

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

**PERUGIA
9-11/06
2016**

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

L'ARTICOLO 8 DELLA L. 148/2011: DEROGHE E LIMITI

CARLA PONTERIO

AUTONOMIA E ETERONOMIA



- 2009** stagione degli accordi separati
- 29.12.2010** contratto collettivo di primo livello Fiat
- 28.6.2011** accordo interconfederale firmato da Cgil Cisl e Uil
- 5.8.2011** lettera a firma Trichet – Draghi (autorità non politiche sovranazionali)
- 13.8.2011** D.L. 138/11, convertito in L. 148/11, art. 8.

I CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

Soggetti: Contratti territoriali e aziendali

Oggetto: Specifiche intese (vincoli di scopo e materie tassative)

Deroga: Leggi e CCNL

Efficacia : Erga omnes in base a criterio maggioritario



L' ART. 8 È COMPATIBILE CON LA COSTITUZIONE?

- ✓ Efficacia della contrattazione collettiva secondo criteri di diritto privato o secondo la fonte legislativa.
- ✓ Dubbi di compatibilità con:

1) Art. 39 della Costituzione

- a) Efficacia della contrattazione di prossimità
- b) Deroga ai contratti collettivi nazionali

2) Principio di preferenza della legge

ESEMPI TEORICI DI SPECIFICHE INTESE



1. Svolgimento di mansioni superiori senza acquisizione della relativa qualifica o con termine più lungo
2. Patto di demansionamento
3. Ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine
4. Modifica delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine
5. Esclusione della conversione a tempo indeterminato
6. Limitazione della solidarietà degli appalti
7. Prolungamento del periodo di prova
8. Esclusione della tutela reale o aumento della soglia numerica

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ E PRONUNCE GIURISDIZIONALI



- 1. Golden Lady Company spa 16.7.2012**
- 2. Banca Popolare di Bari 2.2.2012**
- 3. Accordo Enaip Veneto 24.9.2012**
- 4. Decreto tribunale Torino 22-23.1.2012**
- 5. Decreto Tribunale Torino 15.6.2012**
- 6. Decreto Tribunale Larino 23.4.2012**
- 7. Sentenza Corte Costituzionale n. 221/2012**

DALL' ART. 8 AL JOBS ACT

ART. 8	JOBS ACT
Impianti audiovisivi e nuove tecnologie <i>(comma 2 lett.a)</i>	Impianti audiovisivi e strumenti di controllo <i>(art.23 D.Lgs 151/15)</i>
Mansione del lavoratore, classificazione ed inquadramento del personale <i>(comma 2 lett.b)</i>	Disciplina delle mansioni <i>(art.3 D.Lgs. 81/15)</i>
Contratti a termine <i>(comma 2 lett.c)</i>	Apposizione del termine e durata massima <i>(art 19 D.Lgs. 81/15)</i>
Contratti a orario ridotto, modulato o flessibile <i>(comma 2 lett.c)</i>	Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche <i>(art.6 D.Lgs. 81/15)</i>
Casi di ricorso alla somministrazione di lavoro <i>(comma 2 lett.c)</i>	Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato <i>(art.31 D.Lgs. 81/15 – D.L. 34/14 conv. L. 78/14)</i>

CONTRATTAZIONE AZIENDALE DEROGATORIA



Art. 51 del D.Lgs. 81/15

“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”.

Disposizioni varie del D.Lgs. 81/15

- ✓ Rinvio secco ai contratti collettivi (mutamento di mansioni, part-time, lavoro intermittente, contratti a termine, di somministrazione, apprendistato, ...) che determina un ampio margine di intervento derogatorio da parte della contrattazione aziendale.
- ✓ Rafforzamento della contrattazione aziendale attraverso la piena fungibilità col contratto nazionale.

ART. 51: I SOGGETTI STIPULANTI



Contratti nazionali, territoriale e aziendali: *da (non “dai”) sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale*

Contratti aziendali:

- RSU
- RSA costituite nell’ambito dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale

Non è richiamato il criterio maggioritario presente nell’art. 8 e negli accordi interconfederali.



ART. 51: EFFICACIA CONTRATTI IN DEROGA

Efficacia erga omnes non prevista come invece nell'Art. 8



Problema della efficacia dei contratti collettivi oggetto di rinvio da parte della legge

Secondo la dottrina prevalente, il rinvio operato dalla legge non ha riflessi sulla sfera dell'efficacia soggettiva.

PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI

- i contratti aziendali non sono dotati di intrinseca efficacia erga omnes (cfr. Cass. 1403/90; Cass. 4802/93)
- i contratti aziendali (in peius) sono dotati di efficacia erga omnes eccetto che per i lavoratori dissenzienti (cfr. Cass. 10353/04; Cass. 6044/12)

IL CONFLITTO TRA ART. 8 E D.LGS. 2015

OGGETTO:

- ✓ Coincidenza di materie tra “specifiche intese” e D.Lgs. 2015
- ✓ Art. 8: Delega alla contrattazione di prossimità della “regolazione” di intere materie
- ✓ D.Lgs. 2015: Rinvio selettivo al contratto aziendale in deroga

SOGGETTI STIPULANTI E EFFICACIA:

- ✓ Art. 8: sindacati comparativamente rappresentativi a livello anche territoriale, “loro” RSA, criterio maggioritario, efficacia erga omnes
- ✓ D.Lgs. 2015: sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, “loro” RSA, RSU

Abrogazione dell’art. 8 ad opera della legge successiva per le materie coincidenti?

UN PASSO INDIETRO SULLA RAPPRESENTATIVITÀ



Il datore di lavoro può disporre dei margini di flessibilità concessi dal dlgs 81/15 attraverso i contratti collettivi aventi i requisiti dell'art. 51

- ✓ Il criterio di selezione adottato garantisce contro il rischio di legittimazione datoriale del soggetto negoziale ?
- ✓ E' conforme ai principi costituzionali ?
- ✓ Tiene conto dei principi ribaditi da Corte Cost. 231/13 ?
- ✓ E' coerente con il processo di "regolazione" del diritto sindacale ?

CONTRATTI DI RIPRISTINO DELLA TUTELA FORTE



- **Accordo Novartis 20.3.2015**
- **Verbale di accordo Valpiza srl**
- **Verbale di accordo Golinelli Communication Lab srl**
- **Verbale di accordo PFB srl**

L' ESPERIENZA FRANCESE



- ✓ La legge disciplina la contrattazione collettiva, i soggetti stipulanti, le procedure, la validità ed efficacia dei contratti collettivi, i rapporti tra i livelli di contrattazione.
- ✓ Riforme del 2004, 2008: possibilità del contratto aziendale di deroga in peius, salvo catalogo di diritti fondamentali inderogabili, e riserva alla contrattazione aziendale di alcune materie su cui il contratto nazionale può intervenire solo in via suppletiva.
- ✓ Rapporto Combrexelle del 2015: valorizzazione della contrattazione aziendale come competente a disciplinare con priorità le condizioni di lavoro, l'orario, l'occupazione e il salario.

CONCLUSIONI

Con i recenti interventi legislativi si concede, in misura sempre più incisiva, al datore di lavoro di gestire la propria dose di flessibilità attraverso il ricorso alla contrattazione aziendale, divenuta fungibile a quella nazionale, autorizzata a derogare alla legge in settori basilari del diritto del lavoro, con ampia possibilità di scelta del soggetto negoziale, a prescindere dalla sua rappresentatività rispetto agli interessi dei destinatari.