




LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DI PROSSIMITA'

PERUGIA 22/06/2016 - Dott. Giovanni Cruciani
Componente Centro Studi Nazionale ANCL

- Gli **obiettivi del seminario**:
 - Esame della norma;
 - Verifica della costituzionalità;
 - Verifica della fattibilità degli accordi.
-
- Prima di cominciare:
 - Introduzione generale al diritto sindacale
 - Le relazioni sindacali

- 
- La gerarchia delle fonti del diritto tutti noi ce l'abbiamo chiara.
 - Ma la validità dei CCNL, accordi interconfederali, accordi territoriali, accordi aziendali?
 - Quali sono le competenze e le riserve degli uni e degli altri?

- Le **fonti normative** del diritto sindacale si trovano nell'articolo 39 della Costituzione e nella sua mancata attuazione.
- «L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso gli uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
- E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
- I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.»

Il CCNL viene stipulato fra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le associazioni dei datori di lavoro.


- **Ma verso chi, il contratto, produce i suoi effetti?**
- Un po' di «storia»:
- Nel 1926 era in vigore il diritto collettivo corporativo, vale a dire il sindacato veniva dotato del potere di rappresentanza legale di tutti i soggetti, iscritti e non iscritti al sindacato, appartenenti alla categoria per cui veniva costituito.

- Pertanto il Contratto Collettivo stipulato dal sindacato corporativo oltre a valere per tutti i lavoratori appartenenti a quella determinata categoria era inderogabile dal contratto individuale né in melius né in peius.

- Il codice civile entra in vigore nel 1942 ed inserisce dunque il Contratto Collettivo nella categoria delle norme corporative di cui all'articolo 5 delle disposizioni della legge in generale – preleggi - che individuava come norme corporative le ordinanze corporative, gli accordi economici collettivi, i contratti collettivi di lavoro e le sentenze della Magistratura del Lavoro.
- L'articolo 1 delle preleggi le elenca fra le fonti del diritto: leggi, regolamenti, (norme corporative), usi.
- Le norme corporative non ci sono più.

- Infatti con la caduta dell'ordinamento corporativo nel 1944 viene meno questo sistema di formazione del contratto collettivo e viene abrogato l'articolo 5 delle preleggi e le norme corporative dall'elencazione delle fonti del diritto di cui all'articolo 1.
- La norma di abrogazione del sistema corporativo, l'art. 43 del Decreto Legislativo Luogotenenziale n. 369 del 1944, dispose che i Contratti Collettivi rimanessero in vigore, almeno come minimo garantito, salve successive modifiche.

1944 – abrogato il sistema corporativo



Quindi sono state abrogate le fonti del sistema corporativo ma non le norme che esso aveva generato e che (molto) astrattamente sono oggi ancora in vigore come minimo inderogabile.

Di fatto quindi implicitamente tutte superate.

Una curiosità!

9

Venuto meno il sistema corporativistico il Contratto Collettivo rientra nell'ambito dell'autonomia privata.

La Costituzione entrata in vigore il 27 dicembre del 1947 con la pubblicazione nella G.U. edizione straordinaria n. 298, ha delineato un nuovo tipo di CCNL.

L'articolo 39 prevede che i sindacati dei lavoratori dotati di personalità giuridica possono stipulare contratti di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui il contratto si riferisce.

- Quindi rimane il problema di fondo cioè quello di poter determinare **per chi vale il contratto** collettivo così detto di diritto comune.
- Vale di sicuro per i **lavoratori iscritti** alle associazioni sindacali firmatarie dei contratti.
- Sono poi le interpretazioni della giurisprudenza, il principio dell'accettazione di fatto e dei fatti concludenti che ne estendono l'applicazione anche agli altri lavoratori **non iscritti** al sindacato. Ma c'è dell'altro

Il contratto collettivo di diritto comune:

La mancata attuazione costituzionale, ha vissuto un'esperienza nei primi anni sessanta, prima di consolidarsi nella situazione di fatto avanti esposta.

- Il tentativo, anche interessante, durò qualche anno e consisteva nel trasformare in legge i contratti collettivi sottoscritti.

- La legge 14 giugno 1959, n. 741 attribuiva per legge efficacia erga omnes ai contratti collettivi esistenti al fine di garantire minimi adeguati al trattamento economico normativo dei lavoratori. «Legge Vigorelli».
- Attraverso la legge delega veniva attribuito al Governo il potere di emanare decreti contenenti le condizioni minime economiche e normative da riconoscere ai lavoratori.
- In quel periodo ne furono emanati circa mille.

- Ma la **Corte Costituzionale** intervenne con la **sentenza n. 106** del 19 dicembre 1962 per dichiarare l'incostituzionalità della legge delega (Vigorelli) nella misura in cui si sostituiva alla procedura prevista nell'articolo 39 della Costituzione in materia di efficacia erga omnes dei contratti collettivi.
- La norma costituzionale prevede che le organizzazioni sindacali per stipulare CCNL erga omnes devono avere personalità giuridica


- Il meccanismo per ottenere l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi è solo quello previsto dall'articolo 39 della Costituzione e **non ci possono essere altri «rimedi»**. Occorre quindi fare ricorso a dei rimedi ed alle interpretazioni e quindi: all'accettazione di fatto, alle sentenze interpretative della magistratura, al richiamo espresso che si fa nel contratto individuale di lavoro ad un determinato contratto collettivo. Ma v'è di più!

Le Organizzazioni sindacali non hanno personalità giuridica e pertanto i contratti collettivi valgono solo per gli aderenti alle associazioni sindacali e per le aziende iscritte alle associazioni di categoria firmatarie.

Questo aspetto, apre il fianco ad una serie di problematiche che periodicamente si ripresentano e conseguentemente si dovrà ricorrere a vari rimedi.

Fra l'altro vi è allo studio la possibilità di risolvere definitivamente questo problema (ci vuole una legge).

Anzi, una legge costituzionale.

- 
- Per ora non possiamo dire altro:
 - Il CCNL è un contratto di diritto comune che regola i rapporti individuali di lavoro, specialmente dopo la richiamata sentenza della corte costituzionale.
 - Anzi, addirittura qualcuno in dottrina lo definisce come un “comune contratto”.

- Nel diritto sindacale si fa spesso riferimento ad una sistematica lettura di queste tre disposizioni:
- Art. 1387 c.c. «il potere di rappresentanza è conferito dalla legge ovvero dall'interessato».
- Art. 1388 c.c. «il contratto concluso dal rappresentante in nome e nell'interesse del rappresentato, nei limiti delle facoltà conferitegli, produce direttamente effetto nei confronti del rappresentato».
- Art. 1392 c.c. La procura non ha effetto se non è conferita nelle forme prescritte dal contratto che il rappresentante deve concludere».

- Dalla lettura sistematica di queste norme, emerge che il sindacato ha come principale compito quello di negoziare le condizioni dei rapporti individuali di lavoro e può ritenersi logico che il lavoratore (ed il datore di lavoro, per quanto lo riguarda), associandosi conferiscano alle rispettive associazioni di categoria di rappresentarlo ed il potere di determinare le condizioni in nome e per loro conto.
- Il problema è l'efficacia del contratto «ultra partes».
- Considerando il potere delle parti sia di aderire alle rispettive organizzazioni sindacali sia il potere (diritto negativo) di non aderire ad alcuna.

- Il contratto collettivo è dunque un contratto normativo che stabilisce dei principi i quali poi, richiamati nel **contratto individuale di lavoro**, disciplineranno il rapporto di lavoro stesso ed il contratto collettivo richiamato diventa inderogabile in peius dagli accordi di livello inferiore.
- Uno dei punti salienti per l'efficacia dei contratti è il richiamo nel contratto individuale di lavoro.

- Ma nemmeno questo è scritto da nessuna parte è c'è chi sostiene che questa **inderogabilità in peggio non esista**; esiste invece un contratto successivo, purché sia di pari grado del precedente, che stabilisce cose diverse e che alcuni elementi potrebbero sembrare peggiorativi mentre altri aspetti potrebbero essere considerati come migliorativi.
- Non vi può essere una visione chiara di ciò che è peggiorativo e ciò che è migliorativo.

- Si tratta pur sempre di punti di vista, perché ciò che per qualcuno è sfavorevole per altri potrebbe non esserlo.
- Così, il richiamo ad un determinato contratto collettivo, nel contratto individuale di lavoro ma anche, il comportamento di fatto o concludente è ciò che rende effettivamente applicabile alle parti un determinato contratto collettivo sia che una o entrambe abbiano esercitato o meno il diritto negativo di associazione.

- Ma poiché il contratto collettivo vincola solo i lavoratori iscritti e gli imprenditori aderenti alle associazioni collettive di rappresentanza, ci si deve domandare come comportarsi nel caso in cui i lavoratori non siano iscritti ad alcun sindacato ovvero quando il datore di lavoro non sia iscritto ad alcuna associazione di categoria.
- Esistono dei meccanismi di estensione dell'efficacia soggettiva elaborati dalla giurisprudenza:

- 1) datore di lavoro aderente ad una associazione firmataria del CCNL che deve applicare le disposizioni contrattuali nei confronti di tutti i lavoratori propri dipendenti e quindi anche nei confronti di un lavoratore non iscritto;
- 2) richiamo non equivoco nel contratto individuale di lavoro ad un determinato accordo o contratto collettivo;
- 3) comportamento concludente del datore di lavoro (si veda Cass. 4/3/1996, n. 1672, Cass. 7/8/1998, n. 7795, Cass. 23/4/1999, n. 4070);

- 4) determinazione della retribuzione in base al combinato disposto dell'articolo 2099, comma 2 codice civile e l'articolo 36 Costituzione: nullità della clausola retributiva dei contratti individuali di lavoro contrastante con i principi della proporzionalità e sufficienza della retribuzione.
- Questa verifica avviene in giudizio ogni volta che il giudice è chiamato ad individuare la retribuzione equa e sufficiente. Egli farà riferimento ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

- Altri meccanismi di estensione dell'efficacia sono invece previsti dalla legge:
- In alcuni casi infatti, è la legge che impone l'applicazione di un determinato contratto al fine di assicurare il migliore funzionamento del mercato del lavoro ovvero per impedire forme di concorrenza tra imprese che si traducano meramente in una riduzione del costo del lavoro.
- Facciamo degli esempi:

- **A)** T.U. sull'immigrazione impone l'applicazione del contratto collettivo ai lavoratori extracomunitari, al fine dell'ottenimento del nulla osta alla loro assunzione;
- **B)** art. 36 statuto dei lavoratori dove prevede che le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di inserire nei provvedimenti di concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie e nei capitolati di appalto di opere pubbliche una clausola esplicita che determina l'obbligo per il privato di applicare

- ai propri dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti nei contratti di categoria;
- **C)** codice dei contratti pubblici: l'imprenditore deve osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore per il settore e per la zona in cui si eseguono le lavorazioni.
- **D)** ci sono poi i rinvii che di volta in volta la normativa fa alla contrattazione collettiva: part time, orario di lavoro, contratti a termine ecc.

- Addirittura in questa ipotesi abbiamo una disposizione di legge - **l'art. 3 della legge 142/2001**- che prevede che «...le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo».

- Obbligo di adottare per i soci il regolamento interno;
- Obbligo di prevedere un trattamento minimo e complessivo non inferiore ai minimi Quindi solo parte economica
- Ma può una legge stabilire validità all'applicazione di un CCNL?
- Ministero del Lavoro con lettera circolare n. 7068 del 28/04/2015 diffonde la sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 che ha dichiarato la legittimità costituzionale dell'art. 7, comma 4, del Decreto legge 248/2007 (convertito in legge 31/2008) nella parte in cui stabilisce che «fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperativa, in presenza di una pluralità

- di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3 co. 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale nella categoria.
- In pratica, in tema di società cooperative, dopo la legge 141/2001, al socio lavoratore subordinato spetta la

- corresponsione di un **trattamento economico complessivo** (cioè retribuzione base e altre voci retributive) comunque **non inferiore ai minimi previsti**, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale di settore purché comparativamente più rappresentativa.
- Conclude la nota che inoltre dal punto di vista ispettivo, la sentenza della Corte Costituzionale, legittima il personale ispettivo, in presenza di sindacati cooperativi che applicano un diverso contratto collettivo a prendere come riferimento, ai fini della base imponibile (es art. 1 legge 389/1989) la retribuzione definita dal CCNL sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e LegaCoop e ConfCooperative.

- E' evidente che forse una soluzione legislativa ed armonica, è arrivato il momento che venga pensata.
- Questa è la situazione nel nostro ordinamento e qualche volta questo può creare problemi interpretativi; infatti non da molto il gruppo industriale italiano più importante, la FIAT, ha utilizzato degli strumenti giuridici per svincolarsi dall'applicazione di un determinato contratto collettivo.

- Sono state create delle nuove società che non aderiscono a Federmeccanica e, con due sigle sindacali fra le tre più importanti è stato sottoscritto prima un accordo per rinnovare il CCNL dell'industria metalmeccanica e successivamente degli accordi di secondo livello per gli stabilimenti di Pomigliano d'Arco e Mirafiori, su cui si potrebbe aprire un capitolo a parte, soprattutto sulla clausola di responsabilità che afferma che **tutte le clausole sono inscindibili fra di loro** e il mancato rispetto di una sola libera l'azienda dall'accordo.
- Inoltre l'azienda è libera se le organizzazioni sindacali o addirittura singoli lavoratori, pongano in essere comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano di impresa.

- È ora di risolvere questo problema della validità del CCNL.
- Proposta:
- La più semplice i sindacati si registrano ed acquisiscono la personalità giuridica. Un'altra percorribile è una modifica dell'articolo 39 della costituzione.
- Conseguentemente, in questo caso, occorrono elementi certi per la individuazione della rappresentatività.
- Come contare gli iscritti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali?

- Un altro elemento che si porta a favore dell'applicazione di un CCNL è la previsione di legge che la impone alle aziende se vogliono beneficiare delle agevolazioni contributive.
- Cioè il rispetto del CCNL è una delle condizioni per potere beneficiare delle agevolazioni contributive, in presenza degli altri requisiti.
- A questo punto si pone l'interrogativo se del CCNL deve essere rispettata solo la parte economica o anche quella normativa.
- L'interpello 18/2016 presentato dal CPO di Perugia per mezzo del CNO, in materia di contributo di assistenza contrattuale, non fa altro che ribadire un principio costantemente ripetuto:

- *I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, e fermi restando gli altri obblighi di legge, il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

- Prosegue l'interpello 18 confermando l'orientamento espresso già nella circolare 4/2004 e nella successiva lettera circolare 7573 del 21 dicembre 2006 sull'obbligo di iscrizione all'ente bilaterale e/o fondo di assistenza sanitaria integrativa contenuto nel CCNL del Terziario.
- L'orientamento del Dicastero di via Flavia è costante *sull'integrale rispetto degli accordi e contratti precisando che il riconoscimento dei benefici economici e contributivi è subordinato alla integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi.*

- Il contributo di assistenza contrattuale (art. 40 CCNL Commercio) si qualifica pertanto come elemento rientrante nella parte obbligatoria del contratto collettivo e **non nella parte economica e normativa**, quest'ultima notoriamente volta a disciplinare i rapporti individuali di lavoro (cfr. ad es. Cass. Civ. sez. lavoro, 15 gennaio 2003, n. 530).
- Da ciò deriva l'**assenza** di un obbligo di versare tale contributo ai fini di quanto stabilito dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

- Quindi, in risposta al quesito avanzato, la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle disposizioni di legge **non può essere negata all'impresa non iscritta** all'associazione firmataria del CCNL che intende applicare, qualora la stessa non abbia provveduto al versamento del contributo di assistenza contrattuale.
- Diverso il caso sarebbe per le imprese iscritte che non versano il contributo.

- L'art. 3 della Costituzione prevede che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, di condizioni personali e sociali.
- Parità di trattamento fra uomo e donna;
- **Divieto di discriminazione diretta**: Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori e si traduca in un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Art. 3 divieto di discriminazione – parità di trattamento

- **Divieto di discriminazione indiretta**: Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.
- Inoltre è vietato ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive.

Art. 3 divieto di discriminazione – parità di trattamento

- **Esiste un principio di parità di trattamento?**
- Si tratterebbe di quel principio per il quale ai lavoratori, a parità di mansioni e anzianità, spetterebbe un medesimo trattamento retributivo, senza alcuna possibilità per il datore di trattamenti preferenziali.
- Secondo la prevalente giurisprudenza e dottrina, fermo restando il divieto di discriminazione (e cioè la corresponsione di una diversa retribuzione determinata da motivi di sesso, politici, sindacali etc.), nel nostro ordinamento giuridico *non può parlarsi in concreto dell'esistenza di un principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori a parità di mansioni*: non esiste quindi un'automatica equazione qualifica-retribuzione.

Art. 3 divieto di discriminazione – parità di trattamento

- L'autonomia contrattuale delle parti consente di stabilire, **nei limiti dei minimi costituzionalmente garantiti**, differenze di retribuzione, cosicché possono ammettersi benefici retributivi non estesi alla generalità dei lavoratori di un certo grado o che svolgano le medesime mansioni.
- Eventuali trattamenti differenziati non devono comunque ledere il principio di non discriminazione, ma devono trovare giustificazione in ragioni *oggettive*, quali, ad esempio, *mansioni di alta specializzazione* oppure la *qualificazione professionale* del prestatore.
- Ma l'autonomia negoziale deve tenere conto dei minimi di trattamento retributivo v. art. 36 della Costituzione.

Art. 3 divieto di discriminazione – parità di trattamento

- «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».
- Questi sono i minimi da rispettare e la giurisprudenza individua questo minimo nel rispetto dei trattamenti previsti nei CCNL di categoria (e di riferimento).
- Questo è un altro elemento che, come abbiamo visto, è possibile portare a favore dell'efficacia del contratto, verso tutti.

Art. 36 e parità di trattamento

Fino ad oggi la nozione di **contrattazione aziendale** o integrativa in genere era legata a trattamenti di miglior favore i quali ben potevano rientrare o essere contrattati a titolo sia individuale che aziendale.

Dal 2011 viene data una nuova possibilità, **nuova stagione contrattuale**, molto sottovalutata, che consente alle parti la possibilità di derogare alla legge purché gli accordi vengano sottoscritti con i criteri che vedremo e per le materie delegate.

Questo un po' a scapito della certezza del diritto

Inoltre va registrata la nuova stagione delle riforme: con i jobs Acts gli interventi della contrattazione sono essenziali ma vanno verso un'altra direzione, meno dirompente.


- L'effettività della norma e la possibilità che sia utile dipende esclusivamente dalle relazioni industriali.
- A questo proposito – di relazioni industriali – è con lo Statuto dei Lavoratori che nasce la rappresentanza sindacale aziendale e nasce l'accordo aziendale.
- Fino ad allora, tutti gli sforzi furono indirizzati nel tentativo di dare valenza di legge alla contrattazione nazionale e solo dal 1970 con la legge 300 cominciano trattative aziendali che portano ai primi accordi.

- Il sindacato si ramifica territorialmente e aziendalimente. Nascono così accordi territoriali ed aziendali.
- Sono i CCNL che stabiliscono quali sono le materie che possono essere trattate con accordi territoriali o aziendali.
- Di recente è anche la legge stessa che prevede la possibilità per le parti di intervenire in determinate materie ed a determinate condizioni.
- Ma oltre alla contrattazione di prossimità, mi riferisco anche a disposizioni normative che rinviano alla contrattazione aziendale.

- Lasciando da parte tutti i compiti che la contrattazione avrebbe in materia di **apprendistato** (merita un discorso a parte).
- Stesso discorso per tutta la serie di accordi nei casi di gestione della crisi di impresa. (GIG, Contratti di solidarietà ecc.)
- Voglio elencare una **serie di casi** in cui la contrattazione potrebbe fare moltissimo e che dovrebbe costituire il futuro delle relazioni sindacale da ora in poi:
- Riduzione tempi di attesa fra contratti a termine che si succedono con accordi sindacali (v. nota ministeriale del 6 novembre 2012). Saranno i contratti collettivi che delegheranno questa materia agli accordi territoriali ed agli accordi aziendali.
- Vedremo fra poco di che livello deve essere l'accordo sindacale.

- Ancora nel decreto 81/2015 c'è il riferimento alla possibilità di superare con accordi aziendali il limite del 20% o quelli previsti nei CCNL con accordi sindacali.
- Sempre nel decreto 81/2015 vi sono ampi riferimenti alla contrattazione aziendale e collettiva che può derogare a norme di legge, grazie alla riserva.
- In particolare l'articolo 51 prevede con una norma interpretativa cosa si intende per accordo sindacale e cioè per contratti collettivi si intendono i contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla RSU.

- Quindi si può procedere a queste stipule per tutti i casi di delega alla contrattazione anche aziendale, tranne che per le ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative che sono riservate espressamente alla contrattazione nazionale (ai CCNL).
- Ed ancora la contrattazione potrebbe fare molto per individuare ipotesi di contratti a chiamata.



Il contratto di secondo livello o aziendale può esercitare la sua forza solo nell'ambito delle «materie delegate» dal contratto nazionale.

Ma che fine fa questo principio con la contrattazione di prossimità?

La legge 148/2011 delegava alle parti la trattazione di argomenti che erano di interesse nel mondo del lavoro ma che non si trovava il modo di trasformarli in norme di legge.

Ora la riforma del lavoro ha posto rimedio rendendo meno dirompente questa opportunità ma ancora non del tutto inutile.

- L'intervento in materia di diritto sindacale del Parlamento arriva dopo l'accordo interconfederale del 2011 finalizzato a conferire ai contratti di prossimità stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle rappresentanze sindacali operanti a livello aziendale.
- Questi contratti possono operare deroghe alle norme di diritto del lavoro, fatti salvi i diritti indisponibili.

- La contrattazione di prossimità tende ad essere simile alla legge.
- Da qui una serie di dubbi di costituzionalità per lesione di vari diritti costituzionalmente garantiti.
- Perplessità anche circa la possibilità derogare in peius la normativa non solo contrattuale ma anche della contrattazione collettiva nazionale.
- Perplessità circa le motivazioni che possono spingere tali accordi.

L'idea del legislatore era stata quella di delegare quanto più possibile alle parti sociali accordi territoriali o aziendali.

Le linee fondamentali di questo istituto sono tutte contenute nell'articolo 8 della manovra di ferragosto (D.L. 13/08/2011, n. 138 convertito in legge 14/09/2011, n. 148).

L' articolo 8:

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno

- del 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.


- Le specifiche intese di cui al comma 1° possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a:
- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologia;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione del lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

Specifiche intese solo per alcune materie

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

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

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




L'articolo 8 per cominciare ad esaminare la sua operatività presenta tre aspetti e finalità:

- A) possibilità di stipulare contratti in deroga;
- B) contenuti oggettivi che questi contratti possono avere;
- C) quello dei soggetti collettivi che li possono stipulare e delle condizioni in base alle quali essi possono avere efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, e cioè quelli dell'area territoriale o aziendale considerata.


Specifiche intese solo per finalità individuate

- Per quanto riguarda le finalità la norma elenca le ipotesi che legittimano i casi di contrattazione tanto che sarà difficile poter sostenere che il contratto collettivo non è diretto ad una di queste.
- La norma prevede dunque che tali contratti collettivi – le specifiche intese - possono essere finalizzati:
- a) alla maggiore occupazione;
- b) alla qualità dei contratti di lavoro;
- c) all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- d) alla emersione del lavoro irregolare;
- e) agli incrementi di competitività e di salario;
- f) alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali;
- g) agli investimenti ed all'avvio di nuove attività;




La varietà e genericità di questa elencazione è in grado di legittimare potenzialmente tutte le specifiche intese.

Se condizioni economiche dell'area territoriale o della azienda non saranno positive si potrà sostenere che la validità dei contratti collettivi è determinata dalla necessità di salvaguardare l'occupazione.



Viceversa se saranno positive si potrà sostenere che gli accordi vengono fatti per incrementare l'occupazione.

Le ipotesi comunque elencate possono addirittura considerarsi inutili o un artificio poiché per consentire la validità degli accordi in ogni caso è sufficiente il ragionamento appena fatto.




Per passare ora all'aspetto oggettivo dobbiamo occuparci delle materie che sono possibili di deroga da parte della contrattazione di prossimità.

Questo è senza dubbio l'aspetto più delicato della vicenda poiché è qui che gli accordi vengono a determinare regole nuove nel diritto del lavoro.

Si tratta della possibilità, lasciata alle parti dal legislatore, di riscrivere pagine di storia vissuta dal diritto sindacale.

Qui sta tutta la debolezza del procedimento che si vuole adottare.



Si lascia alle parti una facoltà enorme di agire su materie fino al 2011 intoccabili e che nessun governo era mai riuscito a modificare. Oggi la situazione è un po' cambiata alla luce dei decreti del job act.

Non va dimenticato comunque che l'oggetto di queste materie è politico oltre che sindacale e che dietro a queste materie derogabili con accordo sindacale ci sono lotte infinite e grandi sacrifici.

La regolamentazione della installazione e posa in esercizio degli impianti audiovisivi sono previsti dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori – legge 20 maggio 1970, n. 300.

Questi impianti dai quali indirettamente si può controllare anche l'attività dei lavoratori è possibile l'installazione in azienda a precise condizioni previste nella norma in esame.

Ora la contrattazione con le specifiche intese è in grado di derogare all'articolo 4. Alcuni sostenevano che si tornerebbe alla situazione precedente al 1970. Ma poi occorre anche rivalutare la portata del testo alla luce del D. Lgs. 151/2015.

- Nel testo previgente vi era una sorta di divieto assoluto di adozione di sistemi di controllo a distanza, fatta salva l'autorizzazione, mentre nella nuova formulazione questo non c'è, anzi vi è una **piena utilizzabilità dei dati raccolti** (comma 3).
- Sempre che vi sia stato l'accordo sindacale o l'autorizzazione in DTL e che **i lavoratori siano stati adeguatamente informati.**
- I presupposti ora sono (comma 1) le esigenze organizzative e produttive, la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale.

- Accordo sindacale non più soltanto RSA e/o RSU ma anche sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ovvero le loro categorie locali in caso di unità produttive dislocate in più regioni
- In mancanza di accordo può esservi l'autorizzazione della DTL competente o Ministero del lavoro nel caso di azienda presente in più sedi dislocate.


Uno degli aspetti centrali della vita lavorativa del dipendente è quello connesso all'inquadramento e fino ad oggi si poteva essere ragionevolmente certi che inquadrato in un certo livello o assegnato allo svolgimento di determinate mansioni dopo averle svolte per tre mesi secondo quanto previsto dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori, avrebbe conseguito le mansioni superiori ed il diritto ad essere inquadrato al corrispondente livello in via definitiva.

Ora tutto ciò, potenzialmente, viene meno poiché l'articolo 8 in esame attribuisce agli accordi territoriali o aziendali la possibilità di regolamentare la materia. Queste tutele sono rimesse dunque in discussione e si tornerebbe indietro non solo al periodo precedente al 1970 ma pure al codice civile che al 2103 prevedeva già delle tutele prima di essere modificato dall'art 13 dello Statuto.

- Al di là del pensiero politico – sindacale quello che spaventa può essere la frammentazione del diritto, ridotto da nazionale a territoriale se non aziendale per le materie in esame.
- E' ben evidente agli occhi di tutti quanto potrebbe essere difficile applicare e far applicare la norma.
- Anche per questa materia va fatto infine riferimento al D. Lgs. 81/2015 che ha completamente modificato il 2103 del Codice Civile.


- L'intervento normativo riguarda sostanzialmente **tre** aspetti:
- Il **primo** riguarda la definizione di mansioni equivalenti nella originaria stesura che ora diventa «mansioni riconducibili allo stesso livello» ;
- Un **secondo** aspetto riguarda la previsione della possibilità, prima vietata, di adibire e quindi assegnare il lavoratore a mansioni inferiori;
- La **terza** modifica riguarda la dilatazione da tre a sei mesi del tempo di svolgimento delle mansioni superiori affinché questa vengano acquisite definitivamente.

- Obiettivi perseguiti dal legislatore, almeno quelli dichiarati, sono quelli di garantire una maggiore flessibilità del lavoro ed il perseguimento dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto nonostante l'arretramento di retribuzione (e mansioni).
- Il nuovo testo, sia pure con modifiche sostanziali, non rende affatto inutili accordi anche collettivi, con i lavoratori.
- Anzi è molto probabile che il datore di lavoro abbia bisogno di dare certezza per il futuro circa gli accordi che stringe.
- In questo senso la contrattazione di prossimità è ancora utile.




Nell'arco di vari decenni l'ordinamento giuridico aveva costruito una serie di norme riguardanti la tutela dei lavoratori impiegati con contratti precari o ridotti quali i tempi determinati ed i contratti a part time.

Anche quando il legislatore a partire dal 1997 aveva introdotto con la legge 24/6/1997, n. 196 la possibilità di utilizzare un lavoratore senza impegnarsi direttamente facendolo assumere attraverso le società interinali, aveva comunque conservato delle forme di tutela per i lavoratori stessi.



Ci sono dei limiti e delle condizioni da rispettare quali per esempio la durata che deve essere definita e non a tempo indeterminato.

Analogamente anche nei casi dei contratti di appalto ci sono delle responsabilità solidale per il committente nei casi in cui il sub appaltatore non si comporti secondo la legge.




Ora tutti questi limiti, forme di tutela rischiano di venir meno perché gli accordi territoriali o aziendali potrebbero «legiferare» anche in tale materia e quindi spazzare via decenni di norme le quali sono a tutela del lavoro.

Si tornerebbe in questo caso a prima del 1942 – o almeno è potenzialmente possibile.

Già nel codice civile il 2097 ed il 2127 contenevano qualche tutela e ancora prima del 1919 laddove per gli impiegati a termine erano previsti dei limiti e quindi delle forme di tutela.

- Per quanto riguarda l'orario di lavoro potremmo trovarci di fronte ad una situazione ancora peggiore poiché già il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 aveva già attenuato, sia pure recependo normativa comunitaria, le tutele legali eliminando il limite giornaliero all'orario di lavoro laddove aveva previsto il numero di ore di riposo consecutive che devono essere osservate tra una prestazione di lavoro e quella successiva – 11 ore. Ed in conseguenza a questo aveva di fatto esteso la possibilità di portare al giornata lavorativa a 13 ore di lavoro. Con accordi collettivi territoriali o aziendali si potranno cancellare anche le tutele introdotte e previste dai CCNL.



A questo punto occorre valutare in concreto a chi si rivolge questa norma che stiamo esaminando.

Certamente a tutto il settore privato ma concretamente non certo alle piccole aziende.

Resta da definire il concetto di piccolo.

In ogni caso questa norma non è rivolta alle aziende non sindacalizzate né a quelle che non intendono diventare tali nemmeno in cambio delle deroghe avanti esposte.

Un'altra considerazione deve essere questa: quali e quante sono le aziende che hanno la forza di imporre al sindacato accordi in deroga del tipo elencato?

E poi una norma che non si rivolge a tutti che norma è?

- Ma che vuol dire poter intervenire su queste materie?
- Può forse essere che tramite accordi sindacali diventa possibile qualificare il tipo di rapporto di lavoro in maniera diversa da quello che sostanzialmente è?
- Se così fosse questa sarebbe una previsione sostanzialmente inefficace, poiché il «tipo» contrattuale del rapporto di lavoro è un principio di rilevanza costituzionale e come tale indisponibile alle parti, le quali nemmeno se volessero e nemmeno se autorizzate dalla legge – l'articolo 8 in esame - potrebbero intervenire su tale materia.


Quindi cominciando ad entrare nello specifico questa norma non serve a nulla perché non è attuabile!!inefficace.

- Un accenno anche al principio della conversione dei contratti a termine. La possibilità di derogare queste conseguenze o regolamentarla in maniera diversa è un cambio di impostazione radicale dopo decenni di giurisprudenza.
- Ed infatti il legislatore è intervenuto con il D. Lgs. 81/2015 con il riordino delle tipologie contrattuali e quindi pure del contratto a termine.
- È chiaro che se c'è la norma generale adeguata alle attuali esigenze, la contrattazione di prossimità perde di interesse.

- Anche in materia di licenziamenti la recente normativa, che riguarda i nuovi assunti, è intervenuta pesantemente in materia svuotando assolutamente di interesse la possibilità di derogare con la contrattazione di prossimità all'art. 18.
- L'articolo 18 l. 20 maggio 1970, n. 300 vero e proprio «dogma di fede» è stato «abrogato» nel nostro ordinamento per i nuovi assunti e sopravvive solamente per i rapporti di lavoro esistenti!
- È poco più che una definizione un po' eccessiva ma «le tutele crescenti» hanno introdotto una nuova stagione del diritto del lavoro.

- Molti Governi hanno negli anni hanno cercato di scardinare questa bandiera o di limitarla ma non ci è mai riuscito nessuno.
- L'art. 8 della legge del 2011 ha previsto che con accordi collettivi territoriali o aziendali possono disciplinare la materia relativa *alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro* e cioè possono prevedere in luogo della reintegrazione un mero indennizzo economico senza neppure prefissarne quantitativamente il limite minimo previsto e dunque anche inferiore alle 5 mensilità.


- Non sono oggetto di deroga il licenziamento delle lavoratrici in concomitanza del matrimonio o dall'inizio della gestazione e fino ad un anno di età del figlio, come non sono derogabili i casi di licenziamento discriminatorio e a quello causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale.



Certamente il contratto a tutele crescenti D. Lgs. 23/2015 rende quasi inutile questa previsione per gli assunti successivamente al 6 marzo 2015 (cioè vale per gli assunti dal 7 marzo 2015).

Il potere di stipulare accordi collettivi territoriali o aziendali in deroga alla legge ed alla contrattazione collettiva sono stati demandati ai contratti sottoscritti da e non dalle *associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano territoriale o aziendale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo del 28 giugno 2011.*

La legge non sembra richiedere per la sottoscrizione né un consenso di tutte le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative, né una loro pluralità accontentandosi che sia stipulato da una sola.



A parte le incertezze dimostrate della norma non si può non evidenziare la difficoltà che si avranno con le organizzazioni sindacali a firmare accordi. Potrebbe non essere facile trovarne nemmeno una.

Ma posto che in qualche realtà o in qualche situazione si riuscisse a trovare la firma di una associazione sindacale è necessario chiedersi l'efficacia di tali accordi, la valenza verso tutti i lavoratori, la compatibilità dell'articolo 8 con l'ordinamento giuridico costituzionale e comunitario.

- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, si è pronunciato in relazione ai rapporti tra contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e **contratti di secondo livello**.
- A tal proposito i contratti ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 (Legge n. 148/2011), devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal Legislatore (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro ecc.) e che la loro sottoscrizione è rimessa esclusivamente alle associazioni o rappresentanze sindacali aziendali, dotate del grado di maggior rappresentatività in termini comparativi.

- In assenza di tali condizioni e nel caso di coinvolgimento di sindacati privi del requisito di rappresentatività, i contratti di prossimità non potranno evidentemente operare in deroga alle disposizioni di legge ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.
- Quindi, sottolinea il Ministero, in sede di verifica, il personale ispettivo dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.).

- Inoltre, tali contratti hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati solo se sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario relativo alle suddette rappresentanze sindacali e quindi a livello di singola unità produttiva.
- Inoltre l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **è requisito indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi"**, per cui il personale ispettivo procederà al recupero di eventuali benefici goduti dai datori di lavoro che applichino un contratto collettivo, anche di secondo livello, sottoscritto da soggetti privi dei requisiti anzidetti.

- Infine, l'applicazione di contratti collettivi, pur sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma facenti capo ad ambiti del tutto diversi da quelli in cui le imprese in esame operano, non è priva di conseguenze sotto un profilo contributivo per cui, qualora gli ispettori riscontrino l'applicazione di un contratto collettivo non rispondente alla categoria in esame, potranno adottare i relativi provvedimenti di recupero contributivo.

- A questo ultimo proposito si ricorda che vi è stato da poco un altro intervento del Ministero del Lavoro.
- Veniva richiesto se i livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possano costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989.
- Nell'elenco delle materie in cui sono possibili le specifiche intese manca un espresso riferimento al trattamento retributivo minimo.
- Inoltre vi è anche un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dall'art. 36, mancando necessariamente nell'art. 8 tra i possibili contenuti delle “specifiche intese” aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo.

- Non solo ma queste intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione.
- In materia si è espressa anche la Corte di Cassazione, affermando che “una retribuzione (...) imponibile non inferiore a quella minima è necessaria per l’assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, in quanto, se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze” (Cass. Sez. Un. civ. n. 11199/2002).


- In merito alla seconda problematica occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza “degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, ma anche il rispetto degli “altri obblighi di legge”.
- Ciò sta a significare che, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n. 338/1989 e n. 549/1995, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi.




Ci sono poi questioni di legittimità costituzionali e pure possibili richieste di verifica alla Corte di Giustizia Europea di compatibilità con la normativa comunitaria.

Secondo alcuni l'articolo 8 è illegittimo per contrasto con gli articoli 3 comma 2, 4, 35 commi 1,2 e 3, e con gli articoli 36,37 e 41 comma 2 e soprattutto 39 della Costituzione.

Tutto questo è evidente che andrà verificato in corso d'opera ogni volta che il caso concreto verrà sollevato alla Corte.

- 
- Ma è sicuramente fonte di incertezza operativa non indifferente.
 - In ogni caso dalla storica sentenza della Corte Costituzionale 11 dicembre 1962, n. 106 ha stabilito e mai più smentito che non esiste una sorta di riserva di legge – normativa e contrattuale – a favore dei sindacati per il regolamento dei rapporti di lavoro.



E' anzi vero il contrario e cioè che le norme costituzionali – articoli 36 e 37 – *non soltanto consentono quanto piuttosto impongono al legislatore di emanare norme che direttamente o mediatamente incidano nel campo dei rapporti di lavoro.*

Pertanto siccome le norme che disciplinano i rapporti di lavoro debbono essere emanate dal Legislatore, disposizioni come l'articolo 8 si pongono nettamente in contrasto con il sistema costituzionale.

Lo Stato non può disinteressarsi dei rapporti di lavoro e non può lasciarne la gestione ad accordi privati.

- Quindi ancor prima del contrasto con l'articolo 39 emerge il fatto che rimettendo il legislatore agli accordi fra privati le norme in materia di lavoro, viene meno al dovere sancito dall'articolo 3 della Costituzione ove è previsto che debbono essere rimossi gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della personalità dei lavoratori.

- La storica sentenza appena richiamata afferma con assoluta chiarezza che l'articolo 39 riconosce efficacia *erga omnes* al contratto collettivo solo se stipulato da particolari soggetti in possesso di specifici requisiti (sindacati con personalità giuridica e maggiormente rappresentativi sul piano nazionale).
- Una legge che cercasse di ottenere i medesimi effetti con metodi quindi diversi da quelli sanciti dalla costituzione è *palesamente illegittima*.
- Ne consegue che pure l'articolo 8 che vorrebbe perseguire l'estensione *erga omnes* dei contratti è norma palesamente illegittima.

- Con l'articolo 39 il legislatore ha operato due scelte: la prima è che il sistema di estensione obbligatoria dell'efficacia dei contratti deve riguardare quelli stipulati con il concorso dei sindacati registrati e per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, il che indica un livello nazionale e non aziendale.
- La seconda è che al risultato si possa arrivare solo con il meccanismo che prevede oltre che la registrazione dei sindacati – elemento al limite superabile in via interpretativa – l'attribuzione del potere di stipula ad una rappresentanza unitaria formata in proporzione degli iscritti.

Non vale replicare che questo è il sistema nazionale e che a livello locale le procedure possono essere diverse poiché con le specifiche intese locali si possono derogare i contratti nazionali o addirittura le norme di legge.

E' molto probabile dunque che l'articolo 8, sempre che non venga modificato, potrà essere censurato.

In conclusione l'articolo 8 in esame si pone nel nostro ordinamento come una sorta di **delegificazione del diritto** ancora prima del diritto del lavoro.

Ma questa tendenza si è andata ancor più ampliando negli ultimi anni.




Abbiamo visto il crescente rinvio che la legge fa alla contrattazione collettiva.

Ma se una riforma del diritto del lavoro è necessaria su certi aspetti non sarebbe male se questa fosse fatta a livello centrale con una linea comune ed economica chiara e non frutto di accordi privati.

Non è possibile demandare tutto questo ad accordi fra le parti e fra l'altro non è semplice e non sempre si trova disponibilità alla sigla degli accordi.

- Noi saremmo anche pronti a questo tipo di novità, mentre ci sono resistenze evidenti nel mondo sindacale.



Di fatto disposizioni normative come questa non vanno a vantaggio delle aziende che noi normalmente amministriamo. Per le piccole realtà è molto meglio avere regole certe e chiare, che non portino con sé potenziali dubbi interpretativi.

In definitiva l'articolo 8 si pone in contrasto con almeno 100 anni di diritto del lavoro e con una quantità di norme di legge:

- l'articolo 17 del D.L. 13/11/1924, n. 1825, convertito in legge 18/03/1926, n. 562 (legge sull'impiego privato) secondo cui «le disposizioni del presente decreto saranno osservate malgrado ogni patto contrario, salvo il caso di particolari convenzioni o usi più favorevoli all'impiegato»;
- contro l'articolo 2077 del codice civile del 1942 che consentiva la validità di clausole difformi dai contratti collettivi nazionali e quindi dalle norme legali solo se più favorevoli al prestatore di lavoro;

- contro l'articolo 7 della legge 14 luglio 1959, n. 741 per cui i trattamenti economici e normativi minimi previsti nei decreti delegati si sostituiscono di diritto a quelli in atti salve le condizioni più favorevoli riconosciute ai prestatori di lavoro;
- contro l'articolo 40 dello Statuto dei Lavoratori che abrogando ogni contrastante disposizione di legge, faceva salve solo le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi aziendali più favorevoli per i lavoratori.

Resta inteso che queste elencate sono norme di legge che ben può una norma successiva modificare ma restano da verificare i dubbi di costituzionalità e tutto sommato di opportunità che abbiamo oggi sollevato.



Grazie per l'attenzione