

DIRITTO DEL LAVORO

Il diritto del lavoro si occupa di 3 ambiti di competenza:

1. **Rapporti individuali di lavoro** → lavoratori subordinati o autonomi
2. **Rapporti collettivi di lavoro** → organizzazioni sindacali e applicazione di contratti collettivi
3. **Sicurezza sociale** → pensioni, obblighi previdenziali e assistenziali, tutela disoccupazione

È una disciplina in continua evoluzione perché subisce gli effetti dei cambi di orientamento politico. Nasce con l'industrializzazione come strumento di sicurezza sociale (pubblicistico) per regolare l'impatto dei cambiamenti del mondo del lavoro sui cittadini, introducendo tutele pubbliche e prestazioni minime in favore dei lavoratori.

Il nuovo scenario lavorativo (prevalenza di lavoro dipendente e organizzato in modo collettivo) richiede un processo di regolamentazione collettiva non gestita dallo Stato a livello nazionale ma da organizzazioni rappresentanti di datori e di lavoratori, riferite al singolo stabilimento.

I lavoratori, che individualmente godono di scarso potere negoziale, si organizzano in **associazioni spontanee di rappresentanza**, i **sindacati**, per protestare e dialogare con il datore presentandosi come un unicum al fine di ottenere migliori condizioni lavorative collettive. Questo fenomeno si presenta in Italia a fine '800 e si occupa in primis di tutelare le "mezze forze" cioè donne e bambini, inadatti ai lavori pesanti e quindi sfruttati per più lungo tempo, spesso in ambienti malsani. Gli effetti si manifestavano con alta mortalità infantile, indebolimento della popolazione giovanile (che avrebbe dovuto alimentare l'esercito) e abbassamento della fertilità.

Durante l'**epoca fascista** prevale un'ottica di appianamento delle divergenze tra lavoratori e datori, negazione e contenimento del conflitto al fine di ridurre al minimo gli attriti. Vengono enfatizzati presunti interessi comuni a favore della patria ma di fatto si elimina ogni possibilità di conflitto vietando scioperi e manifestazioni e trasferendo la responsabilità di risolvere gli attriti allo Stato. Questo approccio è opposto al comunismo, fondato sulla lotta di classe e sullo scontro. Le associazioni sindacali vengono istituzionalizzate e riunite in un'unica organizzazione, il **Sindacato Fascista** (1926) che assoggetta il diritto del lavoro al controllo statale.

FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Tra le fonti del d. del lavoro abbiamo **leggi parlamentari e atti aventi forza di legge, direttive e regolamenti europei e fonti internazionali** come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro **ILO**. Per quanto riguarda le fonti regionali, secondo l'interpretazione della Corte Cost. dell'articolo 177 (modificato) la tutela e la sicurezza del lavoro (ammortizzatori sociali, centri per l'impiego...) sono di **competenza concorrente** mentre i rapporti di lavoro individuali sono di **competenza statale**.

RAPPORTI COLLETTIVI DI LAVORO

Il diritto sindacale nato in Italia a inizio '900 ha il suo periodo di massima regolamentazione durante il **periodo corporativo** in epoca fascista. Nel 04/1926 viene promulgata la **legge "sindacale" 563** che limita l'attività sindacale e la istituzionalizza.

La legge prevede l'**inquadramento sindacale** dei datori di lavoro in base all'attività svolta (al settore merceologico di riferimento): individua la **categoria professionale** di appartenenza per decreto governativo e li associa al **sindacato dei datori** corrispondente. Anche i lavoratori subiscono l'inquadramento sindacale in base alla categoria del loro datore di lavoro e fanno riferimento al **sindacato dei lavoratori** della propria categoria.

COSTITUZIONE DEI SINDACATI FASCISTI

La legge 563 non nega la libertà sindacale (di costituzione di un sindacato) ma pone dei parametri per il riconoscimento di esse: n° di iscritti, diffusione territoriale e orientamento politico dei dirigenti (tesseramento al partito). Inoltre, è previsto un solo sindacato per ogni categoria professionale, rispettivamente per i lavoratori e per i datori.

L'inquadramento sindacale è obbligatorio (non c'è libertà sindacale per quanto riguarda l'iscrizione), il sindacato di appartenenza è rappresentante legale dei lavoratori o dei datori e i contratti collettivi stabiliti a livello nazionale hanno **efficacia erga omnes, indipendentemente dalla volontà dei singoli individui**. Questo contrasta con la natura del contratto che prevede accordo per definizione. Le norme del contratto collettivo sono inderogabile, eventuali deroghe per accordo di datore e lavoratore risultano nulle e sostituite dalle clausole del c.coll. Nel UK i contratti collettivi non hanno valenza nazionale ma si riferiscono ai singoli stabilimenti.

SISTEMA SIDACALE ATTUALE

La Cost. contiene principi e norme precettive (cioè direttamente applicabili, senza necessità di legge interposta) che regolamentano l'attività sindacale.

Art 39 Cost.: L'organizzazione sindacale è libera.

*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, **secondo le norme stabilite dalla legge**.*

È 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.

La disposizione prevede l'efficacia erga omnes dei c.coll. nei confronti degli iscritti, punto in comune con il sistema corporativo. Una differenza importante sta invece nella volontarietà dell'adesione al sindacato, non prevista dalla legge 563, la cosiddetta libertà sindacale.

1° corollario: L'articolo contiene una **riserva di legge** cioè prevede una regolamentazione successiva più specifica da parte del legislatore, nell'ottica di tutela dell'attività sindacale. Ma paradossalmente questo non avviene per timore dei sindacati che lo Stato torni a controllare e limitare l'attività sindacale. Nel tempo comunque questa necessità è ancora meno sentita

considerando il sempre maggiore potere contrattuale in capo ai sindacati dei lavoratori, in particolare dagli anni 70 quando l'applicazione dei c.coll. viene imposta ai datori per mezzo di scioperi e proteste. Già dagli anni 80 questo potere rappresentativo/negoziiale comincerà a ridursi.

Non ci sono vincoli di forma giuridica per la costituzione dei sindacati che solitamente prendono la forma di **associazione non riconosciuta** quindi senza autonomia patrimoniale e senza scopo di lucro, con l'unico fine di tutela degli interessi dei lavoratori iscritti. Anche i gruppi sciolti che svolgono attività sindacale sono riconosciuti e tutelati come org.ni sindacali dall'art 39.

I sindacati seguono ora un **modello confederale** che consente loro di federare/rappresentare le categorie professionali (di ispirazione corporativa) che decidono loro, senza obbligo da parte dello Stato, anche più categorie insieme. La libertà sindacale è garantita anche a dipendenti pubblici e datori che si organizzano in sindacati datoriali per categorie corrispondenti a quelle dei lavoratori. Inizialmente **Confindustria** comprendeva tutti i datori, ora c'è più frammentazione.

2° corollario: libertà sindacale individuale positiva o negativa, cioè diritto di aderire o meno.

La libertà sindacale interessa anche **lavoratori autonomi** iscritti o meno ad un albo consentendo loro di confrontarsi collettivamente non con un datore ma con il legislatore/governo.

La seconda parte dell'art 39 non è mai stata formalmente applicata ma funge da limite per successive regolamentazioni come vedremo nel caso della legge Vigorelli.

LIMITI ALL'ATTIVITA' SINDACALE

Alcune categorie del pubblico subiscono limitazioni della libertà sindacale (es: militari) soprattutto il divieto di sciopero. La Corte Costituzionale ha messo in dubbio questi limiti nel 2018 confermando il divieto di sciopero. Per la Polizia è vietato lo sciopero e concesso aderire solo ai sindacati di mestiere, riferiti cioè all'attività svolta dal dipendente e non dal datore.

Sono vietati dall'articolo 17 dello Statuto dei Lavoratori i **sindacati di comodo** o sindacati gialli cioè quelli finanziati direttamente o indirettamente (e quindi controllati) dagli imprenditori. Questo fenomeno si discosta dal principio di contrasto tra lavoratori e datori, rivolgendosi invece all'ottica corporativa del periodo fascista.

STATUTO DEI LAVORATORI

Lo **Statuto dei Lavoratori (SL, legge 300 del 1970)** sopracitato regola la costituzione e la presenza dei sindacati all'interno delle aziende. Viene introdotto in risposta ai moti di protesta dei lavoratori nell'"autunno caldo" del 1969 (che segue le proteste del '68 in Francia) caratterizzato da scioperi e occupazioni gestiti da org.ni sindacali spontanee sorte nelle aziende. I lavoratori lamentavano attività sindacali inefficaci e troppo istituzionalizzate.

Lo SL prevede la tutela individuale della libertà sindacale come estensione della libertà di espressione, diritto già presente in Costituzione (art. 39) ma mai esplicitato per legge.

art 15 vieta patti/atti del datore che discriminino il lavoratore in base alla sua appartenenza o meno ad un sindacato (licenziamento, mancata assunzione, trasferimento ecc.)

art 17 visto sopra, divieto dei sindacati di comodo

art 19 Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA)

Consente la costituzione di RSA nelle singole unità produttive con le seguenti condizioni:

- **iniziativa dei lavoratori stessi** e non delle org.ni sindacali che poi li riconoscono

-**unità produttive** definite dall'art 35 SL come distaccamenti dell'azienda con organizzazione del lavoro autonoma e almeno 15 dipendenti (sotto questo limite i costi di transazione cioè di organizzazione sono inferiori e si lascia libertà d'azione all'azienda.

- (originale) I lavoratori devono appartenere ad una delle org.ni sindacali firmatarie del c.coll applicato nell'unità produttiva che autorizzano la RSA nominando i rappresentanti.

Caso Fiat-FIOM del 2012: Fiat, nell'ambito della stipulazione di un contratto collettivo di stabilimento (sostitutivo di quello nazionale), ha escluso FIOM dai sindacati rappresentativi perché non firmataria del nuovo c.coll accettato tramite referendum dei lavoratori, nonostante fosse maggioritaria come numero di dipendenti rappresentati. FIOM fa ricorso alla C.Cost.

La C.Cost ha modificato l'interpretazione dell'art 19 perché letteralmente induceva i sindacati a firmare i c.coll pur di non essere esclusi dalla possibilità di autorizzare RSA sotto la propria sigla.

(modificato) L'RSA va costituita nell'ambito delle org.ni sindacali che hanno partecipato alle trattative di stipulazione del c.coll dello stabilimento.

RSA E RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

La disciplina delle RSA può portare ad una eccessiva frammentazione della rappresentanza sindacale (una RSA per ogni sigla in ogni azienda/unità) con riduzione del potere negoziale e trattative più lente. Viene stipulato nel **1993** un **accordo interconfederale** tra i maggiori sindacati dei lavoratori e dei datori che si affianca alla legge per sostituirla e prevede la costituzione di RSU. Avendo fonte contrattuale questo accordo non ha efficacia erga omnes come la legge 300/70 ma obbliga solo chi aderisce. Principali differenze tra RSA e RSU:

-La costituzione delle RSA avviene per iniziativa dei lavoratori che vengono poi riconosciuti dalla propria org.ne sindacale. Non c'è limite al numero di RSA oltre ai limiti per la loro costituzione. Le RSU vengono costituite tramite elezione sulla base delle liste dei sindacati, con metodo proporzionale tra i rappresentati dalle org.ni sindacali autorizzate cioè aderenti all'accordo interconfederale e firmatarie (o che accettano) il TU.

Mentre le RSA possono essere costituite da chiunque con il consenso minimo e ottenere pieni diritti indipendentemente dal seguito ottenuto, le RSU hanno un numero fisso di posti rappresentanza. Questi posti svengono spartiti tra i sindacati in base al seguito espresso votando.

Alcuni settori produttivi non partecipano all'accordo interconfederale e non hanno quindi RSU, altri indicano automaticamente le elezioni delle RSU ogni 3 anni.

Le norme dello SL che riguardano le RSA si possono estendere alle RSU.

Clausola di salvaguardia: per poter costituire RSU ci si impegna a non costituire RSA. Questo evita comportamenti opportunistici da parte di chi non riuscendo a ottenere un posto in RSU ripieghi sulla costituzione di RSA.

ORDINAMENTO INTERSINDACALE

Si tratta di un concetto non giuridico teorizzato dalla dottrina del diritto sindacale da Giulio Giugni negli anni '60. È un sistema di norme organizzato creato dalle org.ni sindacali allo scopo di autogestirsi, un ordinamento parallelo a quello statale. Ciò è consentito dall'art 39 Cost. che concede ai sindacati autonomia collettiva dallo Stato (libertà di autoregolamentazione) e dalla mancata applicazione dei commi che seguono il primo.

Alcune norme implicite:

- riconoscimento reciproco delle parti come organismi effettivamente rappresentativi, chi non ha abbastanza seguito viene escluso dalle trattative perché in ogni caso sarebbe irrilevante;
- affidamento reciproco, le parti si impegnano a rispettare le norme pattuite

L'utilità di un ordinamento sindacale, al quale appartiene l'accordo interconfederale e quindi le norme sulle RSU, è quella di ottenere maggiore funzionalità dell'attività sindacale derogando la gestione agli attori direttamente interessati. Un esempio è appunto il riconoscimento reciproco che esclude le org.ni sindacali non rappresentative e quindi non rilevanti.

art 20 diritto di **assemblea** dentro e fuori orario di lavoro (limite di 10 ore annue retribuite) e luogo di lavoro. È un diritto **individuale** di ogni lavoratore dell'unità p. ma non c'è obbligo di partecipazione se non si è interessati. Ha finalità di confronto tra RSA/U e lavoratori (evidenziare esigenze, fornire feedback e proporre bozze di accordo). Generalmente sono presenti moltissime deroghe ai c.coll sia ampliative che restrittive dove se ne presenti l'esigenza (es: servizi pubblici). Le assemblee possono essere indette da singole RSA/U o congiuntamente dichiarando l'ordine del giorno, se questo riguarda materia sindacale il datore deve approvarla. È possibile, previo avviso al datore, la partecipazione di dirigenti sindacali esterni, più competenti dei rappresentanti RSA/U. NB: le RSA si compongono di lavoratori, non associazioni sindacali.

art 21 diritto a tenere **referendum** fuori orario di lavoro. Necessariamente indetti da più RSA congiuntamente, per tutti i lavoratori dell'unità o per categorie. Poco utilizzato perché dagli esiti importanti ma incerti, utile per il confronto diretto, meglio disciplinato dai c.coll.

art 22 il **trasferimento di un rappresentante sindacale** in altro luogo di lavoro richiede il nullaosta dell'org.ne sindacale di appartenenza.

art 23 i dirigenti di RSA hanno **diritto a permessi retribuiti** per svolgere i loro mandati sindacali, nel limite di ore previsto in base ai lavoratori rappresentati e previo avviso al datore tramite RSA.

art 25 **diritto di affissione** negli spazi dedicati di materiale sindacale o attinente al lavoro.

art 26 è consentita la **raccolta di contributi volontari** (e opere di proselitismo purché non interferiscano con l'attività lavorativa), anche attraverso ritenute sui salari o sulle prestazioni previdenziali. I contributi sono segreti e volontari nonostante la parola stessa contributo comporti obbligo (radice corporativa, periodo in cui questa prestazione era obbligatoria).

art 27 è obbligo del datore fornire un locale idoneo alle attività sindacali all'interno dell'unità produttiva o nei suoi pressi, in via permanente se i dipendenti sono più di 200, altrimenti saltuariamente su richiesta.

art 28 condanna la **condotta antisindacale** cioè qualsiasi atto o fatto (quindi sia formale che materiale) che leda la libertà sindacale, l'attività sindacale o il diritto di sciopero. È una norma **teleologicamente orientata**, la finalità è la tutela dei 3 elementi citati e la valutazione spetta caso per caso al giudice del tribunale locale. I soggetti legittimati al ricorso sono gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali con buona diffusione (non ulteriormente specificato) e non i lavoratori, poiché l'interesse leso è di carattere collettivo, anche in caso di condotta plurioffensiva (lede sia individuo che collettività).

RSA/U non sono quindi legittimate al ricorso per evitare eccessivi rallentamenti; d'altronde la loro funzione è quella di confronto e dialogo con il datore per evitare di ricorrere al giudice.

Sono legittimati solo i soggetti che traggono beneficio dalla cessazione dell'atto lesivo e dalla rimozione dei suoi effetti, se il fatto è cessato e gli effetti rimossi non si può fare ricorso. L'effetto dell'applicazione di legge varierà caso per caso, per rimuovere gli effetti lesivi.

È considerato un **procedimento d'urgenza** e il primo appello si articola in due fasi:

– **cognizione sommaria:** indagine sul fumus, presunzione di violazione, si ascoltano le parti e si prende una decisione provvisoria ma ragionata (non è semplice ritrattare) immediatamente esecutiva (entro 2 gg, termine mai rispettato) nell'ottica di sbloccare la situazione;

– **cognizione piena:** raccolta di prove e giudizio definitivo per il I appello

Non è richiesta la prova dell'intento (dolo) del datore a ledere diritti sindacali che sarebbe troppo complicata da dimostrare, è sufficiente provare che esista oggettivamente una violazione.

CONTRATTO COLLETTIVO

Non specificatamente disciplinato per legge, pertanto risponde alla disciplina generale del contratto con alcune eccezioni. L'obbligo di rispettare il c.coll è subordinato all'adesione al contratto che prevede accordo. Nonostante la sindacalizzazione sia inferiore al 30% l'applicazione dei c.coll supera l'80% dei casi di regolamentazione del rapporto di lavoro. Ciò avviene a causa del forte potere negoziale dei sindacati, che consente di spingere l'efficacia dei c.coll oltre i limiti normali del contratto, e della convenienza per il datore ad aderirvi (riduzione costi di transazione, chiarezza delle condizioni/prestazioni dovute, sgravi fiscali, norme in deroga alla normativa statale in favore del datore ad es. calcolo monte-ore mensile, più flessibile).

Non è efficace erga omnes ma, come vedremo in seguito, il c.coll contiene i parametri di riferimento dei giudici nel caso debbano imporre condizioni per sostituire quelle applicate che non sono consone. L'adesione è pertanto volontaria ma spesso imposta dalle condizioni o comunque molto conveniente.

art 36 Cost “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. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”

parte 1: prevede proporzionalità tra quantità/qualità del lavoro e retribuzione (corrispettivo)

parte 2: retribuzione sufficiente, retribuzione come sussistenza, ottica sociale

È norma precettiva, immediatamente applicabile. In mancanza di una legge statale sul salario minimo, il giudice decreta l'adeguamento della retribuzione prendendo a modello il c.coll nazionale di categoria. Questi contratti si adeguano ai tempi e dipendono dal potere delle org.ni sindacali di tale categoria.

Da questo meccanismo deriva l'efficacia erga omnes (fattuale e non di legge) dei c.coll nazionali, almeno in generale. In realtà il giudice può discostarsi da questi parametri motivando la scelta, ad esempio in caso di aziende piccole troppo ostacolate da un aumento del costo del lavoro (ottica economicistica non sociale) o di costo della vita inferiore alla media (salario reale).

L'adesione al c.coll di un lavoratore non iscritto a sindacato può essere **presunta**. Se il datore è iscritto a sindacato applicherà già un c.coll ma se neanche lui è iscritto si può presumere:

- **adesione esplicita** se nel c. individuale si rimanda al c.coll in qualità residuale (per ciò che manca)
- **adesione implicita** se il datore mostra di voler aderire attraverso comportamento concludente cioè fattuale (nei rapporti di lavoro non è richiesta la forma), ad esempio applicando norme di un c.coll.

LEGGE VIGORELLI (741/1959)

Contesto di crescita economica piuttosto sostenuta, scarso potere dei sindacati, frequenti deroghe ai c.coll. a sfavore dei lavoratori. Una legge delega richiede al governo un d.lgs. per garantire condizioni minime di lavoro efficaci erga omnes. La legge Vigorelli estende a tutti le condizioni dei c.coll nazionali purché i sindacati li depositino in parlamento.

Il decreto è **incostituzionale** perché secondo la C.Cost. non rispetta la seconda parte dell'art 39 in quanto non verifica l'effettiva rappresentatività dei sindacati coinvolti ed estende erga omnes i c.coll. La legge viene "salvata" provvisoriamente in via straordinaria a causa della necessità e della finalità sociale. In realtà non verrà **mai abrogata** ma semplicemente resa **sterile**, i contratti a cui fa riferimento non vengono aggiornati e la norma perde di significato.

I seguenti articoli fanno riferimento al codice civile libro V (approvato con regio decreto n°262 nel 1942) e le norme contenutevi fanno riferimento all'ottica corporativa.

Art 2070 c1: "L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore." Norma di stampo corporativistico, ancora **incostituzionale** (art 39 prima parte, libertà sindacale) perché applica il c.coll non in base all'adesione volontaria ma per derivazione dall'attività esercitata dal datore. La legge è quindi formalmente inapplicabile (di fatto però ci si "ispira" a un c.coll) e, in teoria, lascia totale libertà al datore di scegliere il c.coll anche se in realtà conviene non allontanarsi troppo da quello più adeguato onde evitare di farselo imporre dal giudice in seguito ad un contenzioso. **c2:** "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." Si lascia la possibilità ai sindacati di regolare l'applicazione del c.coll caso per caso.

Art 2077 inderogabilità del c.coll da parte del c. individuale

Determina la superiorità del c.coll a quello individuale che deve adeguarsi al primo a meno che non presenti condizioni migliorative. Le clausole del c.ind che si discostano in peius sono sostituite di diritto da quelle del c.coll.

È ancora efficace ma solo nel caso sia applicato in azienda un c.coll (esplicitamente o per comportamento concludente), altrimenti mancherebbe la fonte a cui riferirsi. In pratica estende il c.coll dell'azienda a tutti i suoi dipendenti, salvo condizioni migliorative. Ha applicazione immediata e retroattiva (si possono chiedere gli arretrati) con prescrizione di 5 anni.

SOSTITUZIONE / SCADENZA DEL C.COLLETTIVO

Art 2074 "Il contratto collettivo, anche quando è stato denunziato (annullato dalle parti), continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo" Decreta l'**ultrattività dei c.coll** nell'ottica di una doppia finalità:

- 1) tutela delle condizioni lavorative anche dopo la scadenza, evitando lacune di fonte;

2) controllo di variabili macroeconomiche, quali il livello dei salari, da parte dello stato → se non ci sono nuovi c.coll a cui fare riferimento rimangono in vigore i parametri vecchi, senza rinnovamenti che potrebbero danneggiare l'economia nazionale.

Norma dalla dubbia applicabilità (la dottrina propende per il no) perché contrastante con l'art 39 (se le org.ni sindacali hanno fissato una scadenza, l'ultrattività imposta nega i loro diritti). Oggi la maggioranza dei c.coll sono resi ultrattivi da clausole convenzionali esplicite inserite nei contratti stessi → ultrattività per contratto e non per applicazione del 2074.

Se mancano queste clausole, alla scadenza del c.coll si ragiona sulle fonti che regolamentano il rapporto di lavoro: nell'ordine c.individuale → c.coll → leggi, regolamenti, atti aventi f.d.l. L'art 36 della Cost prevede una retribuzione sufficiente e il giudice fa riferimento ai c.coll nazionali di categoria. Quindi in ogni modo si torna ad una regolamentazione sindacale. Per quanto non riguarda la retribuzione il datore può disapplicare il c.coll.

L'applicazione di un nuovo c.coll con condizioni peggiorative rispetto a quello precedente non consente al lavoratore di richiedere l'applicazione delle vecchie condizioni. Il 2077 riguarda solo i contratti individuali, qua non c'è antinomia (contrasto tra fonti) ma un vero e proprio cambio di disciplina, una sostituzione della stessa fonte.

Le uniche condizioni che vengono mantenute anche in caso di sostituzione del c.coll applicato sono i c.d. **DIRITTI ACQUISITI O QUSITI** che rimangono in capo al singolo lavoratore. Questi si riferiscono a prestazioni effettuate durante l'applicazione del c.coll precedente, pertanto il credito sorto prima deve essere pagato secondo le condizioni precedenti.

Non ci sono altri diritti che possono essere mantenuti al cambio di regolamentazione, altrimenti la sostituzione del c.coll perderebbe di significato.

USO AZIENDALE

Costituisce una quarta fonte normativa per i rapporti lavorativi. È uso aziendale un comportamento, più favorevole per il lavoratore rispetto alle condizioni del c.coll, che il datore mantiene nel tempo senza essere obbligato da nessuno. Questo trattamento di favore può essere riferito alla totalità dei dipendenti o a particolari gruppi detti cerchie.

Alla cessazione del trattamento di favore, i dipendenti che ne godevano possono richiederne la riapplicazione per via giudiziale? Ci sono due tesi in merito ma prevale il NO:

- 1) Si considera l'uso aziendale non come fonte a sé ma come parte del c. individuale di lavoro. La modifica andrebbe quindi contrattata con il lavoratore che ovviamente ne risulta favorito;
- 2) La tesi più accreditata oggi concepisce l'uso aziendale come una quarta fonte a sé stante, in forma di c.coll senza forma e senza scadenza, pertanto **rescindibile previo preavviso**.

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Si tratta comunque di c.coll perché viene negoziato tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori (tipicamente RSU) e il singolo datore. Se i lavoratori non fossero considerati come una collettività ma come un insieme di singoli individui si tratterebbe di contratto multilaterale.

Le prime forme compaiono a inizio 1900 ma presto viene sovrastato nell'uso dal c.coll nazionale. Negli anni '60 (periodo di forte potere sindacale e ottimi profitti) le RSA ottengono condizioni più favorevoli nei c.coll. aziendali, che hanno natura **integrativa** rispetto a quelli nazionali, assunti come punto di partenza. Recentemente i c.coll.az hanno sempre più spesso natura **sostitutiva** (es: caso Fiat 2012 per lo stabilimento di Pomigliano, nuovo c.coll ex novo) oppure **ablativa** ossia che

derogano in peius, escludono alcuni diritti dei lavoratori previsti dal c.coll.n in un'ottica di rilancio dell'azienda e tutela dell'occupazione. Hanno pari carattere e pari valore dei c.coll.n.

APPLICAZIONI UNIFORME (a tutti i dipendenti)

Il datore deve applicare uniformemente le condizioni del c.coll.az anche a chi non le accetta perché appartenente ad un'org.ne sindacale in disaccordo con il contratto, altrimenti sarebbe colpevole di discriminazione i dipendenti in base all'appartenenza sindacale.

Tuttavia, imponendo il c. negherebbe la libertà sindacale negativa tutelata dall'art 39.

La C.Cassazione ha decretato che il datore deve applicare il c.coll.az uniformemente ma i lavoratori iscritti a sindacati dissenzienti hanno facoltà di rifiutare le condizioni se sono **assolutamente peggiorative** rispetto al c.coll.n. Non meglio specificato, si tratta di un'invenzione giuridica (quindi poco difendibile) per risolvere l'anomia sulla disputa. Non è applicabile il 2077 perché non si tratta di c.individuale. Pertanto, il giudice deve **valutare caso per caso**.

ANTINOMIA TRA C.COLL.N E C.COLL.AZ

Il conflitto di applicazione dei due tipi di c.coll non è regolamentato dallo Stato ma esistono due accordi interconfederali che tentano di dare una disciplina.

->Nel 2011 le org.ni sindacali si accordano sulla materia indicando i diversi ambiti di competenza esclusiva del c.coll.n (es: retribuzione fissa) e del c.coll.az (es: retribuzione variabile) → si applica un **criterio generale di competenza**. In aggiunta a questo principio è possibile che i c.coll.az contengano le c.d. **clausole di uscita** che derogano in peius le condizioni previste dal c.coll.n. Per essere valide devono essere autorizzate da RSU (rappresentanza effettiva) o dalla maggioranza delle RSA. Come accordo interconfederale obbliga soltanto che aderisce volontariamente ma in Italia ottiene una buona diffusione e risulta efficace.

-> Nell'Agosto del 2011 il DL 138 (convertito in legge 148/11) stabilisce una gerarchia di fonti per risolvere l'antinomia. I c.coll decentrati o **contratti di prossimità** (aziendali, territoriali, di stabilimento...) prevalgono sui c.coll.n e persino su leggi e atti aventi forza di legge, nei limiti previsti da Cost., fonti UE e trattati internazionali → **efficacia erga omnes**, anche per evitare che i dipendenti disconoscano il sindacato pur di usufruire di leggi statali più favorevoli. Il secondo comma definisce gli ampi ambiti nei quali i c. prossimità possono derogare (retribuzione esclusa).

L'incertezza sulla legittimità delle deroghe in peius permane perché il DL 138 prevede l'applicazione uniforme dei c.prossimità (erga omnes) previa sottoscrizione delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (senza specificare ulteriormente, non c'è un parametro giuridico) o di RSA/RSU.

->La maggioranza dei sindacati aderisce ad un accordo interconfederale (Settembre 2014) e si impegna a non stipulare c.prossimità, rifiutando l'efficacia erga omnes riconosciuta dal DL 138 il quale viene reso inefficace, sterile.

SINDACATI IN GENERALE

I rapporti industriali o sindacali nascono con l'intento di far dialogare i datori e i rappresentanti dei lavoratori in modo da tutelare questi ultimi. La finalità è quella di evitare proteste, scioperi e altri danni alla produttività → **ridurre il conflitto**. I meccanismi sindacali non sono omogenei tra i paesi europei perché l'UE non ha competenza sui contratti collettivi ma solo su quelli individuali.

Possono essere individuati vari modelli dove ricollocare le tipologie applicate dai vari paesi, disposte dal più conflittuale al più “pacifico”.

L’Italia può essere ricondotta al sindacalismo conflittuale, caratterizzato da una certa conflittualità al fine di ottenere un c.coll, scarsa partecipazione alle scelte strategiche delle imprese, discreto tasso di sindacalizzazione e rapporti piuttosto stretti con i partiti politici.

In Francia si predilige il sindacalismo di opposizione, massimo grado di conflittualità al punto che non sono le org.ni sindacali a firmare i c.coll , forti proteste e basso seguito.

La Cina invece rientra nel modello di sindacalismo di Stato, così chiamato perché gestito dagli organi statali stessi. Pertanto, c’è una forte dipendenza dai partiti politici, non c’è alcuna forma di conflittualità ma piuttosto una repressione di chi protesta e la sindacalizzazione è obbligatoria.

Modelli di sindacalismo	Tipo di azione sindacale	Grado di conflittualità	Tasso di sindacalizzazione	Rapporti con i partiti politici
Sindacalismo di opposizione	Antagonismo	Alto	Variabile, ma spesso basso	Dipendenza
Sindacalismo conflittuale	Contr. collettiva + coinvolgimento occasionale	Medio-alto	Medio	Interdipendenza
Sindacalismo partecipativo	Contr. collettiva + coinvolgimento + partecipazione	Basso	Alto	Interdipendenza
Sindacalismo d’ affari	Contr. collettiva + partecipazione	Medio	Basso	Nessuno
Sindacalismo di Stato	Associazione	Molto basso	Alto	Dipendenza

Le org.ni sindacali nascono per supplire alle carenze di disciplina sul mondo del lavoro dopo la rivoluzione industriale. Tipicamente il sistema legislativo è il più lento ad adeguarsi ai cambiamenti, dopo le imprese e i lavoratori.

Le **multinazionali** (imprese internazionalizzate, es FCA) solitamente rifiutano i c.coll.n e preferiscono applicare **c.coll.az comuni** che rispettino i loro standard internazionali, ovviamente nei limiti consentiti dalle leggi nazionali.

Le **imprese** più chiuse, che fanno riferimento al mercato domestico e producono un Valore Aggiunto maggiore, prediligono i **c.coll.n**. Questo consente loro di avere un punto di partenza comune (costo e condizioni di lavoro esogeni, fissati) spostando la competizione su altri fattori.

Le **microimprese** normalmente non sono interessate dai sindacati e preferiscono il **c.individuale**, anche informale, spesso imposto dal datore e non sempre rispettando i limiti di legge.

Il c.coll **non richiede forma scritta**, tuttavia essendo pieno di dettagli e condizioni è impossibile da mantenere in forma orale. Gli **usi aziendali** però sono fonte di legge anche se non scritti.