

RELAZIONE TRA FONTI REGOLATRICI DEL RAPPORTO DI LAVORO

LE FONTI DELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO

- REGOLAMENTI E DIRETTIVE UE
- COSTITUZIONE
- ART. 1 PRELEGGI:
- LEGGI
 - Legge
 - Atti aventi forza di legge:
 - Decreti legislativi
 - Decreti legge
- REGOLAMENTI
- USI E CONSUETUDINI

IL C.C.N.L.

- TRA LE FONTI DEL DIRITTO CHE POSIZIONE E' RICONOSCIUTA AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO?

NATURA DEL C.C.N.L.

- ART. 1372 C.C. : *IL CONTRATTO HA FORZA DI LEGGE TRA LE PARTI (...)*

Ergo.....

La stessa legge riconosce al contratto e tale è anche il CCNL la forza di vincolare giuridicamente le parti, grazie alla loro manifestazione di volontà, generando un rapporto obbligatorio fonte di responsabilità per le stesse.

EFFICACIA DEL C.C.N.L.

- COME GIÀ ANTICIPATO IL CONTRATTO HA EFFETTO TRA LE PARTI CHE LO HANNO STIPULATO.
- PERCHÉ ALLORA IL C.C.N.L. SI APPLICA ANCHE A COLORO CHE NON LO HANNO SIGLATO?



**ART. 39
COSTITUZIONE**

RELAZIONE TRA LE DIVERSE FONTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- LA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E' IL FRUTTO DEL COMBINATO DISPOSTO TRA FONTI DIVERSE

LEGGE

C.C.L. DI
LIVELLO
DIFFERENTE

CONTRATTO
INDIVIDUALE

RAPPORTI TRA FONTI DI DIVERSA NATURA

- SALVO ESPRESSA DISPOSIZIONE DI LEGGE (**vedi i cd contratti di prossimità**) tra fonti di diversa natura



la norma gerarchicamente inferiore può derogare all'altra solo se è migliorativa per il lavoratore (trattamento *in melius*)

MA QUALI SONO LE
CONDIZIONI DI MIGLIOR
FAVORE E SOPRATTUTTO
COME SI FA AD
INDIVIDUARLE?

- TENUTO CONTO CHE RISPETTO AL MEDESIMO RAPPORTO DI LAVORO

COESITONO

CONDIZIONI PEGGIORATIVE SU TALUNI ISTITUTI E MIGLIORATIVE SU ALTRI:

GENERALMENTE IL CRITERIO UTILIZZATO PER INDIVIDUARE IL «TRATTAMENTO MIGLIORATIVO» E' QUELLO DI CONFRONTARE LE SOLE CLAUSOLE CHE NEL LORO COMPLESSO REALIZZANO UNA STESSA FUNZIONE DI TUTELA, SE GARANTITA DALLA *INDEROGABILITA'*

FONTI DI NATURA COLLETTIVA

- METODO DI RISOLUZIONE TRA FONTI COLLETTIVE MEDESIMO LIVELLO:

CRITERIO DELLA SUCCESSIONE TEMPORALE



IL CONTRATTO SUCCESSIVO PUO' MODIFICARE IN SENSO PEGGIORATIVO QUELLO PRECEDENTE, FATTI SALVI I DIRITTI QUESITI.

DIRITTI QUESITI TUTELATI DALLE
«CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA»

- METODO DI RISOLUZIONE TRA FONTI COLLETTIVE DI DIFFERENTE LIVELLO:

CRITERIO DELLA EFFETTIVA VOLONTA' DELLE PARTI



SI DESUME DAL COORDINAMENTO DELLE VARIE DISPOSIZIONI: I CONTRATTI TERRITORIALI IN QUESTO MODO POSSONO DEROGARE IN PEIUS A QUELLI NAZIONALI, SALVI I DIRITTI QUESITI

RAPPORTO TRA CCNL e CONTRATTI AZIENDALI



I CONTRATTI AZIENDALI regolano specifiche materie delegate espressamente indicate dalla legge o dagli accordi interfederali

IL CONTRATTO AZIENDALE SUCCESSIVO può derogare anche in senso peggiorativo a quello nazionale, fatti salvi i diritti acquisiti

CRITERI PER DIRIMERE I CONFLITTI TRA VARI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- CRITERIO DI PROSSIMITA'
TERRITORIALE
- CRITERIO DI SPECIALITA'
- CRITERIO DI EFFETTIVA VOLONTA'
DELLE PARTI

DIRITTI QUESITI

I DIRITTI QUESITI sono quelli già entrati nel patrimonio del lavoratore a fronte di una prestazione lavorativa resa nei modi e nei termini stabiliti dal contratto collettivo in vigore in quel momento.

Sono intangibili.

In presenza di successione di contratti collettivi il lavoratore NON può invocare come quesito un diritto acquisito in forza della precedente contrattazione.

(es.: scatti di anzianità e loro modifica a seguito di nuova contrattazione)

CONTRATTI DI PROSSIMITA'

Sono una particolare tipologia di contratto di secondo livello.

Hanno una particolare «forza» poiché :

- Derogano la disciplina del CCNL e della legge
- Hanno efficacia «erga omnes»

CONTRATTI DI PROSSIMITA'

```
graph TD; A([CONTRATTI DI PROSSIMITA']) --> B[a) Applicabili alla generalità delle aziende]; A --> C[b) Applicabili solo dalle aziende iscritte a Confindustria e firmatarie dei vari accordi];
```

a) Applicabili alla
generalità delle
aziende

b) Applicabili solo
dalle aziende
iscritte a
Confindustria e
firmatarie dei vari
accordi

a) CONTRATTI DI PROSSIMITA' APPLICABILI ALLA GENERALITA' DELLE AZIENDE art. 8 DL 138/2011 conv. in L.148/2011

CAMPO DI APPLICAZIONE: livello territoriale o aziendale.

I datori di lavoro possono siglare gli accordi individualmente o per mezzo di associazione di categoria.

I lavoratori possono essere rappresentati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle RSU / RSA.

In sostanza sono autorizzate a sottoscrivere tali accordi solo le rappresentanze sindacali previste dallo Statuto dei Lavoratori (art.19) e dagli A.I. vigenti

EFFICACIA: i soggetti sindacali sopra individuati possono realizzare intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati.

FINALITA': possono derogare e sono vincolanti solo con riferimento a :

1. Obiettivi di maggiore occupazione
2. Qualità dei contratti di lavoro
3. Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
4. Incremento di competitività e di salario
5. Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali
6. Investimenti e avvio nuove attività

MATERIE DISCIPLINABILI: i contratti di prossimità hanno efficacia generale imperativa e possono derogare ai CCNL ma anche alla legge, nel rispetto dei principi costituzionali e nei limiti stabiliti dalla Costituzione stessa nonché dai vincoli derivanti la normativa comunitaria.

- Impianti audiovisivi e nuove tecnologie
- Mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento professionale
- Contratti a termine
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro
- Trasformazione e conversione dei contratti di lavoro
- Conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro

b) APPLICABILI SOLO DALLE AZIENDE ISCRITTE A CONFINDUSTRIA E FIRMATARIE DEI VARI ACCORDI

Confindustria e le principali sigle sindacali dei lavoratori hanno stipulato accordi interconfederali che regolamentano la contrattazione di prossimità in modo parzialmente differente rispetto alla disciplina legale (punto a).

Tali accordi sono:

1. A.I. del 28/06/2011
2. A.I. del 31/05/2013
3. A.I. del 10/01/2014

MATERIE DISCIPLINABILI: i contratti aziendali, delegati a disciplinare determinati ambiti di materia dai contratti collettivi, possono anche modificare la regolamentazione contenuta negli stessi CCNL. La finalità di tale competenza è giustificata dal fine di gestire crisi aziendali o in presenza di significativi investimenti per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa

● EFFICACIA E APPROVAZIONE DEL CONTRATTO:

tali contratti sono efficaci erga omnes a condizione che siano approvati:

- dalla maggioranza dei componenti delle RSU
- dalle RSA; i contratti in questo caso devono essere sottoposti al voto dei lavoratori con apposito referendum. La consultazione è valida se hanno partecipato il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Qualora non vengano garantiti i livelli di rappresentatività, i contratti di prossimità avranno l'efficacia di contratti di diritto comune, *ergo* non ad efficacia generale.

◦ MODALITA' DI VERIFICA DELLA RAPPRESENTATIVITA':

I LAVORATORI ISCRITTI AL SINDACATO VENGONO INDIVIDUATI SULLA BASE DELLE DELEGHE SOTTOSCRITTE E IL DATORE DI LAVORO E' OBBLIGATO A COMUNICARE MENSILMENTE CON I FLUSSI CONTRIBUTIVI UNIEMENS ALL'INPS (circolare Inps n.76 del 14/04/2015) QUALI LAVORATORI SONO ISCRITTI E A QUALE SIGLA SINDACALE.

L'INPS PROVVEDE POI A COMUNICARE AL CNEL TALI DATI IN MODO DA STABILIRE QUAL E' IL LIVELLO DI RAPPRESENTATIVITA' SU BASE NAZIONALE E LOCALE/TERRITORIALE.