



La Contrattazione  
Collettiva di secondo  
livello

# I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

---

## **Definizione:**

accordo tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per stabilire il trattamento economico e normativo minimo cui devono conformarsi i contratti individuali di lavoro (parte normativa) e le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso, fissando, per esempio, clausole di tregua sindacale a garanzia del regolare svolgimento delle trattative (parte obbligatoria).

## **Tipologie:**

- **Contratto Collettivo Nazionale** (contratto di 1° livello);
- **Contratto Collettivo Aziendale o Territoriale** (contratto di 2° livello).

## II CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

---

### Definizione:

- 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 **C.C.**, vale, anche per la stipulazione del **C.C.A.**, 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).

## Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011.

- 
- resta fermo il ruolo del **C.C.N.**;
  - ma l'obiettivo è di favorire lo sviluppo e la diffusione della **contrattazione collettiva di secondo livello**;
  - per cui è necessario promuoverne l'effettività e garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

---



## Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. Il **C.C.N.**

### Punto 2

- «Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale».

---



## Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. La **C.C.A.**

### Punto 3

- «La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge».

---



Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Efficacia dei C.C.A. approvati dalla RSU.**

Punto 4

- Efficacia *erga omnes* del CCA **per le parti economiche e normative** se **approvato** dalla **maggioranza** dei componenti delle **RSU** elette secondo le regole interconfederali.
- Alle **R.S.U.** è attribuita competenza a negoziare a livello aziendale in via esclusiva, ossia senza prevedere la necessaria contitolarità delle organizzazioni sindacali territoriali.

---




Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Efficacia dei C.C.A. approvati dalla RSA. Condizione 1.**

Punto 5.

- Efficacia *erga omnes* del CCA **per le parti economiche e normative se approvati** dalle **RSA** delle **OO.SS.** che, singolarmente o insieme ad altre, **risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda** nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione.



---



Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Efficacia dei C.C.A. approvati da RSA. Condizione 2.**

- A seguito di una richiesta avanzata da almeno una **O.S.** firmataria dell' A.I. o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa, entro 10 giorni dalla conclusione, il **CCA** deve essere approvato dalla **maggioranza dei votanti** (51%).
- La consultazione è valida se hanno partecipato **il 50% più uno degli aventi diritto al voto.**

---



Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Dubbi sull'efficacia dei C.C.A.**

- Se l'A.I. non ha efficacia **erga omnes** (perché vincola soltanto le parti che lo hanno siglato), ai lavoratori iscritti a sigle non stipulanti o non iscritti ad alcun sindacato, **non sarebbero opponibili eventuali clausole peggiorative della parte economica e normativa del C.C.A.**
- Contra: efficacia erga omnes in conseguenza dell'indivisibilità degli interessi regolati sul piano dell'impresa e la conseguente necessità di un'unica ed inscindibile regolamentazione contrattuale;
- se il **C.I.** contiene la **clausola di rinvio alla fonte collettiva**, il **C.C.A.** è vincolante anche per i lavoratori dissenzienti.

---



Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Efficacia delle clausole di tregua sindacale del C.C.A.**

Punto 6

- Le clausole di tregua sindacale del C.C.A. vincolano solo le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le OO.SS. firmatarie dell'A.I. che operano all'interno dell'azienda e non i singoli lavoratori.

---



## Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno e 21 settembre 2011. **Deroghe del C.C.A. al C.C.N.**

Punto 7.

- Il C.C.A. può, pur in assenza di regole poste dal **C.C.N.**, definire **intese modificative delle regole dello stesso**:
- per **esigenze** relative allo **specifico contesto produttivo**;
- per **gestire** situazioni di **crisi** o per **favorire** lo **sviluppo economico ed occupazionale** dell'impresa (in presenza di investimenti significativi), con riferimento agli istituti del **C.C.N.** che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro (in questo caso d'intesa con le OO.SS. territoriali firmatarie dell'A.I.)

## **Art. 8, L. n. 148/2011**

---

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità.

---

## Comma 1

- Efficacia **erga omnes** del **C.C.A.** (o del **C.C.T.**) a prescindere da ogni affiliazione sindacale, **a condizione che sia:**
- stipulato da OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale.
- concluso sulla base del consenso maggioritario (**criteri dell'A.I. 28/6/2011**).



## Comma 2

- **finalizzato a:** 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 e avvio di nuove attività.
- **Abbia ad oggetto** 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;

---



## Comma 2

### **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;
- il licenziamento in caso di adozione o affidamento.





## Comma 3

Nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, il C.C.A. può derogare:

- alle disposizioni di legge;
  - alle regolamentazioni del C.C.N.;
- che disciplinano l'organizzazione del lavoro e della produzione (elencazione comma 2).



**LEXELLENT,**  
Your partner in law.

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

