



CORSO PRATICO DI DIRITTO SINDACALE

sito web: www.corsopratico.webnode.it

E-mail: corsopraticodiritto@gmail.com



INDICE

- 1.** Il contratto collettivo di lavoro
- 2.** I livelli della contrattazione collettiva
- 3.** Il rapporto tra il contratto collettivo e la legge
- 4.** Il rapporto tra il contratto collettivo e il contratto individuale
- 5.** I rapporti tra i contratti collettivi di differenti livelli
- 6.** L'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune
- 7.** L'efficacia temporale del contratto collettivo
- 8.** L'interpretazione del contratto collettivo
- 9.** Il sistema della rappresentatività: RSA e RSU
- 10.** L'accertamento della rappresentatività sindacale
- 11.** La libertà sindacale
- 12.** Lo sciopero: titolarità e limiti
- 13.** La serrata
- 14.** Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali



IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Il contratto collettivo costituisce il principale strumento di regolamentazione dei c.d. **rapporti collettivi di lavoro**, ossia del complesso di relazioni che intercorrono tra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Esso provvede a determinare le retribuzioni e le condizioni di lavoro, nonché a regolare la stessa attività sindacale e l'esercizio dei diritti sindacali.

In assenza di una nozione legislativa, il **contratto collettivo di lavoro** viene definito dalla dottrina come l'**accordo** tra un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni sindacali di lavoratori, allo scopo di stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni di lavoro alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

Esso si caratterizza per:

- i **soggetti**, in quanto viene stipulato tra parti costituite da soggetti coalizzati;
- l'**oggetto**, in quanto con esso si fissano inderogabilmente le clausole e le condizioni dei futuri contratti dei singoli prestatori appartenenti alla categoria.

La **causa** del contratto collettivo può individuarsi, pertanto, nella **funzione normativa**, intesa come la realizzazione dell'interesse collettivo alla pattuizione di disposizioni vincolanti per tutti coloro che sono addivenuti o addiverranno alla costituzione contrattuale di rapporti individuali di lavoro. Tali disposizioni avranno ad oggetto i **minimi di trattamento economico e normativo**.

Accanto alla funzione normativa, si rinvencono **altre funzioni** del contratto collettivo:

- la **funzione economico-sociale**, ovvero quella di tutela dei lavoratori e di composizione del conflitto sociale;
- la **funzione gestionale ed ablativa**, connessa all'esigenza di gestione condivisa di fenomeni di crisi. Un esempio è rappresentato dal coinvolgimento dei sindacati nella fase di scelta dei dipendenti da licenziare nelle procedure di licenziamento collettivo per eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 5 L. 223/1991.

Per quanto riguarda il **contenuto** dei contratti collettivi di diritto comune, esso si scompone in due parti aventi funzioni differenti:

- ✓ la prima parte è la parte denominata **normativa**, che concerne la disciplina dei rapporti di lavoro della categoria interessata. Essa si articola, a sua volta, in due parti:
 - la **parte economica**, che riguarda i minimi di paga e le varie voci della retribuzione;
 - la **parte propriamente normativa**, che riguarda i vari istituti del rapporto del lavoro, quali l'inquadramento, l'orario, le ferie, i permessi, i congedi, ecc.;
- la **parte obbligatoria**, destinata a regolare i rapporti tra i soggetti stipulanti, associazioni dei lavoratori e datori di lavoro. In particolare, le **clausole obbligatorie** ...

**** FINE ANTEPRIMA ****