

Il contratto collettivo nazionale tra dinamiche della concorrenza, “contratti pirata”, proposte di riforma

avv. prof. Franco Scarpelli

(Università degli Studi di Milano-Bicocca)

24 settembre 2019

Il sistema sindacale italiano: garanzia giuridica del pluralismo e sviluppi concreti.

Il nostro sistema sindacale, come tutti quelli dei paesi democratici, è caratterizzato da libertà di sviluppi e ampio pluralismo, garantiti dalla Costituzione:

Art. 39 Cost., comma 1°:

“L’organizzazione sindacale è libera”

Doppio profilo del **pluralismo sindacale**:

quanto all'**orientamento ideologico o di politica sindacale** (sussistenza di diverse organizzazioni, con diversi orientamenti politici, anche per il medesimo settore; sindacati con impostazione 'generalista-solidale' e sindacati con impostazione 'corporativa', ecc.)

- pluralismo dal lato dei sindacati dei lavoratori: organizzazioni confederali (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Cisl, Unicobas, RdB, ecc.); organizzazioni autonome orientate alla tutela di puri interessi economici; ecc.
- pluralismo dal lato dei sindacati dei datori di lavoro: presenza di più associazioni per il medesimo settore (es. Confcommercio, Confesercenti, Confaterziario; Confartigianato e Cna, Confindustria e Confservizi, ecc.)

- recente tendenza alla **maggiore frammentazione associativa e della rappresentanza dal lato dei datori di lavoro**
 - come fenomeno di “specializzazione” degli interessi e delle dinamiche di rappresentanza, abbandono da parte di associazioni di categoria della logica confederale, perseguimento di politiche contrattuali di settore specialistiche rispetto alla tradizione di contratti unici per aree eterogenee

- vicenda grande distribuzione organizzata rispetto a CCNL TDS:
 - uscita Federdistribuzione da Confcommercio,
 - periodo assenza CCNL (con relativi problemi giuridici)
 - raggiungimento CCNL DMO dicembre 2018: nascita nuova categoria contrattuale

- vicenda ristorazione collettiva rispetto a CCNL Turismo:
 - tentativo ANGEM di autonomia rispetto a scelte confcommercio e stipulazione CCNL autonomo (rilevanza questione specifica della successione negli appalti),
 - rientro nella logica CCNL unitario (febbraio 2018) ma con CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo

- vicenda Fiat – Gruppo FCA:
 - distacco aziende Gruppo FCA da Federmeccanica
 - origine da dinamiche contrattazione decentrata (Pomigliano) poi contrattazione primo livello: di fatto nascita CCNL/contratto di Gruppo settore automobilistico

- come fenomeno di tutela interessi specifici in relazione alla dimensione delle imprese (es. vicende emittenti radiotelevisive minori e locali)
- come fenomeno (spesso intrecciato al precedente) di pura ricerca di condizioni contrattuali più favorevoli alle imprese, grazie alla interlocuzione con associazioni dei lavoratori di minore dimensione, interessate alla legittimazione negoziale: **“contrattazione pirata”**

Dal punto di vista giuridico:

la **libertà di determinazione dell'ambito organizzativo** (garanzia del pluralismo sindacale) non implica il diritto alla **regolazione contrattuale** dei rapporti di lavoro, che è il **frutto delle libere dinamiche tipiche dell'esercizio dell'autonomia negoziale**, o del rispetto dei presupposti previsti dalla legge (dove esistente: settore pubblico)

Quali sono i criteri in base ai quali si individuano i soggetti della **regolazione contrattuale** dei rapporti di lavoro?

- nel **settore pubblico** (ove sono coinvolti anche profili di governo della spesa pubblica) la questione è trattata dalla legge
 - **predefinizione degli ambiti di contrattazione** e di misurazione della rappresentanza (combinazione legge/contratto)
 - rappresentanza legale pp.aa.
 - misurazione rappresentatività e soglie minime per l'accesso al tavolo negoziale e per la stipulazione dei contratti collettivi

- nel **settore privato**: dal punto di vista giuridico la regola è quella tipica dell'autonomia negoziale privata, ovvero il reciproco riconoscimento di legittimazione negoziale tra soggetti che si riconoscono come interlocutori contrattuali e raggiungono accordi

(salve le regole autonome che si danno le parti stesse: TU 2014 e altri settori, ma con efficacia limitata alle parti aderenti e ai settori rappresentati)

Sviluppi di fatto

Il modello storicamente egemone – di cui sono protagoniste le associazioni affiliate alle maggiori confederazioni da entrambi i lati – si fonda sulla stipulazione di un contratto collettivo nazionale per ogni categoria o settore (CCNL), e su un secondo livello decentrato, territoriale o aziendale, coordinato con il contratto nazionale.

Il settore produttivo è individuato normalmente in relazione a più variabili: le attività svolte (produzione di una o più tipologie di beni o servizi, utilizzo di certe materie prime, ecc.), la natura o la dimensione dell'impresa (media-grande impresa, piccola impresa, imprese artigianali, imprese cooperative, ecc.)

Il sistema sindacale italiano è caratterizzato dalla presenza di un notevole numero di contratti di categoria, con fenomeni alterni di accorpamento o di frammentazione (es. nel 2000 nascita CCNL telecomunicazioni; nel 2018 nascita CCNL distribuzione moderna organizzata, per "separazione" dal settore terziario e distribuzione)

Tale modello, tuttavia, ammette la compresenza di diverse esperienze.

- contratti distinti per alcune categorie professionali (ad es. contratti per i dirigenti, che hanno in genere anche un diverso ambito di regolazione rispetto a quelli delle altre categorie di lavoratori; contratto dei giornalisti).
Ad esempio:
 - CCNL dirigenti industria (tutti i settori industriali); CCNL dirigenti commercio; CCNL dirigenti bancari; CCNL dirigenti agricoltura; CCNL dirigenti zootecnia, ecc.

- più contratti per lo stesso settore produttivo: a fianco di un contratto di categoria stipulato dalle oo.ss. dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative, può accadere che sia stipulato un ccnl 'alternativo' da parte di associazioni minori (ad es. settore radio televisivo privato, settore cooperative sociali, ecc.)

- contratti di settore stipulati da sindacati minori, di scarsa rappresentatività (sia sul lato delle imprese sia su quello dei sindacati di lavoratori), stipulati con riferimento alle stesse attività per le quali esistono CCNL delle associazioni più rappresentative: condizioni di lavoro più convenienti (costo del lavoro più basso) **operando al ribasso non solo sulle tabelle retributive ma sull'insieme degli istituti** (es, divisori, maggiorazioni, ecc.) così come sui minori costi indiretti (es. fondi bilaterali, previdenza complementare, copertura sanitaria integrativa)

- nel gergo sindacale tale fenomeno è definito “**contratti pirata**”

sul piano giuridico si tratta tuttavia di contratti collettivi pienamente legittimi (il solo caso nel quale potrebbero sollevarsi dubbi sulla legittimità di un contratto collettivo è l'ipotesi di contratto stipulato con un “sindacato di comodo”, c.d. sindacato “giallo”, costituito e finanziato da un datore di lavoro o una associazione di imprese in violazione dell'art. 17 l. 300/1970)

Il fenomeno è oggetto di specifica regolazione per i contratti che disciplinano i rapporti di lavoro per i soci lavoratori delle cooperative (v. infra)

**I criteri giuridici di applicazione dei contratti e
accordi collettivi:
la 'scelta' o individuazione del contratto collettivo
applicabile.**

Nel settore privato, il problema delle fonti collettive applicabili è dunque governato dal principio di libertà sindacale e dall'inquadramento del contratto collettivo come atto di autonomia negoziale privata.

In linea generale, sia la sussistenza di una fonte collettiva applicabile sia l'individuazione della specifica fonte collettiva sono il frutto di **atti volontari e scelte negoziali**, dirette o indirette, effettuabili sia sul piano dei rapporti collettivi sia a livello di singolo rapporto di lavoro.

Quale intreccio tra criteri oggettivi e criteri soggettivi di individuazione delle fonti collettive?

- Le parti sindacali, all'atto della stipulazione di un contratto collettivo, determinano l'ambito di applicazione del medesimo, facendo normalmente riferimento a criteri oggettivi relativi alle attività svolte dall'impresa o ad una certa attività professionale (ambito inteso come universo al quale le parti collettive intendono destinare le regole della fonte contrattuale) e implicitamente a criteri soggettivi di adesione al sistema contrattuale (per associazione delle imprese o per altro atto di adesione)

- Ad es. i ccnl di categoria individuano il proprio campo di applicazione elencando le attività che rientrano in un dato settore
 - es. CCNL commercio elenca oltre 100 tipologie di attività facenti capo al commercio degli alimenti, dei fiori e delle piante, delle merci d'uso e dei prodotti industriali, agli ausiliari del commercio, ai servizi alle imprese e alle persone

- I datori di lavoro e i lavoratori, sia come singoli sia mediante accordi, possono effettuare scelte o assumere vincoli tali da indirizzare verso l'applicazione di un certo contratto collettivo (ovvero, più frequentemente, della contrattazione collettiva di un certo settore)
 - > nota vicenda dell'**efficacia soggettiva del contratto collettivo di lavoro** (criteri giuridici in base ai quali sorge l'obbligo di applicare un certo contratto collettivo), a seguito non attuazione art. 39 Cost., seconda parte.

- alla non attuazione dell'art. 39 ha supplito, solo temporaneamente, la l. 741/1959, episodio legislativo ormai superato (ma possibile rilevanza residuale...)
- criteri privatistici di applicazione CCNL (iscrizione datore di lavoro, applicazione generalizzata e reiterata, soprattutto **individuazione delle fonti collettive applicabili in sede di stipulazione dei singoli contratti di lavoro**, mediante clausola contrattuale di rinvio)

- ammessa ipotesi non applicazione di alcun contratto collettivo

Rilevanza diretta o indiretta di disposizioni o discipline emanate nel tempo:

- tendenziale sostegno / promozione dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (CCNL e non solo)
- tendenziale contrasto indiretto all'applicazione di contratti collettivi "pirata", o rimedio mediante obbligo applicazione trattamenti migliori

Inapplicabilità art. 2070 c.c.

Art. 2070: L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività. (...)

Orientamenti contrapposti sulla sua applicabilità...

... superati da Cass. S.U. 26.3.97, n. 2665 (MGL, 1997, 4-5, 537): la Corte ha preso decisamente posizione a favore della tesi più coerente al principio di libertà sindacale, affermando l'impossibilità di applicare un contratto collettivo di diritto privato, in base ai criteri oggettivi dell'art. 2070, a soggetti non contraenti o non aderenti.

L'art. 2070 **mantiene però rilevanza:**

- quando si tratti di dare applicazione alle regole derivanti dai contratti *erga omnes* ancora vigenti, in attuazione della legge n. 741 del 1959
- quando l'applicazione di un certo contratto collettivo debba considerarsi un obbligo derivante direttamente o indirettamente da disposizioni legali o costituzionali inderogabili, come nel caso in cui si tratti di individuare la **retribuzione sufficiente ex art. 36 Cost.** o la **retribuzione minima imponibile** a fini previdenziali
- ovvero nelle ipotesi previste dalle **clausole sociali** contenute nella legislazione sugli appalti pubblici e sulle altre agevolazioni finanziarie, contributive, ecc. (art. 36 l. 300/1970; art. 1, c. 1175, L. 296/2006; art. 30 e 105 d.lgs. n. 50/2016).

Tecniche giurisprudenziali o disposizioni legislative rilevanti

- **giurisprudenza sull'art. 36 Cost., 1° comma:** *"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"*

- per i giudici, è sufficiente la retribuzione che corrisponda almeno ai minimi previsti dal contratto collettivo del settore dell'attività svolta dall'impresa.
- se il datore di lavoro non applica alcun contratto collettivo, o ne applica uno del tutto innaturale, il lavoratore potrà sempre agire per esigere una retribuzione non inferiore a quella del CCNL stipulato per quel settore dalle oo.ss. più rappresentative
- di fatto, tale orientamento costituisce incentivo indiretto ad applicare i CCNL di settore (salvo verifica: v. caso servizi fiduciari)

Applicazione art. 36 Cost.

- carattere **precettivo** art. 36 (Cass. 3730/1953],
- retribuzione sufficiente come **diritto personale** assoluto e irrinunciabile (Cass. 3601/1955),
- **inderogabilità** e applicazione generalizzata del principio al **lavoro subordinato** (Cass. 3125/1956), **non al lavoro autonomo** nemmeno parasubordinato (Cass. 10168/2004, 3782/2012) (salvo che si applichi per effetto dell'art. 2, c. 1, d.lgs. 81/2015 in quanto collaborazioni eterorganizzate)
- **nullità** dei patti contrari (Cass. 1745/1961)
- il giudice di conseguenza adegua la retribuzione applicando principi di proporzionalità e sufficienza, con **valutazione discrezionale** (Cass. 2245/2006)

Applicazione art. 36 Cost.

Pur con orientamenti variabili, giurisprudenza orientata a ritenere dovuto ex art. 36 un trattamento che non fa riferimento a tutti gli elementi della retribuzione, ma solo a quelli che compongono il c.d. minimo costituzionale:

- retribuzione base
- indennità di contingenza
- tredicesima mensilità
- No mensilità aggiuntive, indennità accessorie, scatti di anzianità, indennità mensa ed altre ipotesi di origine contrattuale (Cass. 14457/2017, Cass. 26925/2016)

Discussa la possibilità di tenere conto di situazione territoriale, andamento impresa, costo della vita, ecc. (es. Cass. 14211/2005 e Cass. 896/2011)

Applicazione art. 36 Cost. (e contrasto a pratiche contratti pirata o ricerca di contratti più convenienti di altri settori)

Individuazione contratto collettivo sulla base criterio oggettivo art. 2070, utilizzabile quale termine di riferimento per la retribuzione ex art. 36 Cost. (Cass. 26742/2014; Cass. SU 2665/1997)

In presenza di più contratti per lo stesso settore, riconoscimento presunzione corrispondenza al 36 Cost. del contratto stipulato da oo.ss. comparativamente più rappresentative

Due casi recenti:

Cass. 4951/2019

Personale addetto a servizi appaltati di vigilanza e guardiania: applicato CCNL portieri e custodi di fabbricati, domanda applicazione CCNL multiservizi (nel campo applicazione disciplina cooperative L. 142/2001: v. infra):

> esclusa applicazione CCNL portierato in quanto relativo a un settore non sovrapponibile a quello oggetto dell'appalto: anche se sottoscritto da oo.ss. lavoratori rappresentative, rileva il fatto che sul lato datori di lavoro unica firmataria è la Confederazione proprietà edilizia, ciò che conferma ambito ristretto di applicazione ed estraneità alle lavorazioni effettuate

Due casi recenti:

Trib. Torino 9 agosto 2019 (in Newsletter Wikilabour 23.9.2019)

*Anche nel caso di applicazione di un contratto collettivo **stipulato da sindacati rappresentativi** (settore dei c.d. servizi fiduciari) deve essere verificata la compatibilità della retribuzione erogata con i principi di **proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost.***

Non è caso di contratto pirata ma caso CCNL della Vigilanza, settore Servizi Fiduciari, stipulato dalle associazioni di settore aderenti a Cgil e Cisl.

Il CCNL, in quanto stipulato da oo.ss. rappresentative, soddisfa quanto richiesto dall'art. 7 d.l. 248/2007 nel campo delle imprese cooperative (v. infra) e fonda **presunzione di rispetto dell'art. 36 Cost.**: ma tale presunzione è **solo relativa**, e non esime il Giudice (su richiesta e allegazioni del lavoratore) di censurare l'eventuale insufficienza in concreto della retribuzione riconosciuta su tale base.

E' stata ritenuta insufficiente la retribuzione anche sulla base della considerazione che la stessa, al netto, risultava **inferiore al valore adottato dall'Istat per definire la soglia della povertà assoluta.**

Altre regole di sostegno all'applicazione dei contratti collettivi

Minimo imponibile a fini contributivi

- individuazione dei parametri per la retribuzione minima imponibile a fini previdenziali, ex art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989: *“la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*

- art. 2, comma 25, L. 549/1995: *L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, **in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria**, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali **è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.***

Cass. 6.9.2019, n. 22357 (giudizio di opposizione a cartella Inps)

- impresa che si opponeva ad accertamento maggiori contributi ritenendo applicabile un contratto aziendale e, in ragione del basso numero di occupati, ritenendosi estranea al CCNL utilizzato da Inps per accertamento
- ai fini minimo contributivo occorre fare riferimento alla contrattazione nazionale

segue:

- ove per specifico settore non risulti stipulato un CCNL, l'Inps può ragguagliare la contribuzione alla retribuzione prevista da un CCNL di un settore affine, restando a carico dell'impresa l'onere di dedurre l'esistenza di altro contratto affine che preveda retribuzioni inferiori

Accesso a benefici e appalti pubblici

- leggi che prevedono l'applicazione dei contratti collettivi come onere per accedere a benefici od opportunità (es. art. 36 l. 300/1970; codice appalti pubblici)

- art. 36 l. 300: *“Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona”*

- **disciplina che prevede direttamente obbligo:** art. 1, c. 1175 L. 296/2006: *“A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”*

V. circolari Ispettorato Nazionale del Lavoro (e nota prot. MinLav n. 10599 del 24 maggio 2016)

-n. 3/2017: "mentre l'eventuale assenza del DURC (...) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici, le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione"

-n. 3/2018

-n. 7/2019: *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un **accertamento sul merito del trattamento economico / normativo effettivamente garantito ai lavoratori** e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

Segue: "In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il "rispetto" degli "accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo "applicato" o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la "applicazione" di uno specifico contratto collettivo.

Si ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale)".

Codice appalti pubblici:

- ora art. 30, comma 4, d.lgs. 50/2016: *"Al personale impiegato nei lavori oggetto di appalti pubblici e concessioni è **applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona** nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro **stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e quelli il cui **ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività** oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente"*

- leggi che attribuiscono ai contratti collettivi la competenza a introdurre istituti di flessibilità (le imprese possono avvalersene solo se applicano i contratti medesimi)

attenzione: in questi casi di solito la legge autorizza l'integrazione o la deroga della disciplina legale solo da parte dei contratti collettivi stipulati da "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative"

Ad esempio: **art. 1, comma 2, d.lgs. n. 66/2003** (orario di lavoro)

"2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per: (...) m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative"

es. art. 4 del decreto: durata media orario di lavoro, massimo 48 ore come media su periodo non superiore a quattro mesi

comma 4: "I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi."

Art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (disciplina contratti di lavoro)

"Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

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

es. Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente

*1. A far data dal 1° gennaio 2016, **si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato** anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*

*2. La disposizione di cui al comma 1 **non trova applicazione** con riferimento:*

*a) alle collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle*

particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;(...)

*es. Art. 3. Disciplina delle **mansioni** (nuovo 2103)*

*c. 4: "Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste **dai contratti collettivi.**"*

- non qualsiasi contratto collettivo può avvalersi di tale potere di integrazione/modifica della disciplina legale:
 - ok per quello stipulato da coalizione di sindacati indiscutibilmente rappresentativi;
 - quid per contratto stipulato solo da alcuni sindacati?

> tesi: il contratto stipulato da un solo sindacato (salvo che da solo sia maggioritario) ed a maggior ragione i cc.dd. contratti pirata non possono avvalersi del potere normativo delegato dalla legge

> ove lo facciano egualmente, gli atti di gestione del rapporto di lavoro compiuti dal datore di lavoro sulla base di una fonte collettiva non autorizzata potranno ritenersi illegittimi?

Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3/2018

A proposito della facoltà "integrare" la disciplina legale da parte della contrattazione collettiva qualificata per la rappresentatività dei soggetti stipulanti: *"ogniqualevolta (...) si rimette alla "contrattazione collettiva" il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, **gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia.** Ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato.*

*Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, **gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione.** Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, a seconda delle ipotesi, **anche la "trasformazione" del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce "la forma comune di rapporto di lavoro", ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"***

La vicenda del contratto collettivo applicabile (*rectius*: trattamenti economici) per i soci lavoratori delle cooperative

Legge 142/2001

3. Trattamento economico del socio lavoratore.

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine (...)

Art. 7, comma 4, d.l. 248/2007 (conv. L. 31/2008)

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

Corte costituzionale 26 marzo 2015, n. 51

*(..) Il censurato art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, congiuntamente all'art. 3 della legge n. 142 del 2001, **lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes**, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale **parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.***

*(...) Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di **contrastare forme di competizione salariale al ribasso**, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (...)*

LE REGOLE AUTONOME DEL SISTEMA CONTRATTUALE (cenni)

Novità più recenti più importanti:

accordo interconfederale per l'industria del 10 gennaio 2014 (Confindustria, Cgil, Cisl, Uil, con successiva adesione di molti altri sindacati, e stipulazione di accordi analoghi in altri settori)

accordo interconfederale per l'industria del marzo 2018 (Confindustria, Cgil, Cisl, Uil)

Tentativo di trovare regole idonee a risolvere i problemi di più frequente dissenso manifestatisi negli ultimi anni (vicende contrattazione separata metalmeccanici, commercio, accordi Fiat) + questione ambiti della contrattazione e contrattazione pirata

- sistema di certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per la contrattazione collettiva nazionale di categoria (numero iscritti + consensi nelle elezioni r.s.u.)
- apertura (accordo 2018) alla misurazione e certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro (criteri non specificati)
- tema (accordo 2018) della implementazione delle regole 2014 tramite "leale collaborazione" delle istituzioni (ruolo Cnel e Inps)
- convenzione 19.9.2019 per la raccolta dei dati associativi e elettorali

- legittimazione a negoziare per le associazioni dei lavoratori che superino il 5% rappresentatività
- contrattazione aziendale coordinata con la contrattazione nazionale
- efficacia generale del contratto aziendale su base verifica consenso maggioritario delle rappresentanze lavoratori (ed eventuale verifica referendaria)
- rinnovata disciplina contrattuale (aggiuntiva rispetto a quella legale) delle rappresentanze nei luoghi di lavoro
- impegni reciproci per garantire la stabilità (c.d. "esigibilità") dei contratti collettivi nazionali e aziendali

- prima apertura condivisa (accordo 2018) alla **definizione legislativa** di un quadro normativo idoneo a garantire la “*efficacia generalizzata*” dei contratti collettivi