



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



IL CONTRATTO COLLETTIVO

Elaborazione a cura del progetto EQUiPE 2020



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.

Cos'è e quali funzioni svolge il contratto collettivo?



Il contratto collettivo è l'accordo stipulato tra le parti collettive del rapporto di lavoro, allo scopo di stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni di lavoro.

E' costituito da:

- una **parte obbligatoria**, che regola i rapporti **collettivi** tra le parti;
- una **parte normativa**, che disciplina i rapporti **individuali** di lavoro.

In relazione alla parte normativa, questo contratto pone dei problemi in merito al tipo ed all'ambito di efficacia che svolge in rapporto al contratto individuale.

Questo perché le parti che stipulano il **contratto di lavoro individuale** non coincidono con quelle stipulanti il **contratto collettivo**.

La questione dell'efficacia dei contratti

Quali sono le problematiche dell'efficacia dei contratti?



In relazione al rapporto tra il contratto collettivo di lavoro e quello individuale si pongono due domande:

Quale forza esplica il contratto collettivo nella stipulazione del contratto individuale?

Quali lavoratori, tra iscritti e non, devono godere degli effetti del contratto collettivo?

La Costituzione Italiana ha risolto il problema dell'efficacia dei contratti prevedendo che i sindacati registrati, rappresentati unitariamente in proporzione ai propri iscritti, possano stipulare contratti collettivi di lavoro **con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.**

Cosa prevede
la nostra
Costituzione?



Art. 39 della Costituzione

2. Ai **sindacati** non può essere imposto altro obbligo se non la loro **registrazione** presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
3. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un **ordinamento interno** a base democratica.
4. 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.

Quali le conseguenze della disposizione costituzionale?



La disposizione **non** è di immediata applicazione, ma richiede l'emanazione di una legge ordinaria che specifichi, per esempio, le modalità di costituzione di rappresentanze unitarie.

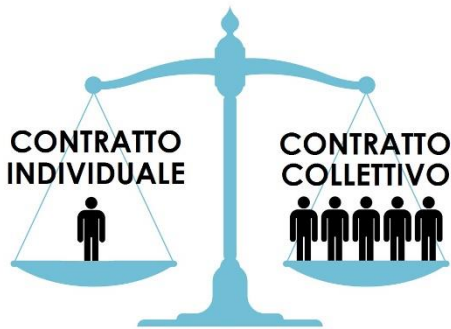
Il timore che la registrazione, necessaria all'acquisizione della personalità giuridica, potesse comportare il rischio di una compressione della libertà sindacale da parte dello Stato, ha fatto sì che la disposizione costituzionale sia rimasta lettera morta.

A seguito della sua mancata attuazione, l'art. 39 della Costituzione esplica, nella seconda parte, una valenza negativa, poiché vincola il legislatore in quanto è l'**unico modello possibile per attribuire efficacia erga omnes ai contratti collettivi**.

Ciò **implica l'illegittimità** di qualunque disposizione legislativa di rango inferiore che abbia l'obiettivo di estendere l'ambito di applicazione soggettivo di un contratto collettivo di categoria con un meccanismo differente da quello previsto dalla stessa norma costituzionale.

I contratti di diritto comune

Quali sono le regole di diritto comune dei contratti?



In ambito normativo, quale tipo di efficacia ha il contratto collettivo su quello **individuale**?

Quest'ultimo non può derogare *in peius* le disposizioni di un **contratto collettivo**, dal quale può invece discostarsi derogandolo *in melius*.

L'inderogabilità del contratto collettivo concerne pertanto solo i **trattamenti peggiorativi** per i lavoratori.

Ai contratti collettivi di diritto comune si applicano le **regole privatistiche della rappresentanza**.

Ciò implica che il contratto collettivo sia efficace soltanto nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori iscritti alle associazioni datoriali e alle organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

Se il **datore di lavoro** è **iscritto**, tali problemi non sussistono perché egli è tenuto ad applicare il contratto collettivo nei confronti di tutti i propri dipendenti, assumendo questo preciso obbligo nel momento in cui si iscrive ad un'associazione.

Quali sono i meccanismi che consentono di estendere l'efficacia soggettiva dei CCNL di diritto comune?



L'efficacia soggettiva dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (**CCNL**) di diritto comune può essere estesa attraverso l'adesione:

- Esplicita
- Implicita

ADESIONE ESPLICITA	ADESIONE IMPLICITA
<p>Il contratto collettivo si applica anche ai soggetti non iscritti a sindacato, qualora nel contratto individuale si rinvii esplicitamente a un determinato contratto collettivo</p> <p>(si rinvia a tutti i contratti collettivi che si succedono nel tempo a quello applicato)</p>	<p>Le parti decidono di applicare in via di fatto un determinato contratto collettivo; ciò avviene quando del contratto collettivo sono applicate numerose e significative clausole.</p> <p>Il datore è tenuto ad applicare il contratto collettivo nella sua integralità</p> <p>(si rinvia allo specifico contratto applicato)</p>

Quali sono le norme di riferimento per l'estensione dell'efficacia soggettiva dei CCNL di diritto comune?



Art. 36 della Costituzione

Retribuzione proporzionale alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e comunque sufficiente a permettere una vita libera e dignitosa.

Questa norma precettiva è di immediata efficacia anche nei rapporti interprivati.

Art. 2099 del Codice civile

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice.

I giudici hanno utilizzato i **minimi tariffari** dei contratti collettivi come parametri della **conformità** alla regola costituzionale del trattamento retributivo fissato dalle parti individuali, giudicando nulle le pattuizioni comportanti un **trattamento economico inferiore** a quei minimi.

Si tratta di un'interpretazione analogica, in quanto non si è in ipotesi di assenza di accordo, ma in quella di **nullità delle clausole**.

Accordi separati e concorrenza di accordi sindacali

Quali sono le altre casistiche e le problematiche correlate?



Nell'ambito della contrattazione possono verificarsi delle situazioni che portano alla generazione di:

- **Accordi separati**
- **Concorrenza di accordi sindacali**

Si ha il fenomeno degli **accordi separati** quando **non tutte** le organizzazioni sindacali, che hanno partecipato al tavolo delle trattative, firmano il contratto collettivo.

Mentre si genera una **concorrenza fra accordi sindacali** in presenza di più contratti collettivi separati gli uni rispetto agli altri, che danno così luogo ad un **pluralismo di fonti concorrenti** di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Entrambi i fenomeni generano problemi:

1. nella **sfera applicativa dei contratti collettivi**, poiché ciascuno di essi trova applicazione solo per gli iscritti ai sindacati stipulanti e non nei confronti degli iscritti alle organizzazioni dissenzienti;
2. in termini di **disparità di trattamento tra i lavoratori**.



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



CREDITI

Materiale a cura di Anpal Servizi S.p.A.

Realizzazione: Progetto EQUiPE 2020 - Efficienza e Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro

Contenuti a cura di: EQUiPE 2020

Diritti: Anpal Servizi S.p.A.

Sviluppo a cura di: E-CO e-learning studio Srl

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0



Aggiornamento: Febbraio 2017

Per informazioni: worklifebalance@anpalservizi.it



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.