

# DIRITTO SINDACALE: LE FONTI

Alberto Bosco

## **Articolo 39 della Costituzione**

- 1. L'organizzazione sindacale è libera.**
- 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.**

## Articolo 39 della Costituzione

- I sindacati registrati, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.
- **Questo è uno dei grandi temi!**

## Articolo 2077 del codice civile

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

**Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.**

## Sull'art. 2077: Cass. 15 settembre 2014, n. 19396

L'articolo 2077 del Codice civile regola unicamente il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro, e non il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello

**IL CONTRATTO AZIENDALE PUÒ DEROGARE IN PEJUS IL CONTRATTO NAZIONALE**

Al lavoratore non spetta l'indennità di trasferta prevista dal CCNL se esiste un accordo sindacale aziendale che esclude tale diritto per salvaguardare il livello occupazionale aziendale.

## **Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Articolo 19 - RSA**

- 1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva:  
b) nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.\***
- 2. Nelle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.**

## **Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Articolo 19 - RSA**

**\* E' costituzionalmente illegittima la presente lettera (C. Cost. 23.07.2013, n. 231) nella parte in cui non prevede che la RSA possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.**

**Art. 50, co. 5, legge n. 183/2010 (Collegato lavoro)**

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il **giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti:**

- 1. nei contratti collettivi** di lavoro
2. ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione ....

## **Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

**1. I contratti collettivi firmati a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o da loro rappresentanze aziendali ai sensi della legge e degli accordi interconfederali, compreso l'accordo 28 giugno 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 a: **maggior occupazione, qualità dei contratti di lavoro, partecipazione dei lavoratori, emersione lavoro irregolare, incrementi di competitività e salario, gestione crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio nuove attività.****

## **Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

2. Le specifiche intese del co. 1 possono riguardare organizzazione del lavoro e produzione con riferimento a:

- a) impianti audiovisivi e nuove tecnologie;**
- b) mansioni, classificazione e inquadramento;**
- c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e ricorso alla somministrazione;**
- d) disciplina dell'orario di lavoro;**
- e) modalità di assunzione e disciplina del rapporto, comprese le co.co.pro. e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti.**

## Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

2. ... Le specifiche intese del co. 1 possono riguardare le **conseguenze del recesso**, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino a 1 anno di età del bambino, licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino e il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

## **Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

**2-bis. Fermo il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei CCNL.**

## **Art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto (ossia del D.Lgs. n. 81/2015), per contratti collettivi si intendono:

a) i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;** e

b) i **contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali**

## Maggiore rappresentatività

Sono “accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” quelli sottoscritti dalle associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata dalla valutazione comparativa dei seguenti indici: **numero complessivo di lavoratori occupati**; **numero complessivo di imprese associate**; **diffusione territoriale** (numero di sedi sul territorio e ambiti settoriali); **numero di CCNL sottoscritti** (Min. Lav., Nota 15 dicembre 2015, n. 27).

## POTERE DI DEROGA DEI CONTRATTI COLLETTIVI “PIÙ RAPPRESENTATIVI” (INL, circ. 3/2018)

Su mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale, dopo aver ammesso che vige il principio di “libertà sindacale”, e fermi i poteri dei soli contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi (contratti di prossimità ex art. 8 D.L. n. 138/2011; contratti il cui rispetto porta “benefici normativi e contributivi” ex art. 1, co. 1175, L. n. 296/2006; ecc.), l’INL ha ricordato i poteri “derogatori” che l’art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attribuisce ai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) in materia di rapporto a tempo determinato, intermittente e apprendistato.

Gli interventi dei contratti senza maggiore rappresentatività in termini comparativi non sono efficaci, con rischio di “trasformazione” in “normale” contratto subordinato a TI.

## ENTI BILATERALI E CERTIFICAZIONE (INL, circ. 4/2018)

L'art.75 DEL D.Lgs. n. 27672003, stabilisce che le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro. Tra i soggetti cui è affidata la certificazione vi sono gli “enti bilaterali”, ove costituiti “a iniziativa di una o più associazioni dei datori e prestatori comparativamente più rappresentative”.

Se manca tale requisito (e quindi l'Ente è costituito da Organizzazioni datoriali o sindacali senza maggiore rappresentatività in termini comparativi) l'organismo non può ritenersi un Ente bilaterale abilitato alla certificazione.

In tali casi, verso i provvedimenti certificati da tali pseudo Enti, l'ispettore potrà operare senza tener minimamente conto delle preclusioni tipiche dell'atto certificativo (chi intende contestare la validità della certificazione deve chiedere la conciliazione davanti alla commissione che ha certificato), adottando anche ogni eventuale provvedimento sanzionatorio.