

Contrattazione di secondo livello

Contrattazione di secondo livello: intese modificative del Ccnl, accordi interconfederali e rappresentatività

Intese peggiorative delle disposizioni del Ccnl

**Welfare aziendale e
contrattazione di secondo
livello**



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contrattazione di secondo livello: intese modificative del Ccnl, accordi interconfederali e rappresentatività

A CHI SI RIVOLGE**DATORE DI LAVORO**

Associazioni firmatarie
(Confindustria)

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori in forza e le
associazioni sindacali
firmatarie

**PROFESSIONISTA**

Consulenti del lavoro e
avvocati

ABSTRACT

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese a livello aziendale o territoriale che possono andare in deroga alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

COMMENTO

L'[art. 8, D.L. n. 138/2011](#) convertito in legge n. 148/2011 ha previsto la possibilità di realizzare specifiche intese a livello aziendale o territoriale che possono andare in deroga alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

Vi sono due condizioni per la validità di tali intese:

- 1) devono essere sottoscritte da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda sulla base di un criterio maggioritario;
- 2) devono essere finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Ai sensi del comma 2 del richiamato art. 8, D.L. n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011, le specifiche intese possono riguardare 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, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Se il Ccnl nazionale ha la funzione di garantire trattamenti economici e normativi uguali per tutti i lavoratori di un settore ovunque impiegati, la contrattazione aziendale può, invece, derogare i suddetti trattamenti nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti nazionali di lavoro o dalla legge stessa.

Rappresentatività dell'organizzazione sindacale

L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, ha dettato degli importanti principi in merito alla qualificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, quale requisito indefettibile per avere la legittimazione a negoziare. In particolare, in base al predetto accordo è necessario, perché l'organizzazione sindacale sia chiamata a negoziare degli accordi aziendali in deroga, che il dato di rappresentatività delle oo.ss. cui questa appartiene rappresenti almeno il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tale percentuale deve calcolarsi in base alla sommatoria delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori come certificate dall'Inps e trasmesse al Cnel e, successivamente, i dati associativi raccolti dovevano essere ponderati con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni al Cnel.

Si tratta, quindi, di un dato emergente da un calcolo di media ponderata tra il numero di deleghe conferite dai lavoratori ai sindacati e i voti che le rappresentanze sindacali avevano ricevuto alle ultime elezioni.

Presenti al tavolo le predette organizzazioni l'accordo in deroga può dirsi valido se sottoscritto dalla rappresentanza sindacale aziendale o dalla rsu se presente, che in azienda rappresenti almeno il 50% + 1 degli iscritti.

I contratti collettivi aziendali possono definire anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Laddove i contratti collettivi nazionali di lavoro non prevedano la possibilità da parte della contrattazione collettiva aziendale di modificare le regolamentazioni previste dai contratti collettivi nazionali nonché le relative procedure, sino a quando detta previsione non venga inserita nel contratto collettivo nazionale, dette deroghe potranno essere concluse dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Dette intese potranno riguardare gli istituti del Ccnl che disciplinano gli orari e l'organizzazione del lavoro.

SI RICORDA CHE

Per avere efficacia nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dell'impresa la contrattazione collettiva aziendale deve essere sottoscritta dall'associazione sindacale maggiormente rappresentativa in azienda e appartenente alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Anche l'accordo interconfederale è un accordo nazionale, vincolante solo nei confronti delle parti firmatarie, quindi, teoricamente anch'esso derogabile da accordi stipulanti nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 8, D.L. n. 138/2011 come modificato dalla legge n. 148/2011.

SCHEMI E TABELLE

Contratti collettivi aziendali vigenti prima dell'accordo del 28 giugno 2011

Sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Contratti collettivi aziendali vigenti dopo l'accordo del 28 giugno 2011

Sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che il dato di rappresentatività per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro calcolato sulla media ponderata tra il numero di deleghe conferite dai lavoratori ai sindacati ed i voti che le rappresentanze sindacali avevano ricevuto alle ultime elezioni ed a condizione che siano sottoscritte dalla Associazione Sindacale o dalla sua Rappresentanza in Azienda che rappresenti almeno il 50% + 1 dei lavoratori iscritti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Intese peggiorative delle disposizioni del Ccnl

A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Associazioni firmatarie
(Confindustria)

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori in forza e le
associazioni sindacali
firmatarie

**PROFESSIONISTA**

Consulenti del lavoro e
avvocati

ABSTRACT

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che le parti sociali possono prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, nonché modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni, fermi restando i diritti individuali già acquisiti.

COMMENTO

Le intese a livello aziendale o territoriale possono essere modificative, anche in senso peggiorativo, delle condizioni e delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicato dalla società.

Quanto alle materie nelle quali può esplicarsi una simile prospettazione, sono senz'altro le medesime previste nel comma 2 dell'[art. 8, D.L. n. 138/2011](#) convertito in legge n. 148/2011. Si pensi, per esempio, alla possibilità di ridurre le mansioni del lavoratore (senza variazione della retribuzione) all'avverarsi di ipotesi previste nel contratto aziendale, di concerto anche con il nuovo [art. 2103 c.c.](#) o alla possibilità di ridurre l'orario di lavoro contrattuale e di ridurre conseguentemente la retribuzione quale strumento di gestione di una crisi aziendale, o ancora rispetto all'istituzione di banche ore compensative di eventuali ore di lavoro straordinario. Ancora, si pensi alla possibilità di prevedere una flessibilità oraria della prestazione lavorativa con una rimodulazione dell'orario di lavoro stesso su una media multi periodale in modo da eliminare o ridurre, con una più felice organizzazione del lavoro, l'incidenza dello straordinario. Il tutto entro i limiti delle previsioni di cui all'art. 36 Cost.

Quanto all'ambito di operatività della deroga *in pejus* del Ccnl, questa è applicabile non solo nei confronti dei lavoratori iscritti al sindacato che ha stipulato l'accordo aziendale, ma è altresì applicata a tutti i lavoratori che, pur non aderenti al sindacato che ha stipulato il suddetto accordo, non abbiano manifestato esplicito dissenso.

Nei casi in cui, invece, il contratto collettivo aziendale preveda le cd. "clausole di tregua sindacale", ossia clausole che disciplinano l'esercizio del diritto di sciopero, l'ambito di operatività delle stesse viene modificato.

In effetti, il punto 6 dell'accordo interconfederale del 28.6.2011 ha previsto che i contratti collettivi aziendali, che definiscono le suddette clausole di tregua sindacale finalizzate a

garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, abbiano efficacia vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori e associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.

Tale "clausola di tregua sindacale" permette, cioè, che i contratti collettivi aziendali possano prevedere una deroga al Ccnl, il cui rispetto vincola esclusivamente le rappresentanze sindacali dei lavoratori (Rsa ed Rsu) e non i lavoratori stessi. Nel caso, quindi, di una clausola del contratto collettivo aziendale che imponga il divieto di sciopero, tale divieto andrà a vincolare i soli sindacati aziendali, i quali non potranno indire scioperi, ma non i lavoratori dell'azienda, che continuano a conservare il diritto a partecipare a scioperi indetti dalle rappresentanze sindacali nazionali o da altre rappresentanze sindacali non facenti parte di quelle firmatarie dell'accordo interconfederale.

SI RICORDA CHE

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 19396 del 15 settembre 2014) ha ribadito che i contratti aziendali possono derogare *in pejus* i contratti nazionali, purché salvaguardino i diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori.

Al contrario, per disporre di un diritto acquisito, l'unico mezzo possibile rimane quello delle conciliazioni ex art. 410 e 411 c.p.c. nonché rinunzie e transazioni ex art. 2112 c.c. espresse su consenso del lavoratore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Welfare aziendale e contrattazione di secondo livello

A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Associazioni firmatarie
(Confindustria)

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori in forza e le
associazioni sindacali
firmatarie

**PROFESSIONISTA**

Consulenti del lavoro e
avvocati

ABSTRACT

Il trattamento fiscale agevolato degli strumenti di welfare aziendale è valido sia per il datore di lavoro ai fini della loro esenzione contributiva, che per il lavoratore in termini di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

COMMENTO

Vi è la possibilità di collegare aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti in sede aziendale.

A seguito, quindi, di seri e misurabili incrementi dell'azienda, quest'ultima può riconoscere aumenti di retribuzione ai propri lavoratori, i quali possono far parte del cd. welfare aziendale.

I welfare aziendali non sono nient'altro che strumenti che possono contribuire positivamente non solo alla produttività dell'azienda e al benessere dei lavoratori, ma anche al clima delle relazioni di lavoro e all'efficienza complessiva del sistema.

Tra tali strumenti si possono ricordare, a titolo esemplificativo: i prestiti, i buoni acquisto di vario tipo, la prestazione sostitutiva della mensa aziendale.

Non si devono confondere i suddetti servizi di welfare aziendale con gli elementi che integrano, e perciò rimangono legati alla posizione individuale ricoperta all'interno dell'azienda. Sul punto, uno degli elementi rilevanti ai fini della distinzione tra welfare ed emolumento integrativo, è il fine per il quale esso viene versato. Da una parte, infatti, il fine precipuo è soddisfare un interesse e bisogno primario, dall'altro, invece, è risarcire o rimborsare la gravosità di una particolare attività o mansione svolta.

Un altro elemento utile a distinguere il welfare aziendale dall'emolumento *ad personam* è il destinatario dell'incremento. Il welfare aziendale, infatti, dovrebbe essere erogato a tutti i lavoratori o ad alcuni in base allo stato di necessità. Il secondo è invece destinato ad una determinata persona o figura professionale, in virtù delle mansioni da essa svolte.

Se questi ultimi, inoltre, concorrono a formare il reddito imponibile del lavoratore (ed il pagamento Irpef) in quanto vi è una specifica relazione causale con il rapporto di lavoro, i benefits rientranti nelle misure di welfare aziendale non concorrono, a determinate condizioni, a formare il loro reddito imponibile.

Ovviamente, deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione della generalità o di categorie di dipendenti e devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, assistenza sociale o sanitaria. Se, per esempio, la misura di welfare aziendale viene erogata quale concorso alle spese sanitarie o quale misure di previdenza complementare, queste somme non concorrono alla formazione del reddito imponibile dei dipendenti. In questo modo, quindi, il lavoratore sarà libero di destinare una somma a scelta di welfare percepito alla previdenza complementare, non modificando il proprio limite di deducibilità ai fini del reddito imponibile, perché, appunto, la suddetta somma non forma imponibile.

Laddove il lavoratore opti per la sostituzione di un welfare aziendale in luogo di un premio in denaro, l'intero importo non costituisce reddito da lavoro dipendente ed è defiscalizzato e decontribuito.

Ciò fa sì che le misure di welfare aziendale siano ben sostenibili da parte del datore di lavoro e ben efficaci in capo ai destinatari.

SI RICORDA CHE

La legge di stabilità 2016 ha reintrodotta la detassazione dei premi legati alla produttività, i quali vengono detassati al 10% nei limiti di un importo sino a euro 2.000,00.