successione nel tempo. Nella prima ipotesi, in ossequio al principio della continuità dell'impresa, si applica al lavoro subordinato l'art. 1330 c.c., per cui la proposta o l'accettazione provenienti da un imprenditore nell'esercizio dell'impresa rimangono valide anche in caso di sua morte o di sopravvenuta incapacità prima della conclusione del contratto (con la sola eccezione dei piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.)). Nella seconda ipotesi, in caso di trasferimento d'azienda (cioè qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata), si applica l'art. 2112 c.c., per cui "il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano", in quanto il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento dei lavoratori. Allo stesso modo assume rilevanza anche la successione per *mortis causa*.

Per quanto concerne il lavoratore dipendente si applicano tutte le regole stabilite per la capacità giuridica e di agire delle persone fisiche in quanto capaci di prestare il proprio lavoro. In materia dei rapporti di lavoro è stata stabilita un'età minima per l'ammissione al lavoro (quindici anni), con l'obbligo scolastico e la formazione. Da ciò deriva una **capacità giuridica speciale** per l'inizio dell'attività lavorativa. Sono state emanate delle norme a tutela del lavoro minorile che possono venire di seguito evidenziate:

- iscrizione dei minori nelle matricole della gente di mare (art. 119, commi 2 e 5, Codice navigazione);
- disciplina del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti (L. n. 977 del 17 ottobre 1967);
- età minima di ammissione al lavoro a bordo di navi da pesca (Convenzione n. 112 OIL, ratificata con L. n. 864 del 19 ottobre 1970);
- età minima per l'impiego a lavori esposti a radiazioni (Convenzione n. 115 OIL, ratificata con L. n. 864 del 19 ottobre 1970);
- età minima di ammissione ai lavori sotterranei nelle miniere (Convenzione n. 123 OIL, ratificata con L. n. 864 del 19 ottobre 1970);
- esame medico attitudinale degli adolescenti per l'impiego in lavori sotterranei nelle miniere (Convenzione n. 124 OIL, ratificata con L. n. 864 del 19 ottobre 1970);
- peso massimo dei carichi che possono essere trasportati dal lavoratore inferiore a 18 anni (Convenzione n. 127 OIL, ratificata con L. n. 864 del 19 ottobre 1970);
- D.P.R. n. 365 del 20 aprile 1994.

In merito alla capacità di agire, si precisa che la stessa viene acquisita con il raggiungimento della maggiore età. In materia di **capacità di prestare la propria attività lavorativa**, le norme hanno previsto una minore età con la conseguente abilitazione all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro. In altri termini, la capacità di prestare attività lavorativa si acquista normalmente al raggiungimento del quindicesimo anno di età, mentre la **capacità di concludere un contratto di lavoro** si acquista al raggiungimento della maggiore età. Il minore deve stipulare il contratto di lavoro a mezzo di un legale rappresentante (genitore esercente la potestà, tutore, ecc.), il

quale ha titolo di riscuotere il salario, rilasciare quietanze, ecc. per conto del minore (C. Cassazione, sent. n. 3795 del 19 agosto 1977). Egli è comunque munito di capacità processuale e può promuovere giudizi per l'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro (C. Cassazione, sent. n. 3878 del 18 novembre 1975).

La **capacità psico-fisica del lavoratore** è l'attitudine al lavoro dal punto di vista psico-fisico, che va intesa come idoneità a svolgere un'attività che intrinsecamente richieda determinati requisiti fisici, compresa l'eventuale assenza di controindicazioni per il suo svolgimento.

L'**idoneità tecnica** è rappresentata dal possesso di determinati requisiti di professionalità documentati con: diplomi, patenti, iscrizioni ad albi ed altre certificazioni della Pubblica Autorità, senza i quali il contratto di lavoro è nullo.

Contenuto del contratto individuale di lavoro

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro sono tenuti ad informare i lavoratori dipendenti circa il contenuto del loro contratto individuale di lavoro, con la consegna di una copia (lettera di assunzione). Il contratto individuale di lavoro deve contenere:

a) le clausole obbligatorie, che sono in particolare stabilite da:

- art. 96 delle Disposizioni per l'attuazione del Codice Civile (R.D. n. 318 del 30 marzo 1942), che dispone: "l'imprenditore deve fare conoscere al prestatore di lavoro al momento dell'assunzione la **categoria** e la **qualifica** che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto". Le categorie sono quelle previste dall'art. 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai), mentre le qualifiche sono determinate dai CCNL;

b) l'identità delle parti, con indicazione di tutti gli elementi (denominazione e sede dell'imprenditore, compreso il codice fiscale e partita IVA, nome e cognome del lavoratore con la sua residenza e codice fiscale);

c) il luogo in cui viene prestata l'attività lavorativa, in modo particolare se è diverso dalla sede dell'impresa;

d) la data di inizio del rapporto di lavoro;

e) la durata del rapporto di lavoro, con l'indicazione dell'orario di lavoro e le giornate lavorabili;

f) l'inquadramento, la categoria e le mansioni del lavoratore;

g) la durata del periodo di prova (con obbligo di accettazione scritta da parte del lavoratore);

h) l'importo iniziale della retribuzione, con la specificazione degli elementi costitutivi;

i) la durata delle ferie annuali retribuite e dei relativi permessi retribuiti;

j) i termini del preavviso in caso di recesso.

È opportuno altresì inserire ulteriori clausole al fine di completare la lettera di assunzioni. Esse sono:

- il CCNL di riferimento con gli eventuali Accordi territoriali e aziendali;
- l'eventuale assorbimento di determinati emolumenti in presenza di futuri aumenti contrattuali;
- la disponibilità a: trasferte occasionali, lavoro a turni, lavoro notturno o in giorni festivi;
- eventuali clausole particolari che giustificano il tipo di rapporto di lavoro, o che debbono venire esposte per iscritto (patto di prova, apposizione del termine, formazione e lavoro, patto di non concorrenza, ecc.).



Ricorda

Il contratto può essere **annullato** quando il consenso è: dato per errore, estorto con violenza o carpito con dolo. È inoltre annullabile quando il lavoratore, al momento della sottoscrizione, era legalmente incapace di contrattare o era incapace di intendere o volere (art. 1427 c.c.) o quando il contratto di lavoro è stipulato senza l'osservanza delle disposizioni concernenti la disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.



Riferimenti normativi

- Codice Civile, artt. 1, 2, 1427, 2095, 2112, 2126
- L. 17 ottobre 1967, n. 977

Deposito, certificazione e consultazione dei contratti collettivi di lavoro

I contratti di lavoro debbono venire depositati presso il Ministero del Lavoro al fine di poter beneficiare di agevolazioni varie (es. premi di risultato, crediti d'imposta, contrattazione di prossimità). I contratti possono essere certificati ed eventualmente contestati. Vengono depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e accordi collettivi di lavoro presso il CNEL - Roma, il quale detiene anche una Banca dati sul mercato del lavoro.

Il deposito dei contratti collettivi

Il deposito dei contratti di lavoro è stato reso obbligatorio dall'art. 14 del D. Lgs n. 151 del 14 settembre 2015 per poter beneficiare delle agevolazioni contributive o fiscali, comprese quelle connesse con la stipula di **contratti collettivi aziendali e territoriali** e **accordi collettivi**. Essi debbono venire depositati in via telematica con utilizzo della procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro sul sito "ClicLavoro". Sarà poi cura del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro mettere a disposizione i dati contenuti nei contratti alle altre Amministrazioni ed Enti pubblici interessati. La procedura è stata introdotta con l'art. 1, comma 188, L. n. 208 del 28 dicembre 2015 con la realizzazione di un nuovo applicativo informatico dedicato al deposito dei contratti collettivi aziendali e territoriali (secondo livello), reso esecutivo con D.M. del 23 aprile 2016 emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze. Il relativo deposito telematico deve avvenire entro trenta giorni dalla sottoscrizione, con la dichiarazione della conformità del contratto alle disposizioni normative.

Il deposito è stato reso obbligatorio per beneficiare delle seguenti agevolazioni:

a) **premi di risultato o di produttività e welfare aziendale** (art. 1, commi 182-190, della L. n. 208 del 28 dicembre 2015; art. 1, commi 160-162, L. n. 232 del 11 dicembre 2016; art. 55 D.L. n. 50 del 24 aprile 2017; art. 1, commi 28 e 161, L. n. 205 del 27 dicembre 2017) (Min. Lavoro, circolare n. 2761 del 29 luglio 2019, n. 33 del 22 luglio 2016; Agenzia Entrate, circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, n. 5/E del 29 marzo 2018);

b) **misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro** (art. 25 D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015; D. Interministeriale n. 214 del 12 settembre 2017) (INPS, circolare n. 163 del 3 novembre 2017), per contratti aziendali sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018;

c) **credito d'imposta formazione Piano nazionale impresa 4.0** (art. 1, commi 46-56 L. n. 205 del 27 dicembre 2017 e D.M. 4 maggio 2018; prorogato con l'art. 1, commi 78-81, L. n. 145 del 30 dicembre 2018), al fine di favorire i processi di innovazione tecnologica e digitale delle aziende tramite la valorizzazione della risorsa capitale umano. Per l'ammissibilità al beneficio debbono venire rispettate le seguenti condizioni:

- deposito telematico del contratto collettivo aziendale o territoriale;
- autocertificazione dei risultati prodotti dall'investimento in formazione 4.0, con il rilascio ai relativi dipendenti, da parte del datore di lavoro, di una dichiarazione attestante l'effettiva partecipazione, apprendimento e consolidamento delle competenze 4.0 negli ambiti aziendali;

d) **contrattazione di prossimità** finalizzata a: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di

competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività. Con tale contrattazione è prevista la possibilità di derogare per determinate materie a disposizioni di legge o regolamentazione contenute nei CCNL.



Ricorda

La contrattazione di prossimità può intervenire a vari livelli retributivi e non, per cui:

- è possibile prevedere l'introduzione di uno specifico elemento aziendale legato al merito o a specifiche dinamiche aziendali, quali: la presenza, la rischiosità dell'attività prestata, la fedeltà o l'anzianità aziendale;
- si può estendere il periodo di adibizione a mansioni superiori, evitando l'acquisizione definitiva delle stesse, oppure definire in dettaglio le mansioni da considerarsi equivalenti, oppure ancora prevedere la temporanea adibizione a mansioni inferiori al fine di poter soddisfare specifiche esigenze aziendali.

L'obbligo del deposito del contratto di prossimità non è contenuto nella L. n. 148 del 14 settembre 2011. Con il D.L. n. 76 del 28 giugno 2013, art. 9, comma 4, era stato aggiunto all'art. 2, comma 2-bis, della L. n. 148/2011, il seguente inciso "subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio", che non è poi stato mantenuto in sede di conversione in legge (L. n. 99 del 9 agosto 2013). Con l'art. 14 del D.Lgs. 151 del 14 settembre 2015 l'obbligo al deposito dei contratti di prossimità deriva dall'interpretazione dell'inciso "...e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali e territoriali...", come riconoscimento di disposizione di carattere generale valida per tutti gli accordi di secondo livello, in quanto la locuzione in esame non si limita solo alle agevolazioni di natura economica ma si estende anche a quelle di carattere normativo e gestionali come le intese di prossimità. Anche nelle motivazioni relative alle agevolazioni di cui si vuole usufruire, relative al deposito contratti, si rilevano i seguenti punti:

1. detassazione premi di produttività ex art. 1, comma 288, L. n. 208 del 28 dicembre 2015;
2. sgravi contributivi ex art. 25 D.Lgs. n. 80/2015;
3. credito d'imposta formazione ex art. 1 Decreto Interministeriale 4 maggio 2018;
4. contrattazione di prossimità;
5. altro (con indicazione del relativo motivo).

Il deposito del contratto può avvenire anche in epoca successiva allo svolgimento delle attività formative purché entro la fine del periodo d'imposta di sostenimento delle spese (MISE, circolare n. 412088 del 3 dicembre 2018; Agenzia Entrate, risposta interpello n. 79 del 20 marzo 2019).



Novità

Dal 17 luglio 2019 è possibile depositare telematicamente anche i CCNL.

Per accedere alla procedura è indispensabile possedere le credenziali di accesso in qualità di "azienda".

Le modalità di deposito dei contratti

Per poter operare l'invio telematico dei contratti è fondamentale seguire le seguenti procedure:

- a. registrarsi al portale “ClicLavoro” come utente principale o Master;
- b. creare un profilo Azienda;
- c. assegnare a un’utenza una delega per operare nel portale “ClicLavoro” in nome e per conto di un’azienda.

A tal fine il Ministero del Lavoro ha creato un Manuale con le istruzioni per l’applicazione del deposito telematico dei contratti nella *homepage* del portale: servizi.lavoro.gov.it.

La procedura del deposito telematico dei contratti si compone in sintesi delle seguenti due fasi:

- a. caricamento del file in formato PDF e inserimento delle informazioni essenziali richieste: dati del datore lavoro/associazione di categoria che effettua il deposito, tipologia di contratto (es. nazionale o territoriale), data di sottoscrizione e periodo di validità del contratto;
- b. possibilità di specificare l’agevolazione per cui si intende effettuare il deposito telematico (es. detassazione, credito d’imposta per la formazione 4.0 o contrattazione di prossimità). Qualora la motivazione che rende necessario il deposito del contratto non sia ricompresa fra quelle precedentemente evidenziate, potrà venire compilato il campo “Altro” con l’aggiunta di ulteriori informazioni.

L’istituto della certificazione dei contratti di lavoro

Con D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, artt. 75-84, è stato introdotto l’**istituto della certificazione dei contratti di lavoro**. La certificazione costituisce una procedura di carattere volontario e consensuale, finalizzata ad attestare che il contratto che s’intende sottoscrivere presenti i requisiti di forma e di sostanza voluti dalla legge.

La certificazione può venire richiesta per ogni tipologia di contratto di lavoro, sia all’atto della sottoscrizione sia in epoca successiva.

Il **contratto certificato** acquista valore giuridico nei confronti delle parti e di tutti gli enti terzi (es. INPS, INAIL, Amministrazione finanziaria, Ministero del Lavoro e Politiche sociali).

La certificazione viene attuata con l’osservanza dei seguenti passaggi:

1. campo di applicazione dell’istituto (artt. 75, 82-84, D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003: identificazione dell’oggetto e dei soggetti richiedenti);
2. procedura attuativa dell’istituto (art. 78, D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, D.M. 21 luglio 2004);
3. impugnazione e contestazione dell’atto di certificazione del contratto di lavoro.

In merito al campo di applicazione dell’istituto si deve esaminare l’**oggetto della certificazione**. In linea generale, sono certificabili tutti i contratti che si riferiscono, in forma diretta o indiretta, a una prestazione di lavoro. La certificazione riguarda pertanto non solo i contratti collettivi e individuali di lavoro, ma anche quelli relativi alla somministrazione del lavoro tra l’agenzia del lavoro e il soggetto utilizzatore, oppure la cessione di un determinato settore o ramo d’azienda con il coinvolgimento delle prestazioni della forza lavoro ceduta con tale contratto.

Possano essere oggetto di certificazione:



TIPO DI CONTRATTO O RAPPORTO	DESCRIZIONE
1) Atto di rinuncia o di transazione (art. 2113 c.c.)	Contiene condizioni di conferma abdicativa o transattiva delle parti



TIPO DI CONTRATTO O RAPPORTO	DESCRIZIONE
2) Atto di deposito regolamento interno delle società cooperative (art. 6, L. n. 142 del 3 aprile 2001)	Contiene la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con impiego dei soci lavoratori
3) Contratti di appalto (art. 1655 c.c.)	Con riferimento alla distinzione effettiva fra l'appalto e la somministrazione di lavoro

In merito ai soggetti richiedenti, la procedura di certificazione si attiva su richiesta delle parti interessate all'applicazione del contratto (datore lavoro/lavoratore, committente/appaltatore, agenzia per il lavoro/utilizzatore, società cooperativa/soci lavoratori).



Attenzione

Anche le Associazioni e Organizzazioni sindacali datoriali possono richiedere l'attivazione della procedura di certificazione al fine di far certificare schemi contrattuali uniformi a livello nazionale.

La procedura di certificazione dei contratti: aspetti operativi


Come precisato in precedenza, l'istituto della certificazione può essere utilizzato per ciascuna tipologia di contratti di lavoro, sia per contratti collettivi sia individuali. Le forme più frequenti di certificazione si riferiscono ai contratti individuali di lavoro.

Le Commissioni abilitate alla certificazione dei contratti di lavoro sono le **Commissioni di certificazione** evidenziate nella seguente tabella dimostrativa:



TIPO DI COMMISSIONE	TIPO DI CONTRATTO DA CERTIFICARE	COMPETENZA TERRITORIALE
DTL (D.M. 21 luglio 2004; Ministero del Lavoro, circolare n. 48 del 15 dicembre 2004) e Province	Tutti i tipi di contratto	Circoscrizione in cui ha la sede l'impresa o una sua dipendenza presso cui è o sarà addetto il lavoratore
Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro (art. 11, L. n. 12 dell'11 gennaio 1979)	Tutti i tipi di contratti di lavoro in base alle intese definite con il Ministero del Lavoro	Provincia in cui è stato instaurato il rapporto di lavoro
Enti bilaterali tra le Associazioni sindacali dei datori di lavoro e lavoratori più rappresentativi	Tutti i tipi di contratto	Ambito territoriale di competenza dell'Ente, con riferimento alla sede dell'impresa. Territorio nazionale, se la Commissione risulta costituita da Enti bilaterali di compe-



TIPO DI COMMISSIONE	TIPO DI CONTRATTO DA CERTIFICARE	COMPETENZA TERRITORIALE
		tenza nazionale
Università pubbliche e private e Fondazioni universitarie registrate nell'apposito albo informatico (D.M. 14 giugno 2004) La registrazione è connessa all'obbligo dell'invio semestrale di studi ed elaborati redatti dai Dipartimenti universitari e contenenti indici e criteri giurisprudenziali relativi alla qualificazione dei contratti collettivi di lavoro redatti con riferimento alle tipologie di lavoro indicate dal Ministero del Lavoro. Il procedimento di iscrizione deve concludersi entro 30 giorni dalla richiesta (D.P.C.M. n. 275 del 22 dicembre 2010).	Atti relativi a rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro (Art. 66 del D.P.R. n. 382 dell'11 luglio 1980)	Tutto il territorio nazionale
Ministero del Lavoro – Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro  Ricorda Possono rivolgersi a tale Commissione sia le Organizzazioni sindacali datoriali che i singoli datori di lavoro che hanno: <ul style="list-style-type: none"> • sedi di lavoro in almeno due Province situate anche in regioni diverse; • un'unica sede di lavoro, che risultano associati a Organizzazioni imprenditoriali che hanno predisposto al livello nazionale schemi contrattuali uniformi. Le Commissioni istituite presso le DTL e le Province espletano solo la funzione di ratificare la certificazione emessa dal Ministero del Lavoro. 	Schemi contrattuali da applicare su tutto il territorio nazionale – Contratti di lavoro validi per più Province	Tutto il territorio nazionale

Va fatto presente che, in caso di certificazione di un contratto di agenzia, la competenza territoriale della Commissione è quella del luogo di residenza dell'agente di commercio.

Per poter ottenere la certificazione del contratto è indispensabile che le parti interessate presentino un'apposita istanza scritta, sottoscritta da entrambe le parti che hanno stipulato il relativo contratto.

Ecco il relativo *fac-simile*:



(Marca da bollo € 16,00 + n. 2 altre marche da bollo dello stesso importo da unire all'istanza)

Alla COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

Presso

.....

Oggetto: Istanza di certificazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 75 e segg. D.Lgs. n. 276/2003 e art. 3 D.M. 21 luglio 2004.

I sottoscritti:

a) (datore di lavoro)

b) (lavoratore) *(esporre in forma completa tutti i dati identificativi del datore di lavoro e del lavoratore, con i rispettivi indirizzi e codici fiscali. In caso di società, esporre in forma completa anche i dati identificativi del rappresentante legale),*

avendo stipulato

in data contratto di..... *(indicare la tipologia del contratto di lavoro cui si chiede la certificazione)*, di cui si allega un originale sottoscritto dagli stessi, ai fini di regolamentare la prestazione lavorativa che si svolge/si svolgerà presso *(inserire in forma precisa la sede o il cantiere o l'unità lavorativa cui viene o verrà espletata la relativa prestazione di lavoro)* sita in

Via n.

si fa richiesta

a Cod. Spett.le Commissione di voler certificare, previo esame ed eventuale modifica e/o integrazione della documentazione allegata, nonché previa audizione di entrambe le parti istanti, di voler

CERTIFICARE

Il contratto di lavoro.....

ai fini degli effetti..... *(evidenziare in forma precisa gli effetti per cui si richiede la certificazione: fini: civili, amministrativi, previdenziali, fiscali, ecc.).*

Si dichiara altresì, ai sensi dell'art. 12 D.M. 21 luglio 2004, che non vi sono stati procedimenti certificatori pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti di diniego *(in caso di precedenti provvedimenti di diniego, esporre la seguente frase: "Sono stati emessi precedenti provvedimenti di diniego sulla medesima istanza come da provvedimento del che si allega per documentazione")*.

Nell'attesa di un cortese riscontro in merito si porgono distinti saluti.

.....

(luogo) (data)

.....

(sottoscrizione del datore di lavoro)

.....

(sottoscrizione del lavoratore)

Allegati:

1. Fotocopia documento riconoscimento di entrambi i firmatari
2. Contratto debitamente sottoscritto da certificare (in triplice esemplare)
3. Scheda riepilogativa
4. Eventuale copia del provvedimento di rigetto dell'istanza rilasciato in precedenza

Il provvedimento di certificazione, come evidenziato in precedenza, deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza o della documentazione integrativa richiesta.

La Commissione, accertata la legittimità dell'istanza, provvede alla convocazione delle parti richiedenti, fissando la data e l'ora dell'audizione. In caso di assenza di una delle parti, la Commissione rende improcedibile l'istanza, con la conseguenza che deve essere presentata una nuova istanza. Le parti devono presenziare personalmente all'audizione. Solo in presenza di comprovate motivazioni, la Commissione può autorizzare che le parti possano farsi rappresentare da un soggetto delegato.

Le parti possono farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali di categoria o da un professionista abilitato.

Le dichiarazioni rese dalle parti, unitamente all'attività della Commissione, vanno riportate in un verbale che costituisce parte integrante dell'atto di certificazione.

In presenza di conclusione positiva dell'audizione, la Commissione redige l'atto di certificazione (Min. Lavoro, circolare n. 48 del 15 dicembre 2004). Esso assume la natura di provvedimento amministrativo e va sempre motivato. Deve pertanto contenere:

- l'indicazione dell'Autorità cui è possibile presentare ricorso;
- la menzione esplicita degli effetti (civili, amministrativi, previdenziali, fiscali) giuridici per i quali le parti hanno richiesto la certificazione.

La deliberazione della Commissione deve avvenire a maggioranza e dev'essere sottoscritta da tutti i membri.

L'atto di certificazione deve essere rilasciato in tre esemplari: un esemplare deve essere conservato fra gli atti d'ufficio per almeno cinque anni, gli altri due esemplari vanno consegnati a ciascuna delle parti che hanno sottoscritto l'istanza.

Gli effetti della certificazione decorrono da:



TIPO CONTRATTO	DI	DECORRENZA
1. Contratti già sottoscritti		Dalla data di sottoscrizione dell'atto di certificazione, sia nei confronti delle parti, sia nei confronti dei terzi interessati, fino al momento in cui venga accolto, con sentenza di merito uno dei ricorsi esperibili al riguardo.
2. Contratti in corso di esecuzione		Dall'inizio del contratto, se la Commissione ritiene che l'attuazione dello stesso, anche in un periodo precedente all'attività istruttoria, risulta essere stata coerente con quanto appurato.
3. Contratti non ancora sottoscritti		Dal momento in cui le parti provvedono alla loro sottoscrizione, tenendo conto delle eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla Commissione.

Il contratto che ottiene il visto di certificazione acquisisce **piena forza legale** nei confronti delle parti e dei terzi, in base al principio giuridico dell'inversione dell'onere della prova. Colui che intende contestare la sua validità ha, infatti, l'onere di dimostrare gli elementi che possono invalidare il testo certificato o solo una sua parte.

Il contratto certificato assume anche una speciale forza o stabilità che può essere fatta valere anche in sede di verifica fiscale o previdenziale ed in sede giudiziaria.

Le procedure di contestazione del contratto certificato

Il lavoratore che intenda contestare la validità del contratto sottoposto a certificazione positiva ha titolo, a norma dell'art. 80 del D.Lgs. n. 273/2003 di (INPS, circolare n. 111 del 17 dicembre 2008, con riferimento al lavoro a progetto):

a) richiedere l'intervento degli organi ispettivi per una **verifica**, a condizione che:

- sia fallito il tentativo di conciliazione monocratica;



Ricorda

Si tratta di una forma di conciliazione che può avvenire su richiesta del lavoratore (conciliazione preventiva) o a discrezione del personale ispettivo (conciliazione contestuale).

- si evince in forma immediata e non controvertibile la palese incongruenza fra contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro;

b) impugnare il contratto certificato con **ricorso giudiziale**, dopo essersi obbligatoriamente rivolto alla Commissione che ha adottato l'atto di certificazione per esperire un tentativo di conciliazione (art. 410 c.p.c.) (Min. Lavoro, nota n. 3428 del 25 novembre 2010).

Solo dopo avere esperito il tentativo di conciliazione, è possibile proporre ricorso in base alle motivazioni di cui in tabella:



MOTIVI	SOGGETTO AUTORIZZATO	ORGANO COMPETENTE
1. Erronea qualificazione del contratto. L'accertamento giurisdizionale ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale.	Parti e terzi interessati nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti giuridici.	Giudice del lavoro (art. 413 c.p.c.).
2. Difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'accertamento giurisdizionale produce effetto a partire dal momento in cui la sentenza stabilisce il periodo a partire del quale ha avuto inizio la difformità oggetto di contestazione.	Parti del contratto certificato.	
3. Vizi del consenso, violazione della procedura o eccesso di potere. Il ricorso va proposto entro il termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento di certificazione.	Parti e terzi interessati nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti giuridici.	TAR nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto.

Nelle ipotesi 1 e 2, il giudice, nel qualificare il contratto di lavoro certificato e nell'interpretare le relative clausole contrattuali, ha titolo di discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione (art. 30, comma 2, L. n. 183 del 4 novembre 2010).

Va precisato che la certificazione continua a produrre effetti nei confronti di terzi i quali non possono adottare atti o provvedimenti amministrativi con risultati diversi rispetto a quelli derivanti dalla certificazione, fino a una diversa definizione certificativa o disposizione giurisdizionale.

La certificazione non impedisce agli organi di vigilanza di effettuare tutti gli accertamenti di propria competenza, anche con riferimento ai contratti certificati. In caso di difformità, la procedura di contestazione seguirà la seguente procedura:

- notifica di un verbale ispettivo contenente unicamente le ragioni a sostegno dello organo ispettivo, con la quantificazione solo in via cautelare delle somme ritenute dovute;
- esperimento del tentativo di conciliazione presso la Commissione certificatrice;
- dopo l'esito del tentativo di conciliazione, gli Organi ispettivi assumeranno i relativi provvedimenti, tendenti a:
 - ridefinire o annullare l'addebito;
 - trasmettere gli atti all'Avvocatura di sede per proporre il giudizio dinanzi al giudice del lavoro.

La consultazione dei contratti collettivi di lavoro

In base all'art 17 della L. n. 936 del 30 dicembre 1986 è stato istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e Lavoro – Roma (CNEL) l'**Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro** presso il quale vengono depositati in copia autentica gli accordi di rinnovo e i nuovi contratti entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura.

L'archivio nazionale deve consentire la conservazione dei CCNL nel tempo e la pubblica consultazione. I contenuti dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro vengono memorizzati in base a criteri e procedure stabiliti con il Ministero del Lavoro e con il Centro di documentazione della Corte di Cassazione.

Presso il CNEL è istituita anche una **banca dati** sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro.

Le sezioni dell'Archivio nazionale sono le seguenti:

- CCNL dei lavoratori dipendenti del settore privato;
- CCNL dei lavoratori dipendenti del settore pubblico, compresi gli accordi di contrattazione decentrata che è gestita in collaborazione con l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN);
- Lavoratori parasubordinati e accordi economici collettivi per alcune categorie di lavoratori.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali – Divisione IV – Roma è tenuto l'archivio storico dei CCNL, con la possibilità di consultazione e di prestito (non superiore a due giorni e con deposito di un documento di identità valido).

A seguito di una crescita sproporzionata di accordi collettivi nazionali depositati, il CNEL e l'INPS hanno stipulato un accordo di collaborazione finalizzato all'analisi dei CCNL censiti nei rispettivi sistemi di rilevazione, in modo da armonizzare il relativo controllo, al fine di poter definire quali sono i CCNL da considerare per un'applicazione univoca, anche ai fini giudiziari, della normativa vigente.



Riferimenti normativi

- D.M. 23 aprile 2016
- L. 28 dicembre 2015, n. 208
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 14
- D.Lgs. 18 settembre 2003, n. 276, artt. 75 -84
- L. 30 dicembre 1986, n. 936, art. 17