

Contratto collettivo

- È un accordo tra un gruppo di lavoratori e un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro per determinare le condizioni applicabili a ciascun rapporto individuale
- Mancata attuazione dell'art. 39, c. 2 ss., Cost.
- Il contratto collettivo è un contratto atipico di diritto comune, disciplinato dagli artt. 1321 e 1322 c.c., nonché dall'art. 1372 c.c.

Art. 1321 c.c. *Nozione*

«Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale».

Art. 1322 c.c. *Autonomia contrattuale*

«Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge.

Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

Art. 1372 c.c. *Efficacia del contratto*

«Il contratto ha forza di legge tra le parti. Non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge.

Il contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge».

Contratto collettivo

→ Si applica la disciplina civilistica per quanto riguarda:

- a. Efficacia soggettiva ed oggettiva;
- b. Interpretazione del contratto;
- c. Forma del contratto;
- d. Autonomia negoziale.

..ma residua pur sempre una funzione pubblicistica del contratto collettivo, prevista da norme speciali..!

Il contratto collettivo privatistico resta comunque tale e quindi sottratto al principio *iura novit curia* (diversamente dal pubblico impiego)

Efficacia soggettiva del contratto

- Il contratto collettivo ha efficacia solo *inter partes*.
- Associazioni stipulanti e loro iscritti (varie ricostruzioni: mandato rappresentativo, dismissione di poteri, contratto plurilaterale)

(attenzione all'adesione futura: Cass. n. 1576/2000 «L'adesione ad un contratto collettivo di diritto comune da parte di organizzazioni sindacali diverse da quelle che l'hanno stipulato può avvenire, stante il principio di libertà di forma applicabile a tale tipo di contratti collettivi, anche mediante comportamenti attestanti una univoca volontà in tal senso»)

Eccezione! Contratti di prossimità ex art. 8, d.l. n. 138/2011.

Contratto collettivo Efficacia

Come viene estesa l'efficacia soggettiva del contratto collettivo alle parti che non sono iscritte alle associazioni stipulanti?

1. Adesione nel contratto individuale: a. espressa con rinvio materiale o formale al contratto collettivo nel contratto individuale); b. tacita (il datore di lavoro applica spontaneamente le clausole in modo concreto, costante e prolungato)

Contratto collettivo Efficacia

Adesione tacita

Cass. n. 21302/2005:

«L'applicazione spontanea, costante ed uniforme, di molteplici clausole del contratto collettivo da parte dell'imprenditore non iscritto al sindacato stipulante, significa implicita adesione al contratto stesso non nella sua globalità, dovendo escludersi che il contratto possa spiegare efficacia vincolante nei confronti di detto imprenditore anche quanto alle clausole da lui contestate, salvo che queste siano legate da un nesso di inscindibilità con le clausole fatte oggetto di accettazione implicita».

C.c.n.l. Metalmeccanica industria

Art. 1

(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti individuali e collettivi di carattere normativo-regolamentare.

Contratto collettivo Efficacia

2. Quanto alla parte retributiva, estensione in forza di **art. 36 Cost. e 2099 c.c.** (art. 2099 c.c.: La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta [nella misura determinata dalle norme corporative] , con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito).

APPLICAZIONI

- Il dl applica un contratto collettivo di un settore diverso;
- Il dl non applica alcun contratto collettivo.

Contratto collettivo Efficacia

3. Art. 36 St. lav.

La norma fa sorgere dei diritti azionabili autonomamente dai lavoratori?

Cass. 4070/1999 «il meccanismo attributivo del diritto dei lavoratori dipendenti a godere di "condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona" non opera di diritto ma risulta condizionato dall'effettivo inserimento della suddetta clausola nel provvedimento di concessione e nei capitolati d'appalto. In altri termini, nella materia in esame non è configurabile una efficacia reale della clausola (...). Ugualmente certa appare nella fattispecie in esame l'inutilizzabilità dello strumento di integrazione contrattuale ex art. 1339 c.c.

Efficacia soggettiva del contratto

Come individuare la categoria professionale?

Art. 2070, c. 1, c.c.: «l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività esercitata dall'imprenditore»

→ Per la giurisprudenza, NON si applica nei confronti della contrattazione collettiva di diritto comune.

Due corollari.

a. Principio di autodefinizione della categoria sindacale: è lo stesso contratto collettivo a fissare liberamente il proprio ambito oggettivo di applicazione.

(vedi «Campo di applicazione» contratti collettivi)

Efficacia soggettiva del contratto

b. Il D.I. può scegliere quale C.c.n.l. applicare

b.1 «quando l'attività, come nel caso di specie, può essere disciplinata da diversi contratti collettivi nulla impedisce la libera scelta del datore di lavoro di aderire all'uno piuttosto che all'altro in ragione della sua convenienza» (Trib. Roma, n. 370/2017)

b.2 può essere applicato un C.c.n.l. di diverso settore, salvo per quanto riguarda la retribuzione.

Il primo comma dell'art. 2070 cod. civ. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiamo prestato adesione. Pertanto, **nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione** ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato"(Cass 26742/14).

Efficacia soggettiva del contratto

Ma v. Circolare Inl n. 1/2020:

«l'inquadramento effettuato in base all'attività svolta dall'impresa ha ricadute sulla individuazione del CCNL applicabile ai fini della determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione (c.d. imponibile minimo) ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d.l. n. 338/1989 che, secondo quanto previsto dalla norma interpretativa di cui all'art 2, comma 25, della L. n. 549/1995, fa riferimento alla "categoria" di attività».

Ne siamo così sicuri?

Le parti del contratto collettivo

- **Parte normativa:** determina le condizioni economico-normative dei rapporti di lavoro;
- **Parte obbligatoria:** disciplina esclusivamente i rapporti tra le associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti medesimi, creando obblighi e diritti per le parti stipulanti e non per i singoli lavoratori → non è obbligatoria per i datori di lavoro non iscritti alle associazioni stipulanti (v. anche circolare Minlav n. 4/2004 su benefici normativi e contributivi).

Clausole di parte obbligatoria:

- clausole istituzionali, con cui viene prevista l'istituzione di organismi paritetici come Enti bilaterali, Fondi di assistenza sanitaria, Commissioni paritetiche, Casse integrative di previdenza e assistenza;
- clausole gestionali/procedimentali, attraverso cui si vengono regolamentati obblighi di comunicazione sindacale (se non richiamati da disposizioni di legge), l'istituzione di procedure conciliative e di arbitrato, procedure particolari per l'instaurazione di rapporti di apprendistato;
- clausole sindacali, mediante le quali le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano a non proclamare o appoggiare scioperi durante la vigenza del contratto collettivo (clausole di tregua sindacale), ovvero sono fissati i contributi di assistenza contrattuale.

Problemi qualificatori

Problemi sulla qualificazione delle clausole di parte obbligatoria.

In particolare:

- Clausole che impongono oneri economici (es. contribuzione agli enti bilaterali);
- Clausole miste per cui, accanto a obbligazioni che coinvolgono i contraenti dell'accordo collettivo, sorgono posizioni di interesse dei lavoratori, che, in determinati casi, possono integrare veri e propri diritti soggettivi;
- Problema per la fruizione dei benefici economici e normativi ai sensi dell'art. 1, c. 1175, l. n. 296/2006.

Un esempio: i Fondi di assistenza sanitaria e gli Enti bilaterali

- Problema per il **Fondo Est**, istituito nel settore Commercio con l'accordo 2 luglio 2004, e per il **Fondo Fast**, Turismo, istituito con accordo del 9 luglio 2003. Pretese di iscrizione da parte dei Fondi in questione nei confronti di tutti i datori di lavoro che applicavano i contratti del Commercio e del Turismo → istanza di interpello al Ministero del Lavoro da parte dell'Ordine CdL di Treviso.
- **Minlav, nota prot. n.7573/06**: sono considerate obbligatorie, non disciplinanti direttamente il rapporto di lavoro, ma costituenti obblighi esclusivamente per i soggetti collettivi contraenti, le disposizioni contrattuali relative all'istituzione di Enti bilaterali e commissioni paritetiche e alla costituzione e funzionamento di casse integrative di previdenza o di assistenza (Cass. civ., sez. lav., n.5625/00). La contribuzione a tali Fondi, e le relative prestazioni erogate, non hanno natura retributiva, caratteristica che spetta solo alle prestazioni da corrispondersi in sostituzione di obblighi precisi del datore di lavoro, ma natura previdenziale e assistenziale, in quanto prestazioni a carattere meramente eventuale legate all'avverarsi di determinate situazioni pregiudizievoli.

Un esempio: i Fondi di assistenza sanitaria e gli Enti bilaterali

- Intervento nei successivi rinnovi contrattuali.
Fondo Est
Art. 92 C.c.n.l. del 2004: veniva prevista esclusivamente l'iscrizione dei lavoratori dipendenti di aziende del terziario, fissandone gli oneri contributivi.
- Nota a verbale nel rinnovo del 18 luglio 2008: *“Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'art. 95 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota “una tantum” di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del c.c.n.l. del 2 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l. Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'art. 95 del c.c.n.l. hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito. Non è, inoltre, consentito ai datori di lavoro stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista dall'art. 95 del presente c.c.n.l. e deve ritenersi irrinunciabile ed inderogabile il diritto del dipendente a detta assistenza sanitaria supplementare. Anche l'eventuale corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di versare al Fondo EST i contributi previsti dall'art. 95”*.

Un esempio: i Fondi di assistenza sanitaria e gli Enti bilaterali

- Accordo del 26 febbraio 2011: “Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., l’azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente: ad erogare al lavoratore un Elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all’art.195; ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo Est, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali”.
- Accordo del 30 marzo 2015: aumentato di € 1,00 l’elemento retributivo alternativo ed eliminato l’obbligo per il datore di lavoro di assicurare le medesime prestazioni sanitarie (problemi di esigibilità),
- Duplice previsione della valenza retributiva e dell’elemento retributivo sostitutivo → condizioni per considerare la clausola di natura economico/normativa e non obbligatoria → obbligatorietà, dell’iscrizione o del versamento retributivo (con costo aziendale più elevato), anche per datori di lavoro non iscritti.

La circolare MinLav n. 43/2010

L'iscrizione all'ente bilaterale non è obbligatoria.

Ma «una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro. Sicché, là dove espressamente previsto dai contratti collettivi, ogni singolo prestatore di lavoro matura un diritto contrattuale di natura retributiva - alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa - nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva».

Un esempio: il contributo di assistenza contrattuale

Interpello MinLav. n. 18/2016:

«il c.d. contributo di assistenza contrattuale consiste in un onere economico talora richiesto da organizzazioni sindacali “per assicurare l’efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro” (v. art. 40 CCNL Commercio). Il contributo si qualifica pertanto come elemento rientrante nella parte obbligatoria del contratto collettivo e non nella parte economica e normativa, quest’ultima notoriamente volta a disciplinare i rapporti individuali di lavoro. Da ciò deriva l’assenza di un obbligo di versare tale contributo ai fini ai fini di quanto stabilito dall’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006»

Rapporti tra contratto collettivo e legge

- il rapporto fra legge e contratto collettivo è stato ricondotto al tradizionale binomio inderogabilità *in pejus* / derogabilità *in melius*, che individua la legge come fonte minimale di trattamento e demanda al contratto collettivo la possibilità di introdurre una disciplina migliorativa o integrativa, ma non peggiorativa, nei confronti del prestatore di lavoro;
- Molteplici casi di derogabilità/rinvio legislativo;
- Possibilità di deroga *in pejus* da parte dei contratti di prossimità.

Quid iuris se viene violata la legge?

- Nullità virtuale *ex art. 1418, c. 1, c.c.*: il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente;
- Conseguenze: *art. 1419 c.c.*

La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità.

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

Rinvii alla contrattazione collettiva

Materie riservate ai contratti c.d. «leader»

Art. 51, d. lgs. n. 81/2015:

«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».

Rinvii alla contrattazione collettiva leader nel d. lgs. n. 81/2015

- disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2);
- le “ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore” (art. 3);
- le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (non è però possibile interdire l’uso di tale contratto!) (art. 13);
- i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23);
- l’individuazione delle attività stagionali (art. 21);
- la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.)

Ulteriori rinvii al contratto collettivo «leader»

D. lgs. n. 66/2003: Art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i “contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative”.

- Orario normale di lavoro (art. 3, c. 2);
- Durata massima dell’orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 4);
- Lavoro straordinario (casi e modalità di esecuzione) art. 5;
- Durata delle pause (art. 8);
- Riposi settimanali (art. 9);
- Fruizione delle ferie annuali (art. 10);
- Lavoro notturno;
- Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale: *mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* (art. 17, c. 1).

Ulteriori rinvii al contratto collettivo «leader»

- **Determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.**

Art. 1, c. 1 d.l. n. 338/1989, così come interpretato dall'art. 2, c. 25 l. n. 549/1995.

«La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale **non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo».

«(...) in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, **la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria**».

Ulteriori rinvii al contratto collettivo «leader»

- **Determinazione del trattamento economico e normativo nel lavoro agile.**

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Materie non riservate ai contratti leader

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time (art. 6, d. lgs. n. 81/2015);
- durata del periodo di prova (art. 2096 c.c.);
- durata del periodo di preavviso (art. 2118 c.c.);
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio (art. 2110 c.c.);
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore dei permessi retribuiti.

Un esempio di integrazione tra legge e contratto collettivo. Il procedimento disciplinare.

- Infrazioni
- Sanzioni
- Termini di conclusione del procedimento

Es. C.c.n.l.
Metalmeccanica
industria
sez. IV – Tit. VII

Art. 8
(Provvedimenti disciplinari)

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Es. C.c.n.l.
Metalmeccanica
industria
sez. IV – Tit. VII

Art. 9

(Ammonizioni scritte, multe e sospensioni)

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Es. C.c.n.l. Metalmeccanica industria sez. IV – Tit. VII

Art. 10 (Licenziamenti per mancanze)

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Es. C.c.n.l.
Metalmeccanica
industria
sez. IV – Tit. VII

Art. 11

(Sospensione cautelare non disciplinare)

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Attenzione!

Art. 18, c. 4, l. n. 300/1970

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum e percipiendum*.

Requisiti delle previsioni disciplinari

Cass. 9 maggio 2019, n. 12365

La tutela reintegratoria attenuata prevista dall' art. 18, comma 4, l. n. 300 del 1970 trova applicazione solo quando il fatto contestato ed accertato in giudizio sia espressamente previsto dalla previsione disciplinare del contratto collettivo che tipizzi la condotta come punibile con sanzione conservativa. Non è ammissibile l'adozione del criterio di interpretazione estensiva di cui all'art. 1365 c.c. , né il ricorso all'interpretazione analogica al fine di estendere la portata delle previsioni contrattuali a casi non espressamente contemplati dalle parti sociali ma aventi pari disvalore disciplinare. In difetto di tipizzazione della condotta, la graduazione delle sanzioni disciplinari prevista nel c.c.n.l. è utilizzabile dal giudice per integrare le clausole generali di giusta causa o giustificato motivo soggettivo e per accertare il requisito della proporzionalità della sanzione cui consegue, nel caso si ritenga sproporzionata la sanzione espulsiva adottata, l'applicazione della tutela risarcitoria di cui all'art. 18 comma 5, l. n. 300 del 1970.

(occorre però sempre un'operazione sussuntiva: v. C. App. Bologna, 7 marzo 2017, n. 300)

Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello

- Contrasto superabile in via interpretativa?
- Criterio cronologico
- Regole collettive indicate dalle parti sociali nel C.c.n.l./accordi interconfederali → si tratta però di clausole contrattuali inidonee a vincolare il contenuto dei successivi contratti collettivi
- Contratti ex art. 8, d.l. n. 138/2011

Contratti ex art. 8, d.l. n. 138/2011

- Specifici requisiti delle parti stipulanti
- Specifici requisiti contenutistici (finalità e rispetto materie inderogabili)
- Possibilità di derogare anche *in pejus* la legge e il contratto collettivo di livello superiore
- Ma attenzione! La giurisprudenza già ammette la possibilità di deroga *in pejus* da parte del contratto aziendale.

Contratti ex art. 8, d.l. n. 138/2011

Cass. 12098/2010:

Il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in peius" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello.

(Nella specie, riguardante le indennità di mensa e di trasporto, della cui spettanza e determinazione il contratto nazionale aveva investito la contrattazione regionale, la S.C. ha cassato la decisione di merito che aveva finito per disconoscere l'autonomia del contratto territoriale, il quale aveva escluso ogni diritto in ordine all'indennità di mensa e aveva limitato il diritto all'indennità di trasporto ai soli trasferimenti con distanza superiore ai dieci chilometri).

Problematiche della contrattazione di prossimità

C. App. Firenze, 20.11.2017

«L'art. 8 d.l. n. 138/2011 è una norma di carattere eccezionale e in quanto tale soggetta a stretta interpretazione, di talché l'esistenza di un contratto ex art. 8 non può mai riconoscersi ex post, dovendo lo stesso essere concluso e qualificato dalle parti come tale. L'accordo deve, poi, esplicitare il fine perseguito, le norme cui intende derogare e il nesso eziologico tra fini e deroghe».

→ Specificate le norme derogate e le finalità perseguite

Trib. Firenze, n. 528/2019

«L'art. 8 d.l. n. 138/2011, conv., con modificazioni, in l. n. 148/2011, non esclude la possibilità che l'accordo di prossimità intervenga anche sul livello di inquadramento da attribuire al lavoratore, essendo comunque rimessa alla contrattazione l'individuazione del livello retributivo minimo costituzionalmente garantito. L'art. 8 introduce una disciplina eccezionale, non applicabile fuori delle ipotesi di stretta interpretazione ivi previste. Ne consegue che nell'accordo di prossimità ex art. 8 le parti debbano indicare specificatamente le ragioni di fatto che correlano la disciplina derogatoria alle singole finalità previste dalla norma».

Materie derogabili e riflessi contributivi

- È consentito alla contrattazione di prossimità introdurre con efficacia erga omnes una riduzione dell'orario di lavoro contrattuale e, di riflesso, della retribuzione, ad esempio quale strumento di gestione di una crisi aziendale o per favorire nuova occupazione, che rappresentano due dei vincoli finalistici che legittimano le specifiche intese in deroga?
- Regime di solidarietà negli appalti? Se la deroga è ammissibile, vuoi anche da parte degli accordi di prossimità oppure ad opera della sola contrattazione nazionale, essa non può che legittimamente riguardare i soli crediti retributivi (e le quote di trattamento di fine rapporto) dei lavoratori impiegati nell'appalto, non potendo le parti sociali validamente disporre del credito previdenziale, assicurativo o fiscale, limitando il regime legale di responsabilità solidale in danno dell'Inps, dell'Inail o dell'Erario, peraltro soggetti estranei all'accordo.

Materie derogabili e riflessi contributivi

- È possibile per la contrattazione di prossimità incidere sulla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, e di riflesso sull'obbligazione contributiva che *ex lege* corrisponde a ciascun tipo contrattuale? No, vi osta il principio di rango costituzionale di indisponibilità del tipo negoziale, sancito dalla Corte Costituzionale nelle sentenze n.121/1993 e n.115/1994.

Forma del contratto

- Principio generale di libertà delle forme (art. 1325, n. 4, c.c.)

Indicazione dei requisiti

I requisiti del contratto sono:

4) La forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità.

Si applica anche ai negozi connessi come il recesso unilaterale

- Ma art. 1352 c.c. *Forme convenzionali*:

«Se le parti hanno convenuto per iscritto di adottare una determinata forma per la futura conclusione di un contratto, si presume che la forma sia stata voluta per la validità di questo».

Forma del contratto

Attenzione agli usi aziendali!

Trib. Milano, n. 1851/2019

«In tema di prassi ed usi aziendali, l'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, che non trova origine nel contratto collettivo o individuale ma solo in un comportamento spontaneo del medesimo datore di lavoro, agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale, secondo il disposto dell'art. 2077 c.c., comma 2».

Cass. n. 3296/2016

«L'uso aziendale costituisce fonte di un obbligo unilaterale, di carattere collettivo, che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo, sicché, salvaguardati i diritti quesiti, esso può essere modificato da un successivo accordo anche in senso peggiorativo per i lavoratori».

Forma del contratto

C. App. Lecce, n. 135/2016

L'uso aziendale «è inteso come fatto-fonte rientrante nei casi in cui la legge considera irrilevante la volontà dell'autore di un comportamento, poiché non ammette il medesimo a provare l'inesistenza nel caso concreto dell'intento negoziale».

Ma Cass. n. 15489/2007 (giurisprudenza minoritaria):

«L'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, presuppone non già una semplice reiterazione di comportamenti, ma uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinanti aspetti del rapporto lavorativo; nella individuazione di tale intento negoziale non può prescindere dalla rilevanza dell'assetto normativo positivo in cui esso si è manifestato, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito e incensurabile in sede di legittimità se non per violazione di criteri legali di ermeneutica contrattuale e per vizi di motivazione». (Nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva escluso il diritto dei lavoratori a percepire una integrazione al premio di rendimento corrisposto da un istituto di credito ritenendo insussistente l'uso negoziale per difetto dell'elemento soggettivo).

Forma del contratto

Come superare l'uso aziendale?

- No comportamento di segno opposto (inadempimento dell'obbligazione sorta per uso precedente);
- No recesso unilaterale: presuppone la sussistenza di un accordo, mentre in questo caso l'obbligazione sorge direttamente dalla prassi generalizzata, non rilevando la consapevolezza degli effetti dell'atto in capo agli attori in gioco. Ma se si dimostra che l'uso integra un reciproco comportamento concludente delle parti, sorretto da intento negoziale, sorgerebbe un accordo tacito di fronte al quale sono possibili, in presenza delle condizioni stabilite dalla legge, il recesso (art. 1373 c.c.) o i rimedi previsti per l'eccessiva onerosità sopravvenuta ex art. 1467 c.c. .

Forma del contratto

- Cass. (che riprende Cass. SS. UU. n. 3318/95):

«in mancanza di norme che prevedano, per i contratti collettivi, la forma scritta e in applicazione del principio generale della libertà della forma (in base al quale le norme che prescrivono forme peculiari per determinati contratti o atti unilaterali sono di stretta interpretazione, ossia insuscettibili di applicazione analogica), un accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto. (...) Dal principio della libertà delle forme derivante dall'art. 1325 c.c., n. 4 e da quello che le previsioni che determinati contratti o atti devono essere posti in essere con una forma particolare sono di stretta interpretazione, discende la considerazione che, una volta stabilita la libertà della forma dell'accordo o del contratto collettivo di lavoro, la medesima libertà deve essere ravvisata anche riguardo agli atti che ne siano risolutori, come il mutuo dissenso (art. 1372 c.c., comma 1) o il recesso unilaterale (o disdetta) ex art. 1373 c.c., comma 2».

Interpretazione e del contratto

«Nell'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune i canoni legali di ermeneutica contrattuale (artt. 1362-1371 c.c.) sono governati da un principio di gerarchia in forza del quale i canoni strettamente interpretativi (artt. 1362-1365 c.c.) - tra i quali risulta prioritario il canone fondato sul significato letterale delle parole - prevalgono su quelli interpretativi-integrativi (artt. 1366-1371 c.c.). In particolare è esclusa la concreta operatività di questi ultimi, quando l'applicazione dei canoni strettamente interpretativi risulti, da sola, sufficiente per rendere palese la comune intenzione delle parti stipulanti».

Interpretazione e del contratto

Del'interpretazione del contratto

Art. 1362.

(Intenzione dei contraenti).

Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole.

Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto.

Art. 1363.

(Interpretazione complessiva delle clausole).

Le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

Art. 1364.

(Espressioni generali).

Per quanto generali siano le espressioni usate nel contratto, questo non comprende che gli oggetti sui quali le parti si sono proposte di contrattare.

Interpretazione e del contratto

Art. 1365.

(Indicazioni esemplificative).

Quando in un contratto si e' espresso un caso al fine di spiegare un patto, non si presumono esclusi i casi non espressi, ai quali, secondo ragione, puo' estendersi lo stesso patto.

Art. 1366.

(Interpretazione di buona fede).

Il contratto deve essere interpretato secondo buona fede.

Art. 1367.

(Conservazione del contratto).

Nel dubbio, il contratto o le singole clausole devono interpretarsi nel senso in cui possono avere qualche effetto, anziche' in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno.

Art. 1368.

(Pratiche generali interpretative).

Le clausole ambigue s'interpretano secondo cio' che si pratica generalmente nel luogo in cui il contratto e' stato concluso.

Nei contratti in cui una delle parti e' un imprenditore, le clausole ambigue s'interpretano secondo cio' che si pratica generalmente nel luogo in cui e' la sede dell'impresa.

Interpretazione e del contratto

Art. 1369.

(Espressioni con piu' sensi).

Le espressioni che possono avere piu' sensi devono, nel dubbio, essere intese nel senso piu' conveniente alla natura e all'oggetto del contratto.

Art. 1370.

(Interpretazione contro l'autore della clausola).

Le clausole inserite nelle condizioni generali di contratto o in moduli o formulari predisposti da uno dei contraenti s'interpretano, nel dubbio, a favore dell'altro.

Art. 1371.

(Regole finali).

Qualora, nonostante l'applicazione delle norme contenute in questo capo, il contratto rimanga oscuro, esso deve essere inteso nel senso meno gravoso per l'obbligato, se e' a titolo gratuito, e nel senso che realizzi l'equo contemperamento degli interessi delle parti, se e' a titolo oneroso.