**Traccia lezioni DL 29-30.10.2018**

**Argomenti: l’efficacia soggettiva del contratto collettivo; la successione tra CCL di eguale livello; il concorso-conflitto tra CCL di diverso livello; l’inderogabilità del CCL rispetto al contratto individuale (rinvio); la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico (cenni).**

\*\*\*

Che cosa si intende con efficacia soggettiva del CCL.

L’efficacia soggettiva del CCNL

Due direzioni, una attuale, una ancora futuribile: 1) l’efficacia soggettiva del CCNL secondo i canoni privatistici; 2) l’efficacia del CCNL nel TU Rappresentanza.

1. L’efficacia del CCNL secondo i canoni privatistici

L’adesione a un sindacato come atto di conferimento di un potere di rappresentanza.

Forzatura e utilità del ricorso alla categoria della rappresentanza. Concetto-tramite: quello di tutela dell’”interesse collettivo” dei lavoratori.

Concezioni privatistiche che fanno a meno della rappresentanza (Persiani).

L’efficacia soggettiva dal lato del datore di lavoro (con parallela emarginazione dell’art. 2070, c.c.).

L’efficacia soggettiva dal lato del lavoratore.

I dispositivi di estensione dell’efficacia soggettiva: CCL come contratto aperto; caso dell’impresa non iscritta ma che applica di fatto il CCNL; applicazione a tutti i lavoratori del principio della “retribuzione sufficiente” e sua relazione con le tariffe retributive previste dal CCNL; norme legali di rinvio.

1. L’efficacia del CCNL nel TU Rappresentanza

Delimitazione dell’ambito di ciascun CCNL, cioè censimento delle imprese che applicano ciascun CCNL.

Misurazione della rappresentatività dei sindacati (cioè del consenso che raccolgono tra i lavoratori) entro tale ambito.

I due criteri di misurazione: numero degli iscritti; voti ottenuti da ciascun sindacato nelle elezioni della RSU

Media tra i due punteggi.

A che cosa serve la misurazione: accesso al tavolo contrattuale (5%); stipulazione CCNL (50+1%).

Il CCNL sottoscritto dai sindacati che rappresentano la maggioranza dei lavoratori è esigibile anche nei confronti dei sindacati dissenzienti ed è efficace verso tutti i lavoratori iscritti ad associazioni imprenditoriali firmatarie del TU, anche se iscritti a un’associazione sindacale non firmataria del CCNL e in dissenso rispetto a esso.

Non è però un vero “erga omnes” perché, derivando da un accordo e non da una legge, è circoscritto alle associazioni sindacali firmatarie del TU o che vi abbiano aderito, e alle imprese affiliate alle associazioni datoriali firmatarie del TU.

\*

L’efficacia soggettiva del CCL aziendale

1. L’efficacia del CCL aziendale secondo i canoni privatistici

Ricorso a vari accorgimenti per arrivare all’obiettivo dell’efficacia generale.

1. L’efficacia del CCL aziendale nel TU sulla Rappresentanza

Questa parte, a differenza di quella sul CCNL, è già operativa.

RSU: il CCL è efficace per tutti i lavoratori se è approvato dalla maggioranza semplice componenti.

RSA: il CCL è efficace per tutti i lavoratori se è approvato dalla/e RSA costituite nell’ambito di sindacati maggioritari in quell’azienda, sulla base dei dati delle deleghe sindacali. Ma con possibilità, peraltro, che un sindacato dissenziente aderente a una delle confederazioni firmatarie del TU, o il 30% dei lavoratori, richieda un referendum.

1. L’efficacia del CCL aziendale (e territoriale) nell’art. 8, l. n. 148/2011

Il CCL aziendale stipulato nel quadro dell’art. 8 è efficace verso tutti se è stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; dalle RSA maggioritarie, purché riconducibili alle predette associazioni sindacali; dalla maggioranza dei componenti della RSU.

\*

La successione temporale tra CCL di eguale livello

Il problema dei “diritti quesiti”: esistono o no?

\*

Concorso e conflitto tra CCL di diverso livello

Posizione del problema.

Prevalenza, in passato, del principio di inderogabilità *in peius*.

TU Rappresentanza: a) possibilità di stipulare contratti aziendali modificativi, nel rispetto dei limiti e delle procedure del CCNL; b) anche a prescindere dal CCNL, possibilità di stipulare i suddetti contratti nelle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell’organizzazione del lavoro (dunque non la retribuzione), al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti per lo sviluppo dell’impresa, ma, in questo caso, non dalle RSU/RSA da sole bensì d’intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria.

Maggiori margini di deroga, tanto alla legge quanto al CCNL, sono previsti dall’art. 8, l. n. 148/2011.

\*

L’inderogabilità del CCNL nei confronti del contratto individuale (rinvio).

\*

La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico (cenni).

\*

Considerazioni di riepilogo e sintesi.