

Diritto del Lavoro

Corso Economia Aziendale (9 CFU)



Università
di Genova

Prof. Marco Novella

younilife

Email: marco.novella@unige.it

Libro di testo: M.V. Ballestrero, G. De Simone, "Diritto del lavoro", Giappichelli, Torino, ultima edizione 2019.

Prima Lezione: 14 settembre 2020

INTRODUZIONE DEL CORSO

Il diritto del lavoro comprende 3 partizioni/categorie (ci concentreremo soprattutto sulle prime 2 per tre ragioni, diritto della sicurezza sociale è molto complicato, è di stampo pubblicistico ed è una disciplina in continua evoluzione anche negli aspetti fondanti della materia stessa):

1. **Diritto del rapporto individuale di lavoro** (nozione di lavoro subordinato e autonomo, gestione dei poteri del datore di lavoro, materia dei licenziamenti, etc);
2. **Diritto sui rapporti collettivi di lavoro** (rapporti che si instaurano con le organizzazioni sindacali, problemi sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, etc);
3. **Diritto della sicurezza sociale** (pensioni, tutela contro la disoccupazione, cassa integrazione guadagni, sussidio e assistenza a lavoratori, etc);

Contratto collettivo: contratto stipulato dalle organizzazioni sindacali con il datore di lavoro.

Il diritto del lavoro è nato come diritto della sicurezza sociale, come materia di diritto pubblico, come legislazione sociale. Le prime discipline nate in Italia sono di carattere pubblicistico, di ordine pubblico.

Il diritto del lavoro è nato con l'industrializzazione, in Italia verso la fine dell'800 (per lo più al centro e nord-ovest). In Europa e in USA l'industrializzazione avviene prima, circa agli inizi dell'800, per cui il diritto del lavoro si sviluppa prima e precede quello italiano, perciò nascono prima anche le organizzazioni sindacali.

Il diritto del lavoro nasce da una parte come legislazione statale (lo stato detta leggi), e dall'altra come legislazione collettiva (organizzazioni sindacali).

Seconda Lezione: 15 settembre 2020

NOZIONI E DISPOSIZIONI STORICHE ED ATTUALI DELLA DISCIPLINA

Legislazione sociale

Le prime forme di organizzazione collettiva nascono in Italia a fine '800, spontaneamente come coalizione di lavoratori che si mettono d'accordo per far nascere una qualche forma di protesta (sciopero ect) contro il datore di lavoro. Infatti è più utile, se ci sono interessi comuni, coalizzarsi come organizzazione/soggetto unitario, contro il datore. I datori di lavoro, capiscono che se i lavoratori protestano e non lavorano, la produzione non va avanti per cui è meglio mettersi d'accordo, stipulare un contratto collettivo.

Questo fenomeno della doppia origine di carattere legislativo statale e contrattuale collettivo è comune a tutti i Paesi sviluppati in questo periodo storico.

Vanno a tutelare fasce di popolazione che coincidono con lavoratori subordinati dell'epoca e di interesse pubblicistico per regolamentare il lavoro di massa delle fabbriche, per sfumare le rivolte e situazioni potenzialmente esplosive.

Queste norme possono essere:

- Tutela dei fanciulli e lavoro delle donne: “Legge Berti” 1886 e “Legge Carcano” (che estende anche alle donne) del 1902 (parlamentari), per limitare l'età di impiego e ore massime di lavoro dei giovani lavoratori (non inferiore ai 12 anni).
- Tutela Infortunistica: lentamente nel tempo dal 1890.
- Prime forme di tutela previdenziale (inizi 900): per ragioni di età non si riesce a continuare a lavorare, una parte della retribuzione del lavoratore viene accantonata agli enti previdenziali, per diritto al trattamento pensionistico.
- Prime forme di tutela per invalidità, che non consente di lavorare (lo rende inabile al lavoro).

Poi nel '900 si rafforza ulteriormente *durante il fascismo*, che inizia nel 1922 fino al 1942, dove vengono introdotte casce di sostegno per maternità, come evento meritevole di protezione da parte dello stato.

Movimenti sindacali (discipline e rapporti sindacali)

Inizialmente lo stato non interviene direttamente a regolamentare il fenomeno del sindacalismo. I sindacati spontaneamente si organizzano. Possono essere:

- ***Di mestiere***: che riuniscono gli interessi dei lavoratori che svolgono uno stesso mestiere (ad esempio ferrovieri, panificatori) per rappresentare con un'azione collettiva i lavoratori che si rappresentano in una determinata categoria.
- ***Di fabbrica (di luogo)***: gruppi che banalmente lavorano per lo stesso datore di lavoro. All'interno della stessa fabbrica ci sono interessi collettivi, ma rispondono agli stessi diritto (ore massime di lavoro etc).

Dai primi del 900 iniziano a modificarsi, diventano più ampi, ovvero organizzazioni sindacali di categoria, che abbandonano i modelli precedenti, si aggregano per interessi collettivi più ampi, rappresentando interessi collettivi di tutti i lavoratori che si identificano per settori produttivi (ad esempio i metalmeccanici, etc).

L'aspetto fondamentale è che non c'è un intervento diretto dello stato, si limita a reprimere le punte più estreme (tumulti, manifestazioni violente etc).

Con il fascismo (o periodo corporativo anni 20) l'atteggiamento dello stato cambia, perché lo stato interviene per regolamentare i sindacati e vietando lo sciopero, poiché si vuole negare il conflitto tra i membri che devono collaborare in vista del raggiungimento del benessere del paese (obiettivo superiore).

La **legge del 1926 n°563** molto importante: **“legge sindacale fascista”** che si traduce nell'eliminare il conflitto: sciopero -> reato.

Anche la **serrata** (fenomeno meno diffuso che comporta la chiusura temporanea) viene vietata e sanzionata con pene legali.

Il movimento sindacale viene regolamentato, le organizzazioni sindacali vengono selezionate solo per quelle meritevoli di poterlo fare, sulla base di determinate categorie lavorative, rami di imprese: metalmeccanici, chimici, commercio, tessile etc; definite esclusivamente per decreto.

Tale suddivisione serviva per effettuare quello che la legge sindacale del '26 chiama “inquadramento sindacale”. Con inquadramento sindacale si intende, **prima di tutto quello dei datori di lavoro**, ovvero se un datore di lavoro lavorava nel settore tessile era inquadrato nella categoria dei tessili. Il che voleva dire che quel datore di lavoro era inquadrato in un'organizzazione sindacale relativa al suo settore lavorativo. La stessa cosa accadeva **per i lavoratori, l'inquadramento sindacale di essi avveniva sulla base dell'attività svolta, non dai lavoratori ma dal loro datore di lavoro**.

La legge del 1926 non negava in via di principio la libertà sindacale (non vietava la costituzione di nuovi sindacati) ma poneva una regola sui cd sindacati riconosciuti, ovvero faceva una selezione tra le organizzazioni sindacali esistenti. Infatti potevano ambire ad essere riconosciuti solo quelli con determinate caratteristiche:

- Avere un **certo numero di iscritti**;
- Avere una **certa diffusione territoriale**;
- Perseguire un **determinato orientamento politico**.

Per ogni categoria lavorativa inoltre poteva esserci solo un'organizzazione per lavoratori e per datore di lavoro a livello nazionale.

Una volta selezionata, l'organizzazione sindacale acquisiva uno status di diritto pubblico, quindi **"rappresentanza legale"** di tutti i lavoratori di quella categoria.

"Rappresentanza legale", significa un meccanismo basato sulla legge per cui un soggetto, che per legge è rappresentante di qualcun altro, gli atti giuridici svolti dal rappresentante si riversano sul rappresentato.

L'aspetto più rilevante è che il meccanismo di selezione è volto a perseguire l'efficacia **"Erga Omenes"** = verso tutti; dei contratti di categoria stipulati per i lavoratori identificati in una categoria.

Nasce il contratto collettivo, una soluzione ibrida come contrattazione tra soggetti di diritto pubblico riconosciuti, ai quali la legge dà il potere specifico di rappresentare tutti gli appartenenti alla stessa categoria sindacale (lavoratori e datori).

Il singolo lavoratore era rappresentato ai fini dell'applicazione del contratto collettivo e diventa una fonte del diritto.

Si chiama diritto corporativo perché venne coniato così all'epoca, sulla base di cosa si sarebbe basato il regime fascista, ovvero sulla costruzione di cosiddette corporazioni (parti dello stato), che dovevano rappresentare strutture di raccordo in modo da realizzare l'interesse comune della nazione.

Le corporazioni in realtà non si realizzarono definitivamente anche a causa dell'emergenza bellica. Il sistema poi cadde nel decreto del 1944, tramite un decreto legge.

L'eredità del diritto corporativo ci serve per capire lo stato attuale del diritto sindacale e non solo.

Il punto di rottura è rappresentato dalla **Costituzione della repubblica italiana** che segna un punto di **discontinuità con il regime precedente**, partiti antifascisti su tutti, artefici di una creazione di un sistema sindacale opposto.

Art. 39 della Costituzione: c.1 "L'organizzazione sindacale è libera".

Ciò vuol dire che è ammesso il pluralismo sindacale, lo Stato si impegna a non regolamentare fino in fondo la vita dell'organizzazione sindacale.

L'organizzazione sindacale è libera, il legislatore non vuole imporre un'organizzazione ben definita.

Es: anche un gruppo di lavoratori che senza tante formalità ha la possibilità di scioperare e iniziare azione sindacale anche senza essere rappresentati da un vero e proprio sindacato o organizzazione.

Lo stato deve garantire una libertà, approcciando in maniera completamente diversa rispetto alla regolamentazione corporativa, facendo in modo che il fenomeno sindacale si autoregoli.

Da questa piccola disposizione sono state tratte molte indicazioni e principi. Anzitutto è protetta una libertà sindacale collettiva (autonomia collettiva), potere di **darsi da se delle norme**. Pluralismo sindacale, qualsiasi attività sindacale è libera e non può essere repressa.

Libertà sindacale a livello individuale (sia datore, che lavoratore) che possono decidere a quale sindacato aderire.

Libertà sindacale negativa, anche di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale.

=> Rappresentazione volontaria, non più legale.

Possiamo trarre un'indicazione generale: idea di dare più libertà possibile, restio a dare regole imposte. Ci sono limiti imposti?

Qualche limite esiste, ma piuttosto residuali:

- Limite **a categorie specifiche di lavoratori** (ad esempio in caso di attività di pubblica sicurezza (agenzia di polizia di stato), essi subiscono alcune limitazione, limitazione ad aderire a sindacati o perlomeno solo a quelli della polizia di stato. Si vuole evitare che vi sia una adesione delle forze di sicurezza a sindacati che possono avere delle matrici politiche.
- **Per i militari** (di carriera), fino a poco tempo fa avevano forti limitazione dell'attività sindacale (no sciopero (anche ora) e vietata attività sindacale). A seguito della sentenza della corte costituzionale 120 del 2018 ha deciso che questa limitazione è eccessiva (non ancora applicata), che permette ai militari di effettuare attività sindacale (nei limiti di una legge che deve essere ancor approvata dallo stato.
- **La legge dello statuto dei lavoratori (n°300 del 1970)**,
 - Art. 17 stabilisce un divieto: "*divieto dei sindacati di comodo*", tale disposizione vieta ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari, associazioni sindacali di lavoratori. Inoltre i sindacati misti sono previsti, tuttavia un'organizzazione "mista" sostenuta finanziariamente, non gode dell'articolo 39 c.1.

Terza Lezione: 16 settembre 2020

ART.39 "LIBERTÀ SINDACALE" - ESEMPLIFICAZIONI DI LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE ATTIVITÀ SINDACALE E STATUTO DEL LAVORO

I sindacati italiani sono **organizzati in associazioni**. La **forma giuridica** non è predefinita, possono organizzarsi come meglio credono, non vi sono vincoli ma nel nostro paese normalmente assumono quella **non riconosciuta** (fine non di lucro ma di attività sindacale, ovvero attività di tutela degli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro).

In Italia **dal 1948** per pochissimo tempo, è esistito un **regime di unità sindacale**, riunendo tutti sotto una "**Confederazione Generale del Lavoro**", dopodiché cominciarono a formarsi organizzazioni sindacali diverse, evidentemente perché nel tempo emersero visioni divergenti portando ad una o molteplici disgregazioni dalla confederazione iniziale.

Oggi abbiamo una pluralità di organizzazioni (CISL, CGIL, UIL, etc). In concreto **l'organizzazione sindacale, è di tipo confederale**.

Il modello confederale è quello per cui i **sindacati** sono organizzati in **federazioni di categoria** (associazioni costituite sulla base delle categorie dei lavoratori), **e tale categoria deriva dall'attività svolta dal datore di lavoro** (come avveniva nel periodo fascista con la legge del '26). La differenza però con la legge del '26 è che **tutto ciò non è imposto dallo Stato, ma è una libera scelta dei sindacati stessi**.

La confederazione (es CISL: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori)

E' un **organizzazione di vertice** e svolge un'attività di coordinamento delle attività delle federazioni di categoria del proprio settore.

NB: Le federazioni organizzano gli iscritti alla propria confederazione di riferimento sulla base del comparto a cui appartiene l'azienda, il settore merceologico o l'ente in cui le lavoratrici ed i lavoratori prestano la loro opera.

Esempio: CISL (conf) → ha degli iscritti lavoratori nel settore chimico/farmaceutico? Se Sì allora verranno organizzati nella federazione corrispondente: FEMCA

I contratti collettivi sono contrattati con la federazione relativa, mentre la confederazione svolge un'attività più politica. Questo tipo di schema è diffuso ma non è l'unico nel nostro paese.

Negli ultimi anni, si sta diffondendo il **fenomeno della frammentazione delle organizzazioni**, per cui sono nate molte altre associazioni, tra cui ad esempio: il sindacato dei piloti, dei controllori di volo, degli infermieri etc, che non hanno necessità di essere tutelate da un'organizzazione molto ampia, ma decidono di organizzarsi in categorie molto più ristrette.

Non è una grandissima novità, si rifà molto al periodo corporativo, dove i sindacati erano perlopiù di mestiere.

Anche sul versante dei datori di lavoratori esiste un **mondo sindacato-datoriale** che si organizza a specchio. La ragione è pratica, poiché è di risposta alle rivendicazioni.

Ad esempio Confindustria: confederazione di vertice di tutti i datori di lavoro del settore industriale.

Ci sono fenomeni di frammentazione anche in questa categoria, soprattutto nell'ordine delle imprese sulla base della loro dimensione.

L'Art.39 non possiede solo il primo comma:

c.2: “Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.”

(Rinvio ad un legge → riserva di legge). Vuol dire che l'organizzazione deve essere libera, ma con **obbligo di registrazione**.

c.3: “E’ condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratico.”

La Costituzione si preoccupa affinché le organizzazioni sindacali abbiano al loro interno delle loro **regole democratiche**.

c.4: “I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati 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 costituzione prevede una modalità per cui i contratti collettivi ottengano un'efficacia “Erga Omnes”, individuando dei criteri per selezionare sindacati i quali hanno la possibilità di stipulare contratti collettivi con **efficacia per tutti i membri aderenti**.

Quest'articolo tuttavia non è mai stato applicato dall'ordinamento italiano.

Ci troviamo di fronte ad un grande **lacuna del legislatore che ha deciso di non entrare nei rapporti sindacali**.

La **scelta** è stata quella dell'**astensione**. Le spiegazioni sono molteplici, anche se non giustificano l'assenza delle legislazioni.

Nell'immediato dopo guerra non c'era un'unità di vedute sull'opportunità di attuare la seconda parte dell'art.39. I governi al tempo non appoggiavano questi concetti sindacali, e poi successivamente questi ultimi col tempo pensarono che l'applicazione di queste potesse ingessare l'efficacia dei sindacati perché estremamente regolarizzati.

La situazione cominciò a cambiare negli anni '50-'60 e nel '70 in particolare modificò molto il potere contrattuale dei sindacati, che riscontrarono massimo successo e potere (“contro potere”).

Tutto ciò rese molto meno urgente l'applicazione dell'articolo per i contratti collettivi, in ragione del rapporto di forza tra datori di lavoro e lavoratori, i sindacati riescono ad imporsi e non hanno bisogno di una legge che irrobustisca la loro figura tramite il contratto collettivo.

L'efficacia infatti è stata conquistata sul campo.

Disposizioni che hanno origine nello Statuto dei Lavoratori (Legge n°300 del 1970)

Le lotte dell'autunno caldo (lotte sindacali del '69), caratterizzate da rivendicazioni e scioperi prolungati e intensi e occupazione di fabbriche **hanno provocato la nascita dello statuto.**

Lo statuto va a dare una risposta a questa situazione, che poteva far destare dei timori sotto il profilo degli interessi del paese.

Legge per promuovere attività sindacale nel luogo di lavoro, attribuisce diritti ai singoli lavoratori ma anche alle organizzazioni sindacali di svilupparsi nel luogo di lavoro.

Prima non avevano rappresentanze all'interno del luogo di lavoro. Da qui l'attività sindacale si sposta all'interno delle aziende. Non è una norma di attuazione dell'art.39 (seconda parte), nello statuto non si parla mai di contratto collettivo.

Legge n. 300 del 70, lo Statuto dei Lavoratori prevede una serie di articoli:

Art.1: "Libertà di opinione": diritto di manifestare il proprio pensiero (nei limiti imposti dalla costituzione), all'interno del luogo di lavoro: fa entrare la costituzione nei luoghi di lavoro (Ex Presidente CIGL);

Art.14: "Diritto di associazione e di attività sindacale"

Art. 15: "Atti discriminatori": discriminare un lavoratore su fatto che aderisca o meno ad un sindacato è vietato, e anche discriminazione sotto forma di pregiudizi, provvedimenti disciplinare, sulla base dell'affiliazione e non affiliazione ad un sindacato. Discriminare significa trattare diversamente sulla base di un fattore di differenziazione.

Art.16: "Trattamenti economici collettivi discriminatori"

Art. 17: "Divieto dei sindacati di comodo": È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a monte dell'articolo 15.

Art. 19: "Costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda": **regolamentare le attività sindacali nei luoghi di lavoro.**

Quarta Lezione: 21 settembre 2020

ART.19 "MODALITÀ DI COSTITUZIONE RSA" - SENTENZA FIOM&FIAT

"Le RSA possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti di lavoro applicati nell'unità produttiva".

Esso **non sottopone all'autorizzazione del datore** la costituzione della RSA. Vi sarà solo una comunicazione da parte di un gruppo di dipendenti (a volte capita anche da un unico lavoratore).

Occorre quindi una pluralità?

Dall'articolo si evince che si obbligatoria una pluralità, tuttavia molte aziende come prassi acconsentono l'iniziativa anche di un solo lavoratore. Alcune sentenze infatti hanno dato un'interpretazione non strettamente letterale ammettendo anche la costituzione da parte di un unico lavoratore, laddove vi siano pochi dipendenti.

Tuttavia questo primo controllo della pluralità non basta, ma deve avvenire nell'ambito delle **associazioni sindacali**, ma non una qualunque, bensì **firmatarie di contratti collettivi applicati all'unità produttiva, dunque ciò significa che andrà a tutelare solo gli iscritti a quel sindacato.**

Concretamente il dirigente dovrà recuperare il contratto collettivo di lavoro dell'azienda (fonte di obbligazioni, regole) applicato nell'unità produttiva (rappresentativi del personale), verificare i sindacati che hanno sottoscritto e confrontare i lavoratori che hanno espresso la volontà di costituire una RSA. La verifica dell'unità produttiva, pone il problema di cosa significhi, la troviamo nella disposizione dell'Art.35 che detta il campo di applicazione che non si applica ad ogni azienda, ma definita da unità produttiva come sede, filiale, ufficio, reparto autonomo che occupi più di 15 dipendenti. Questa pluralità potrebbe essere determinata anche dalle domande provenienti da lavoratori aderenti a sindacati diversi ma tutti sindacati firmatari di contratti collettivi nell'unità produttiva, valevoli anche in diversi momenti temporali.

Leggendo l'Art.35 in alcune e determinate tipi di aziende (tipo aziende agricole) è possibile anche richiedere la costituzione di una RSA anche solo tramite la richiesta di 5 dipendenti.

Es: Supponiamo che un'azienda sia molto frammentata (6/7 sedi) in cui però siano presenti sempre un numero inferiore di dipendenti di 5 o 15 (a seconda del tipo di azienda), tuttavia la norma correttiva del 35 ha l'effetto di determinare la costituzione di RSA anche nel caso in cui all'interno dello stesso comune si possano contare almeno su 5 o 15 dipendenti (raggiungendo la soglia).

Il contratto collettivo potrebbe includere **altre regole per la costituzioni di RSA**

Alcuni stabiliscono quale sia il numero di dipendenti che possono godere di diritti sindacali, introducendo delle disposizioni per il numero massimo.

Ci sono però aziende che riconoscono RSA anche dove non ci sono i requisiti, questo perché si cerca magari di tenere alto l'umore, riuscire a comunicare in maniera più semplice con i dipendenti riducendo quindi anche i costi di transazione poiché è evidente che gli interlocutori riducano i tempi e i costi che sarebbero necessari per colloquiare con i datori di lavoro.

L'art.19 è stato oggetto di varie **modifiche** ma ce ne è una recente che deriva dalla **sentenza 231 del 2013 della Corte Costituzionale**. La sentenza dice che il requisito della stipula del contratto collettivo deve essere interpretato non in senso testuale ma nel senso del legislatore, per cui è stato stabilito che **le organizzazioni sindacali dell'Art.19 non sono solo quelle che stipulano i contratti collettivi ma anche quelle che pur non arrivando alla stipula di esso ne partecipano alle trattative** degli stessi.

In FIAT si verificava questa situazione: in azienda veniva applicato il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici e poi anche un contratto collettivo aziendale integrativo. A un certo punto però FIAT decide di uscire da Confindustria, ovvero di non farsi più rappresentare da essa, quindi non applicare più il contratto collettivo nazionale. FIAT inizia a seguire una strategia diversa, sentendosi un player internazionale, e decide di procedere con contratti di stabilimento, ovvero annulla tutti i contratti collettivi e fa partire una nuova contrattazione totalmente aziendale. Il primo stabilimento interessato è quello di Pomigliano d'Arco.

L'obiettivo di FIAT era saturare il processo produttivo, massimizzando la produttività. Alla trattativa partecipano i rappresentanti sindacali, si arriva a una bozza di accordo a cui non danno consenso tutte le rappresentanze sindacali di FIAT, in particolare FIOM (una delle maggiori rappresentanze) che si oppone, partecipa ma non firma. Nonostante questo FIAT decide di procedere, perciò le organizzazioni sindacali promuovono un referendum tra i lavoratori in cui vince il "SI" all'accordo. FIAT inizia così ad applicare il nuovo contratto, passando a una gestione delle attività sindacali di stabilimento invece che aziendali.

FIAT da allora disconosce, secondo l'art 19, la FIOM (escludendola dalle altre organizzazioni sindacali). FIOM allora si oppone agendo in giudizio e facendo ricorso alla Corte Costituzionale che la salvò, dichiarando l'illegittimità dell'art.19 nella parte in cui "non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche se priva di firma dei contratti collettivi."

Quali conseguenze per la FIOM-CIGL?

Non avendo sottoscritto l'unico contratto collettivo applicato in azienda, la FIOM si è trovata esclusa dalla possibilità di costituire una propria rappresentanza sindacale in azienda ai sensi dell'Art. 19.

Non essendo iscritta in Confindustria, la Fiat non applica più nessun altro contratto collettivo.

Soluzione: in base al nuovo Art. 19 anche la FIOM potrà costituire una rappresentanza sindacale aziendale perché, pur non avendo sottoscritto contratti collettivi in azienda, hanno partecipato alla trattativa.

Dalla **sentenza 231 della Corte Costituzionale del 2013** si deduce che all'interno di ogni unità produttiva potrebbero esserci anche più rappresentanze sindacali. Ciò rappresenta dal punto di vista funzionale un problema soprattutto per il singolo datore di lavoro. Il datore di lavoro che infatti si trova in azienda più RSA si trova in difficoltà per le trattative del contratto collettivo, anche perché le varie RSA potrebbero avere idee diverse e discordanti tra loro.

Per evitare questo fenomeno della frammentazione delle rappresentanze, le organizzazioni sindacali stesse insieme ai datori di lavoro hanno **nel 1993 stipulato un accordo interconfederale**, che stabilisce una serie di regole diverse rispetto all'articolo 19 **per riuscire a ricomporre l'RSA**. L'obiettivo è quello di **avere un organismo unitario**. Tale accordo, è bene sottolineare, che non è partito dal legislatore, ma dai soggetti interessati stessi.

Quinta Lezione: 22 settembre 2020

REGOLE DELLE RSU (RAPPRESENTAZIONI SINDACALI UNITARIE)

Abbiamo accennato il discorso sugli accordi interconfederali, destinati a regolare rapporti specifici tra le organizzazioni sindacali e datoriali, per renderle più efficienti.

Si possono quindi seguire **2 binari**: il primo seguire la legge generando una **RSA**, oppure seguire la nuova regolamentazione creando una **RSU**.

L'accordo interconfederale del 2014: da possibilità di **creare RSU** disciplinate dall'accordo interconfederale, **con le regole di carattere elettivo**. È una **novità** perché per la RSA (iniziativa lavoratori), in questa situazione i **rappresentanti vengono eletti dai lavoratori**. Si sceglie questa strada **per costituire un organismo unitario** (dei lavoratori stessi) molto favorevole anche per i datori di lavoro, perché **significa evitare conflittualità tra i vari sindacati**, e infine perché tutto il processo di identificazione è più democratico e trasparente (a suffragio universale e scrutinio segreto).

Tali rappresentanze sindacali **sono dette unitarie**, la loro fonte istitutiva è data da regole negoziali, poiché derivano da un accordo che non obbliga tutti i rapporti sindacali ma solo quelli che decidono di aderirvi.

Il meccanismo della rappresentanza sindacale è elettivo (non si segue l'iniziativa dei lavoratori) tramite la presentazione da parte di ogni sindacato interessato della lista elettorale (i candidati sono lavoratori dell'unità produttiva).

L'elezione è a scrutinio segreto e riguarda tutti i lavoratori dell'azienda che siano iscritti o meno al sindacato.

Nella parte sinistra: RSA ai sensi dell'art. 19

- Fonte normativa: art. 19 St. lav. (si applica a tutti);
- Costituzione: iniziativa lavoratori e riconoscimento da parte dell'organizzazione sindacale firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva o che quanto meno abbiamo partecipato alle trattative.

Nella parte destra: RSU

- Fonte istitutiva negoziale, fonte contrattuale che troverà dunque applicazione solo tra chi ha stipulato o aderito successivamente al testo unico (Acc. Inter 2014) quindi solo per i datori di lavoro, ai lavoratori e alle loro organizzazioni sindacali che vogliono applicarlo o per meglio dire per coloro che si riconoscano reciprocamente in quelle regole (punto di debolezza: regole ad applicazione parziale, abbandonando l'art.19, spostandosi sulla strada regolativa dell'accordo interconfederale);
- Costituzione: elezione dei suoi componenti, avviene tramite liste presentate da organizzazioni sindacali, con i possibili candidati. Tutti i lavoratori di un certa azienda possono esprimere il loro voto e si applica il metodo proporzionale. I posti disponibili saranno regolati dal contratto collettivo di lavoro. Possono presentare alle liste solo le organizzazioni sindacali che abbiano sottoscritto il testo unico oppure coloro che successivamente abbiano accettato le regole del testo unico pur non avendolo sottoscritto in quel momento (testo unico = accordo interconfederale). Esse hanno titolo di presentare le liste e partecipare all'elezione del RSU.
- **RSA e RSU titolari degli stessi diritti**. I datori di lavoro che attraverso le loro organizzazioni aderiscono alle regole dell'accordo interconfederale si impegnano a trasferire ai lavoratori eletti come RSU i diritti riconosciuti dall'Art.19 per l'RSA, in aggiunta l'accordo interconfederale da una legittimazione a svolgere attività di contrattazione collettiva a livello aziendale. Formalmente le **RSA non hanno competenza di stipulare un contratto collettivo a livello aziendale** dovrebbero in linea teorica **rivolgersi ad organizzazioni sindacali esterne**, invece con le **RSU** abbiamo un cambio di prospettiva, esse diventano **soggetti legittimati a svolgere attività di contrattazione collettiva a livello aziendale**. Questo è logico perché la RSU, con **membri eletti**, sono legittimati a fare contrattazioni con il proprio datore di lavoro come soggetto **rappresentativo degli interessi dei lavoratori**.

RSA – Rappresentanza sindacale aziendale	RSU – Rappresentanza sindacale unitaria
Fonte normativa: art. 19 St. lav.	Fonte istitutiva: originariamente Protocollo luglio 1993 + AI 1994; successivamente Protocollo 31 maggio 2013 e AI T.U. sulla rappresentanza 10 gennaio 2014.
Costituzione: ad iniziativa dei lavoratori + riconoscimento da parte dell'organizzazione sindacale	Costituzione: elezione dei componenti della RSU sulla base di liste presentate dalle organizzazioni sindacali a ciò autorizzate dall'AI. Composizione <i>totalmente elettiva</i> della RSU. Scrutinio segreto e universale tra i lavoratori. Metodo proporzionale.
Non è un organo del sindacato: ha una propria autonomia soggettività giuridica distinta da quella dell'associazione nel cui ambito è stata costituita	Soltanto le organizzazioni sindacali che abbiano sottoscritto il TU (o che successivamente abbiano accettato le regole del TU) hanno titolo a presentare le liste per partecipare all'elezione della RSU
Il riconoscimento della rsa spetta, ai sensi dell'art. 19 St. lav. alle sole organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, o che – quantomeno – abbiano partecipato alle trattative per la stipulazione di tale contratto (Corte Cost. n. 231/2013)	E' titolare degli stessi diritti di cui sono titolari le RSA. Inoltre è legittimata a svolgere attività di contrattazione collettiva a livello aziendale.
E' titolare dei diritti e dei poteri che la legge le attribuisce (es.: convocazione dell'assemblea, indizione del <i>referendum</i> , affissione e fruizione dei locali in azienda)	Clausola di salvaguardia: le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del TU rinunciano a costituire RSA, così come ogni organizzazione sindacale che decida di partecipare alla competizione elettorale tramite la presentazione della propria lista.
E' possibile la compresenza di più RSA nella stessa unità produttiva	In linea teorica, nella stessa unità produttiva potrebbero coesistere RSA e RSU

RSA e RSU possono coesistere?

Per le RSU ci sono determinate regole e quindi complessivamente vi sono organizzazioni sindacali, lavoratori e datori che si mettono in accordo. Ogni 3 anni vengono rinnovate le RSU, ma un'organizzazione sindacale che non abbia stipulato o successivamente non aderito all'accordo interconfederale, quindi dissenziente, ma con iscritti in quell'azienda dove è stata costituita quella RSU, potrebbe costituire una RSA parallela alla RSU? Teoricamente sì, ma con un impatto molto destrutturante del sistema.

NB: Il datore di lavoro deve essere aderente all'accordo interconfederale, tramite iscrizione ad un'associazione ai datori di lavoro che abbiano sottoscritto l'accordo, in questo modo il datore di lavoro si vincola all'elezione e deve far svolgere l'elezione del RSU in azienda.

Es. FIAT ha a che fare con rapporti RSA e RSU, si è svincolata dall'obbligo di costituire RSU, uscendo da Confindustria svincolandosi dall'applicazione dei contratti collettivi di quest'ultima e anche dall'accordo interconfederale, rimanendo libera e tornando al sistema di RSA.

Rimanendo in tema di compresenza tra RSA e RSU

Nell'accordo interconfederale del 2014 e precedenti è presente la clausola di salvaguardia, una vera e propria clausola contrattuale, dove si dice che le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie e a coloro che lo fanno successivamente, rinunciano a costituire RSA.

Serve ad evitare manovre opportunistiche (si vuole evitare che chi non riesce a far vincere il proprio sindacato come RSU chiede di costituirlo in ogni caso con un RSA).

Un'organizzazione sindacale però potrebbe uscire dall'accordo confederale e costituire un RSA "pagando un prezzo", una sanzione indiretta, simbolica. Non è giuridica diretta, ma ricade sul versante delle relazioni sindacali, è una manovra sleale e quindi ci sarà una reazione delle altre organizzazioni sindacali cominciando a ritenerla poco affidabile, che non sta ai patti, diventando pian piano marginale soprattutto se reiterando questi tipi di comportamento.

Un'altra regola riguarda l'affidamento reciproco, per cui l'ordinamento sindacale di fatto funziona se le parti si fidano del comportamento della controparte.

A questo punto si ha una situazione in Italia per cui le RSU vengono costituite in molti settori (non tutti). Ad esempio, nel settore del commercio non c'è il sistema RSU, tendono ad esserci più RSA o una sola. Le RSA sono titolari di alcuni diritti, che riguardano sia le RSA in sé, sia i singoli partecipanti delle RSA. E lo stesso accade anche per le RSU. E gli accordi stabiliscono che nel momento in cui si costituisca una RSU, in essa subentrino i diritti che già l'RSA aveva.

Diritti delle RSA e delle RSU, legge 300 del 1970:

Articolo 20: l'assemblea

Nell'assemblea le RSA o RSU si confrontano con i lavoratori per ascoltare i rappresentati e portare le lamentele davanti al datore di lavoro oppure, affidarsi alle cd *piattaforme rivendicative*.

All'assemblea partecipano solo gli interessati (non c'è obbligo di partecipazione).

L'assemblea deve essere convocata nell'area produttiva e il diritto a partecipare è un diritto del singolo lavoratore. L'assemblea può svolgersi nell'orario di lavoro o meno, nei limiti di 10 ore annue che sono pagate (se si va oltre alle 10 ore di assemblea in orario di lavoro, il lavoro non è pagato per la parte in cui si svolge l'assemblea). Il limite delle ore non dipende in realtà solo dall'articolo 20 ma anche dal contratto collettivo che può estendere o restringere il limite.

Le riunioni possono riguardare anche solo un certo gruppo di lavoratori e non tutti.

L'assemblea è indotta singolarmente o congiuntamente dalle RSA nell'unità produttiva (si ammettono quindi più RSA in azienda).

L'ordine del giorno dell'assemblea deve essere di materia di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni;

Il datore di lavoro può decidere di negare l'assemblea se non rispetta i limiti delle ore o dell'ordine del giorno.

Alle riunioni possono partecipare anche i dirigenti esterni del sindacato, cioè rappresentanti sindacali che non sono lavoratori dell'azienda ma che vengono invitati solamente a partecipare all'assemblea.

Articolo 21: il referendum (istituto poco praticato)

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dall'orario di lavoro di referendum sia generali che per categoria. Al referendum possono partecipare tutti i lavoratori. L'elezione del referendum deve essere congiunta.

Referendum: sottopone ai lavoratori delle alternative.

Articolo 22: limite sulla possibilità di trasferire un rappresentante sindacale

E' un limite che riguarda il trasferimento del dipendente che è anche un rappresentante sindacale, quindi il cambiamento del luogo di lavoro. L'articolo dice che il trasferimento può essere disposto solo previo nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza. Se l'associazione sindacale di appartenenza dice di no, il lavoratore non può essere trasferito.

Articolo 23: permessi retribuiti

E' il diritto dei rappresentanti sindacali di usufruire di permessi retribuiti per svolgere il mandato (assentandosi dal luogo di lavoro). Giornate o ore in cui il lavoratore sindacalista può astenersi alla prestazione lavorativa per promuovere attività sindacale.

Articolo 24: permessi non retribuiti

Per la partecipazioni a convegni di natura sindacale all'esterno del posto di lavoro.

Articolo 25: diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali hanno diritto di affiggere su appositi spazi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti e materie di interesse sindacale e del lavoro e il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre un apposito spazio nell'unità produttiva per le affissioni.

Articolo 26: contributi sindacali

I contributi sindacali sono i contributi volontari che i lavoratori versano alle organizzazioni sindacali, non sono obbligatori. I lavoratori hanno anche diritto a fare propaganda.

Articolo 27: locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro di un'azienda con più di 200 dipendenti ha l'obbligo di porre a disposizione in modo permanente un idoneo locale comune all'interno delle unità produttive e nelle immediate vicinanze di essa per svolgere le attività di rappresentanze sindacali. Invece, se l'azienda ha meno di 200 dipendenti, i dipendenti mantengono il diritto ad usufruire di un locale per le loro attività ma devono farne richiesta al datore di lavoro che non è obbligato a mantenerlo in maniera permanente.

Sesta Lezione: 23 settembre 2020

CONDOTTA ANTISINDACALE E CONTRATTO COLLETTIVO

Repressione della condotta sindacale regolata dal'Art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Non è casuale che l'Art. 28 chiuda il titolo terzo dello statuto, ovvero quella parte che **introduce una serie di diritti sindacali di cui sono titolari o i singoli lavoratori o le organizzazioni sindacali** (RSA e RSU), non è causale la collocazione.

Il legislatore ha inteso **sezionare comportamenti datoriale volti a ledere questi diritti**. Leggendo il testo la protezione riguarda qualsiasi diritto sindacale, comprese eventuali violazioni del diritti di sciopero.

L'oggetto è la condotta del datore di lavoro, non tanto i singoli atti colpendoli eventualmente con invalidità, ma si indirizza alla **repressione di comportamenti concreti**, sia di tipo omissivo che di tipo commissivo.

Qualora il datore ponga in essere **comportamenti** (non atto giuridico formale) **diretti ad impedire e limitare esercizio delle libertà dell'attività sindacale**, allora su ricorso delle attività sindacali è possibile che il tribunale condanni il datore di cessare il comportamento e a rimuoverne gli effetti attraverso una pronuncia.

Seguendo il testo vediamo che **non c'è un indicazione di comportamenti vietati**. È un **indicazione teleologicamente orientata**, ovvero **individuata sulla base dei fini, beni protetti dall'ordinamento**. Questi beni protetti sono sostanzialmente 3 grandi categorie: quella della **libertà sindacale, dell'attività sindacale e del diritto di sciopero**.

Tutte le condotte che abbiano come effetto quello di limitare la libertà sindacale, il diritto di sciopero ricadono nell'ambito delle condotte vietate.

*Questa indicazione ha fatto sorgere il dubbio per il quale chi agisse in giudizio dovesse **dimostrare l'intento** del datore di lavoro, non soltanto l'aspetto oggettivo del fatto.*

Se si richiede questo intento allora **diventa tutto è più difficile**, dovendo portare al giudice una prova della volontà del datore di lavoro di porre in essere una condotta vietata. La prova spesso è quasi **insormontabile**, trovare qualcosa che sta nella sfera soggettiva delle intenzioni del comportamento.

Quindi l'interpretazione è la finalizzazione del comportamento ma **non richiede prova dell'intento** del datore di lavoro.

La legittimazione ad agire non riguarda RSA e RSU

Il legislatore vuole riservare la legittimazione ad **agire soltanto a organismi di carattere collettivo, vicino ai luoghi di lavoro** (territoriali ma stabilendo distacco dai singoli lavoratori, compresi i lavoratori che fanno parte delle RSA, ci deve essere una sorta di filtro, non vuole che ad ogni dubbio possibile vi sia un'azione in giudizio).

Si dovrà scartare i casi in cui il singolo soggetto si ritenga leso dei propri diritti ma in realtà è una concezione personale poi priva di fondamento.

Questa azione di garanzia volta ad evitare il proliferare di azioni in giudizio, ecco perché si parla di meccanismo di legittimazione attiva ed esclusiva ad organismi locali.

L'interesse protetto non è necessariamente l'interesse del singolo, ma normalmente si tratta un interesse di carattere collettivo, del sindacato e in particolare delle organismi locali che vi abbiano interesse.

L'interesse collettivo è del intero sindacato non del singolo. L'interesse è del sindacato tanto che l'interesse ad agire è dell'organismo locale, assorbendo quello individuale.

Per poter agire in giudizio, la condotta denunciata deve essere ancora attuale, ovvero ancora in essere al momento del ricorso oppure anche se cessata i suoi effetti siano ancora perduranti.

La legge non impone al giudice un certo tipo di condanna, egli può decidere in maniera autonoma il tipo di condanna. Il giudice competente è il tribunale del luogo in cui avviene il comportamento e si tratta di un procedimento d'urgenza. C'è una **prima fase del grado di giudizio** che non è a cognizione piena ma si ferma al **fumus**, una "**cognizione sommaria**" (alla presunzione, all'indizio che vi sia la violazione del diritto sindacale), ovvero il giudice ascolta la versione delle parti e prende una decisione provvisoria, anche se immediatamente esecutiva, emettendo un decreto provvisorio.

A questo punto si arriva alla fine della fase di cognizione sommaria e si inizia la **fase di cognizione piena** con eventualmente cognizioni di prove, in cui il giudice alla fine potrà confermare la prima decisione o meno. Pertanto, sotto il profilo dell'azione a tutela dei beni sindacali, questo è uno strumento molto efficace e ne aumenta anche l'efficacia.

Il legislatore entra in maniera molto decisa all'interno delle relazioni sindacali, ovvero il giudice che decide se un comportamento datoriale è corretto o no. Oltretutto il legislatore ritiene che questa tutela di beni relativi alla libertà sindacali, deve essere garantita in modo molto rapida ed efficiente.

L'articolo 28 è una norma di chiusura dando in mano ai sindacati la possibilità di tutelare i diritti attraverso un'azione particolarmente rapida e incisiva.

Il datore di lavoro che non ottempera il decreto è punito con sanzioni di tipo penale.

L'insieme delle condotte antisindacali non è definito a priori, è una lista aperta, ma a queste definizioni così ampie fa da riscontro anche il contenuto del decreto del giudice, la simmetria è tra la fattispecie sostanziale ampia e il provvedimento sul piano processuale che è altrettanto ampia.

Il contratto collettivo di lavoro

Dal punto di vista materiale è un documento nel quale troviamo una serie d'imposizioni per regolare i rapporti di lavoro. Se noi vogliamo sapere la retribuzione dovuta ad un certo lavoratore o il numero di giorni di ferie a disposizione, non abbiamo altro modo di verificarlo se non tramite la visione del contratto di lavoro collettivo per verificare il livello di retribuzione prevista, oltre all'insieme di condizioni di lavoro minime da garantire a tutti i lavoratori dipendenti che versino nella stessa situazione.

Il contratto collettivo nel nostro ordinamento fa riferimento al contratto collettivo di diritto comune (concetto rivolto al diritto privato) perché l'Art.39 della Costituzione è rimasto inattuato.

La regola base del diritto dei contratti è che il contratto ha valore di legge per chi si obbliga nel contratto, a chi presta il consenso, quindi non un'efficacia *Erga Omnes*.

Se le parti sono dei collettivi, l'efficacia del contratto collettivo certamente sarà tra le parti ma ciò che interessa è indagare l'effetto che ricade sui rappresentati, cioè lavoratori e datori che non hanno materialmente stipulato il contratto. Un contratto collettivo obbliga i rappresentati solo se essi abbiano stipulato un vincolo di rappresentanza nei confronti delle organizzazioni sindacali.

Oltre 80% dei rapporti di lavoro in Italia, è regolamentato da contratti collettivi. Se passiamo ad una valutazione del tasso di iscrizione (copertura sindacale) dei datori di lavoro lavoratori alle organizzazioni datoriale/sindacali, è di circa del 20/30% (per i lavoratori) e molto meno per i datori. Questo ci segnala che i contratti collettivi trovano applicazione indipendentemente dall'iscrizione del datore di lavoro o del lavoratore alle organizzazioni sindacali.

I contratti collettivi di lavoro trovano un'applicazione più ampia per una serie di motivazioni:

- ***Spiegazione di carattere non giuridico***: interesse del datore di lavoro che pur non essendo obbligato è indotto ad applicare il contratto collettivo, poiché lo trova uno strumento opportuno di gestione accorpata dei rapporti di lavoro con regole comuni per tutti riducendo i costi di transazione. Inoltre, esiste un'incentivazione pubblica all'applicazione dei contratti collettivi per il datore di lavoro dal punto di vista degli sgravi fiscali e previdenziali.

- Spiegazione di carattere giuridico: inducono all'applicazione del contratto collettivo, in merito a questo, esiste nella Costituzione l'articolo 36 che dice che per esempio sostiene che:

Art. 36, comma 1, Cost. (Vedremo in seguito)

“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.”

Quando un datore di lavoro è tenuto ad applicare un contratto collettivo?

Vi sono regole che tendono a semplificare l'indagine sulla volontà delle parti ad applicare un contratto collettivo. A volte tali regole consistono nel cercare una **manifestazione anche presunta di volontà**.

La **volontà del lavoratore** di applicare un contratto collettivo si può dare per **presunta**, perché si ritiene che l'interesse del lavoratore sia l'interesse classico (avere condizioni migliori tramite il contratto collettivo). **L'indagine va fatta sul datore di lavoro**, cercando indizi che ne dimostrino la volontà.

Volontà di adesione esplicita

Per capire la volontà delle parti si può richiedere il contratto individuale di assunzione del lavoratore, perché di solito in questo si trova la formula “per tutto quanto non previsto dalla lettera di assunzione si rinvia al contratto collettivo di riferimento” che determina la manifestazione di volontà del datore di lavoro di aderire a un contratto collettivo.

Volontà di adesione implicita

Per capire se il datore di lavoro voglia aderire al contratto collettivo, l'adesione si deve ricavare dai suoi comportamenti. Il comportamento concludente del datore di lavoro si può ricavare dal fatto che egli applica un certo numero di clausole importanti del contratto collettivo (anche se magari non tutte) pur non essendo tenuto a farlo. Da qui si può cercare di indagare se il lavoratore ha diritto anche all'applicazione dell'*ennesima clausola*, quella inapplicata.

NB: comportamento concludente (diritto privato): vi sono casi in cui il contratto può essere stipulato senza vincoli di forma, tramite appunto un comportamento concludente. Nell'ambito dei contratti di lavoro quasi mai è richiesta (soprattutto a tempo indeterminato).

Settima Lezione: 29 settembre 2020 (in presenza)

RIPASSO E LETTURE SUL COVID

- 1) Possono coesistere all'interno di un'azienda sia una RSA che una RSU?
- 2) Sentenza del 2013 FIAT/FIOM

Ottava Lezione: 30 settembre 2020

APPLICAZIONE DEI MINIMI RETRIBUTIVI

Meccanismo giuridico di applicazione dei minimi

Parte del contratto collettivo stabilisce la retribuzione, determina il compenso orario, catalogati sulla base di categorie e mansioni svolte attribuendo un valore, rappresentando un punto di riferimento ideale per i lavoratori.

Le tabelle salariali sono obbligatorie, o si può andare in deroga?

Per via giurisprudenziale, nel nostro ordinamento esiste una regola di carattere costituzionale che impone al datore di lavoro di assicurare una **retribuzione sufficiente e proporzionata** al lavoro svolto: (art.36 cost) - c.1 “(...) assicurare a se e la famiglia un’esistenza libera e dignitosa” (proporzionato alle mansioni svolte).

Anche la mansione di meno valore non può scendere come compensazione al di sotto di un certa soglia. Sin dagli anni 50, è stata giudicata dalla Cassazione, immediatamente precettiva (vincolante). I datori di lavoro devono rispettare l’articolo 36.

Qual è questa soglia?

In Italia diversamente ad altri sistemi giuridici, **non è previsto un salario minimo legale**. Non esiste una legge che stabilisca dei minimi retributivi standardizzati, **si parla invece di retribuzione dovuta, proporzionata e sufficiente rispetto alla mansione svolta**. Per interpretazione giurisprudenziale costante, per determinare la retribuzione minima il datore di lavoro è tenuto a considerare come parametro proprio i minimi retributivi, contenuti nei contratti collettivi nazionali di categoria. Significa che in Italia non abbiamo un obbligo di legge, ma se un datore di lavoro applicasse tariffe retributive al di sotto della soglia del contratto collettivo relativo all’attività produttiva, si porrebbe in una situazione di alto rischio. I giudici italiani ritengono che se la retribuzione si colloca al di sotto della soglia minima, la retribuzione va contro il parametro dell’articolo 36, ovvero della sufficienza della retribuzione.

Erga omnes? No, il contratto collettivo non acquisisce un’efficacia generalizzata, **tuttavia il contratto collettivo almeno nella parte retributiva diventa un parametro per la determinazione della retribuzione minima, in forza dell’Art.36 della Costituzione**.

Si può richiedere adeguamento ai sensi dell’articolo 36, essendo immediatamente percettiva. In tal caso si andrà a verificare se la retribuzione pattuita sia inferiore, ed eventualmente si condannerà il datore di lavoro a retribuire il lavoratore fino al raggiungimento della soglia minima stabilita dal contratto di lavoro di categoria (compresi gli arretrati).

Il giudice però potrebbe discostarsi parzialmente dalla retribuzione stabilita dal contratto collettivo. La Corte di Cassazione afferma che questo scostamento può essere legittimo a patto che il giudice lo motivi.

Ad esempio: le richieste di adeguamento avanzate da lavoratori di imprese di piccola dimensione o di imprese collocate in zone del paese in cui il costo della vita è mediamente più basso rispetto al costo della vita a livello nazionale. I giudici hanno ragionato sull’adeguatezza, affermando che se l’Art.36 impone di adeguare la retribuzione minima lo si può fare, ma ragionando sul costo della vita che di fatto in alcune zone del paese è diverso, dove appunto il potere di acquisto del salario monetario è inferiore.

Tutto ciò provoca un’effetto a catena su tutti gli altri contratti di lavoro collettivi, soprattutto a discrezione dei vari settori lavorativi. Inevitabilmente l’applicazione si diffonde in modo uniforme ma dipenderà soprattutto dai rapporti di forza tra sindacato e datori di lavoro.