



DIRITTO DEL LAVORO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E COMMERCIO

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

MATERIALE DIDATTICO

Prof. Francesco Bacchini

(aggiornato a cura di A. D'Amore)

INFORMAZIONI

Docente: Prof. ANTONIO D'AMORE

E-mail: antonio.damore@unimib.it

Ricevimento: prima o dopo la lezione; su Webex; per appuntamento telefonico;

Tutor: Prof.ssa Avv. Cristina Pugnoli

Cultore: Avv. Luca Pitzalis

Testo di riferimento: Riccardo Del Punta: Diritto del Lavoro – XIII edizione -
Giuffrè Francis Lefebvre 2021

Orario lezioni: martedì 16,30/19,30 aula U9-14

Modalità d'esame: Orale

Solo per gli studenti frequentanti: possibilità di sostenere l'esame diviso in due parti, maggiori informazioni durante le lezioni

LEZIONE 1

Il diritto del lavoro. Le fonti del diritto del lavoro: nazionali e sovranazionali. Il contratto collettivo di lavoro: nazionale, territoriale e aziendale.

IL DIRITTO DEL LAVORO

IL DIRITTO DEL LAVORO

IL DIRITTO DEL LAVORO (in senso ampio) si suddivide in:

➤ DIRITTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

diritto del lavoro in senso stretto: disciplina le obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro stipulato fra lavoratore e datore di lavoro e le tutele individuali del lavoratore approntate dall'ordinamento.

➤ DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

disciplina la tutela collettiva del lavoratore, la costituzione, la struttura, l'attività delle associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, la contrattazione collettiva, l'esercizio del diritto di sciopero.

➤ DIRITTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE

disciplina i diritti nascenti dalle assicurazioni sociali (pensionistica, infortuni sul lavoro e malattie e professionali, invalidità, disoccupazione, ecc.).

INDEROGABILITA' DEL DIRITTO DEL LAVORO

Il diritto del contratto/rapporto di lavoro si discosta dal diritto civile, pur rimanendo in esso radicato, in ragione della «disparità sostanziale» esistente tra datore di lavoro e lavoratore sia sul mercato del lavoro che all'interno dell'impresa (disparità che mette in discussione il principio di «parità formale» dei contraenti legittimati a regolare autonomamente e liberamente i propri interessi).

Il diritto del lavoro nasce come «diritto diseguale» tendente a riportare un minimo di equilibrio tra le parti dotate di un potere diverso nella conclusione del contratto e nella conduzione del rapporto, prefissando un contenuto minimo di «tutela» sottratto alla «disponibilità» dei contraenti.

La debolezza del lavoratore discende, innanzitutto, dalla circostanza che lo stipendio è (normalmente) fonte esclusiva di sostentamento per se e per la sua famiglia, cosa che lo costringe a trovare, comunque, un lavoro dipendente, ma anche, una volta assunto, dalla sua soggezione al potere organizzativo-direttivo e disciplinare del datore.

LA TUTELA GIURIDICA DEL LAVORO

Concetto unitario di tutela del lavoro:

❖ ART. 1 COST.

«l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro»

❖ ART. 4 COST.

«la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto»

❖ ART. 35 COST.

«la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni»

❖ ART. 2060 C.C.

«il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali»

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Sono fonti del diritto (art. 1 disp. prel. cod. civ.):

- le Leggi
- i Regolamenti
- le Norme Corporative (sostituite dai CCNL)
- gli Usi

- Costituzione (in particolare, artt. 1, 3, 4, 35-41)
- Codice civile (in particolare, Libro V)
- Leggi Regionali (art. 117, co. 3, Cost. e Legge Cost. n. 3/2001: potestà legislativa concorrente in materia di «tutela e sicurezza del lavoro»)

- Fonti sovranazionali (artt. 11 e 35, co. 3, Cost.)
 - Convenzioni O. I. L. (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
 - Regolamenti europei (sono obbligatori e direttamente applicabili; modificano la legislazione interna)
 - Direttive C.E.E./U.E. (sono vincolanti per il risultato da raggiungere; devono essere recepite con leggi dagli Stati membri)

IL CONTRATTO COLLETTIVO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Principali riferimenti normativi:

- art. 39 Cost.
- artt. 2067-2081 c.c. (riferiti al contratto collettivo corporativo)
- art. 51 D.lgs. n. 81/2015

La contrattazione collettiva si sviluppa su differenti livelli:

- interconfederale, nazionale o territoriale, il cui compito è la definizione di regole generali che interessano l'insieme dei lavoratori indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza;
- nazionale di categoria (CCNL o contratto di 1° livello);
- territoriale o aziendale di categoria (CCTL, CCAL o contratto di 2° livello).

Nel settore privato le modalità e le procedure sono scarsamente formalizzate e si basano per lo più sulla prassi (cfr. Accordi Interconfederali).

I livelli "gerarchicamente superiori" di contrattazione collettiva (interconfederale e di categoria nazionale) definiscono (spesso) le forme e i limiti entro cui si svolge la contrattazione di livello "inferiore" (interconfederale territoriale e di categoria territoriale e aziendale).

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

La contrattazione collettiva consiste nel processo di regolamentazione congiunta dei rapporti di lavoro da parte delle associazioni di categoria datoriale (es. Confindustria) da una parte e le organizzazioni sindacali dei lavoratori (es. CGIL, CISL, UIL) dall'altra.

L'ordinamento giuridico italiano individua nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) la fonte normativa attraverso la quale le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro definiscono di comune accordo le regole che disciplinano il rapporto di lavoro alle quali devono conformarsi i contratti individuali di lavoro.

Il CCNL contiene solitamente due parti: quella normativa in cui si stabilisce il trattamento economico e normativo minimo; quella obbligatoria in cui si disciplinano le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso, fissando, per es., clausole di tregua sindacale a garanzia del regolare svolgimento delle trattative.

IL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

È l'accordo stipulato tra un singolo datore di lavoro, eventualmente assistito dalla associazione di imprese alla quale aderisce, e una rappresentanza dei suoi lavoratori.

In mancanza di una disciplina legale dei soggetti abilitati alla contrattazione, vale, anche per la stipulazione del CCAL, il principio che la rappresentanza dei lavoratori può essere costituita da una qualsiasi coalizione di lavoratori, non necessariamente organizzata in modo stabile e formale.

La rappresentanza dei lavoratori deve tutelare un interesse collettivo di tutto il personale (attuale e futuro) dell'azienda o, comunque, di gruppi omogenei (singoli stabilimenti, reparti, unità o specifiche qualifiche).

IL RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il perimetro e l'ambito di applicazione della contrattazione collettiva nazionale e aziendale: gli effetti derogatori o integrativi della normativa legislativa.

La legislazione giuslavoristica ha spesso rinviato la regolazione e, quindi, l'effettiva operatività, della disciplina di molti (e controversi) istituti, alla contrattazione collettiva di primo e/o secondo livello, da un lato, nella speranza che le parti sociali riuscissero a trovare soluzioni condivise ed equilibrate e, dall'altro lato, nella consapevolezza che, laddove tali soluzioni non fossero state rintracciate, i "congegni giuridici" individuati avrebbero potuto rimanere "lettera morta". Analizzando alcuni dei più significativi istituti normativi derogabili o integrabili dalla contrattazione collettiva, con uno sguardo rivolto alla reale intenzione del legislatore, più che il sincero convincimento e vocazione ad attribuire un potere regolatorio alla contrattazione collettiva pare, a volte, che si tratti di opportunità e debolezza politica del legislatore.

IL PROBLEMA DEI CONTRATTI C.D. PIRATA E DEL DUMPING CONTRATTUALE

Negli ultimi anni si è registrata una crescita sproporzionata di accordi collettivi nazionali depositati presso l'archivio nazionale del CNEL.

Lo sforzo è ora individuare in che misura i CCNL attualmente depositati al CNEL, per il settore privato circa 800, risultino sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Un primo confronto con le informazioni in possesso dell'INPS ha evidenziato che sono molto cresciute le rappresentanze datoriali e sindacali non censite dall'Istituto: a fronte dei quasi 800 CCNL vigenti nel settore privato depositati al CNEL a fine 2018, 381 risultavano i codici INPS che identificano i contratti nelle dichiarazioni contributive.

La questione pone problemi in merito all'applicazione delle norme di legge (ad esempio con riferimento alla disciplina sull'applicazione di benefici normativi e contributivi, o alla norma del codice degli appalti relativa alla clausola sociale), al rispetto delle tutele contrattuali dei lavoratori e nel contenimento della pratica di dumping contrattuale, purtroppo largamente diffusa.

CNEL e INPS stanno dando attuazione a un accordo di collaborazione finalizzato ad analizzare i contratti collettivi nazionali di lavoro censiti nei rispettivi sistemi di rilevazione, armonizzare i due sistemi di codifica dei contratti nazionali incrociando le informazioni e semplificarne la lettura.

ART. 51 D.LGS. N. 81/2015 - NORME DI RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI

«Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».

Il precetto seppur nei limiti dei rinvii alla contrattazione collettiva disposti dal d.lgs. n. 81/2015, sancisce, *ex lege*, l'equiparazione formale dei contratti nazionali (di 1° livello) con quelli aziendali o territoriali (di 2° livello), superando così la gerarchia esistente fra la fonte collettiva superiore e le fonti inferiori.

Perché ciò possa avvenire è comunque necessario che:

- i contratti collettivi aziendali siano stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- i contratti collettivi territoriali siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ART. 8 D.L. N. 138/2011 CONV L. N. 148/2011

SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA'

AMBITO: i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese in deroga alle disposizioni di legge 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.

OBIETTIVO: maggiore occupazione; qualità dei contratti di lavoro; adozione di forme di partecipazione dei lavoratori; emersione del lavoro irregolare; Incrementi di competitività e di salario; gestione delle crisi aziendali e occupazionali; investimenti; avvio di nuove attività.

OGGETTO DELLE INTESE: la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro (fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio).

ACCORDO INTERCONFEDERALE 2011

28 GIUGNO 2011 – 21 SETTEMBRE 2011
CONFINDUSTRIA – CGIL – CISL – UIL

Fermo restando il ruolo del CCNL è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello.

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate in tutto in parte dal CCNL o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categorie espressione delle confederazioni sindacali firmatarie possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le Parti hanno dato applicazione all'accordo con il
PROTOCOLLO D'INTESA 31 MAGGIO 2013

TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA 2014

10 GENNAIO 2014
CONFINDUSTRIA – CGIL – CISL – UIL

Individua la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni aderenti alle confederazioni firmatarie ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria e regola le rappresentanze in azienda e individua la modalità di costituzione e funzionamento delle RSU.

Definisce la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali possono definire specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei CCNL nei limiti e con le procedure previste dagli stessi CCNL.

I contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle confederazioni sindacali firmatarie possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le Parti hanno modificato il Testo relativamente alla rappresentanza con il
ACCORDO 04 LUGLIO 2017

IL PATTO DELLA FABBRICA 2018

28 FEBBRAIO 2018 – 09 MARZO 2018
CONFINDUSTRIA – CGIL – CISL – UIL

Intendono condividere una strategia di sviluppo coordinata e coerente con le trasformazioni in atto nel Paese, avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato con un sistema politiche attive più efficace ed equo, rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali, autonomo, innovativo e partecipativo.

Individuano nella democrazia sindacale e nella misurazione e certificazione della rappresentanza uno dei pilastri fondamentali delle relazioni sindacali.

Definiscono le linee di indirizzo generale entro i quali dovrà muoversi la contrattazione collettiva:

- la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale; dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici;
- il CCNL di categoria dovrà assolvere alla sua principale funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni; conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore; dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM); dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso, quantitativo e qualitativo, della contrattazione di secondo livello; individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale intesi quali TEM (la variazione dei valori avverrà secondo le regole condivise nei CCNL in funzione degli scostamenti registrati dall'indice dei prezzi al consumo depurato dalla dinamica dei beni energetici importati calcolati dell'ISTAT).

LA CONVENZIONE 2019

19 SETTEMBRE 2019

INPS – INAIL – CONFINDUSTRIA – CGIL – CISL – UIL

Il tema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale e il monitoraggio della contrattazione collettiva nel settore privato costituiscono elementi fondamentali per la regolazione e l'attuazione della disciplina lavoristica

Ai fini della certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria si prendono a riferimento:

- il numero delle deleghe relative ai contributi sindacali riferito ad ogni CCNL relativo all'area di rappresentanza di Confindustria e a ogni Organizzazione Sindacale di categoria firmataria (dato associativo);
- i risultati delle elezioni delle RSU riferiti ad ogni CCNL relativo all'area di rappresentanza di Confindustria e a ogni Organizzazione Sindacale di categoria firmataria (dato elettorale).

Confindustria, CGIL, CISL e UIL affidano:

- all'INPS il servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo;
- all'INPS e all'INAIL l'attività di raccolta del dato elettorale;
- all'INPS l'attività di ponderazione del dato associativo con il dato elettorale.

Durata della Convenzione: 3 anni.