

Su ferie e retribuzione può servire il rinvio agli accordi aziendali

Dove trovare i dati

Per alcuni elementi da comunicare al lavoratore il Ccnl va integrato

Dal 13 agosto 2022, nel contratto individuale di lavoro deve essere indicato il contratto collettivo nazionale (Ccnl) applicato, individuando espressamente le parti stipulanti (articolo 1, comma 1, lettera q) del Dlgs 152/1997). È un adempimento da accogliere con favore, perché pare un tassello ulteriore al mosaico di disposizioni volte a contrastare il dumping contrattuale.

Per la contrattazione collettiva di lavoro territoriale, non è contemplato alcun espresso obbligo informativo, mentre la stessa disposizione fa riferimento al contratto aziendale applicato al rapporto di lavoro. Un rinvio ai contratti territoriali e aziendali può essere però necessario, in molti casi.

Il sistema di classificazione professionale disciplinato dal Ccnl potrebbe essere regolato più in dettaglio dalla contrattazione collettiva di secondo livello, individuando figure professionali non rinvenibili nel Ccnl (articolo 1, comma 1, lettera d) del Dlgs 152/1997).

La programmazione dell'orario di lavoro e il ricorso (eventuale) alle

essere derogati i limiti orari di ricorso al lavoro straordinario o essere apportate variazioni sulla retribuzione spettante (può ad esempio essere elevata la percentuale di maggiorazione spettante rispetto a quanto stabilito dal Ccnl, anche per il solo straordinario festivo).

Quanto alle ferie annuali retribuite, la contrattazione di secondo livello potrebbe riconoscere giorni di ferie aggiuntivi rispetto al periodo minimo previsto dall'articolo 10 del Dlgs 66/2003 o ancora prevedere specifiche modalità e procedure di fruizione che integrano le disposizioni del Ccnl (articolo 1, comma 1, lettera i).

Sulla retribuzione, i contratti collettivi territoriale e/o aziendale potrebbero aver istituito un premio di risultato in base all'articolo 1, commi 182 e seguenti della legge 208/2015.

Sebbene per effetto dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del Dpr 917/1986 non costituiscano una forma di retribuzione, sarebbe opportuno indicare in breve le provvidenze di un piano di welfare istituito in forza di un contratto collettivo di lavoro territoriale o aziendale, operando un rinvio al contratto che ne disciplina i requisiti per averne diritto e le condizioni di fruizione.

Dunque, gli istituti regolati dalla contrattazione di secondo livello – pur se disciplinati da contratti di prossimità che, in base all'articolo 8 del Dl 138/2011, possono derogare, anche in pejus, alle condizioni di lavoro stabilite dal Ccnl, dovranno essere dotati

di lavoro e il ricorso (eventuale) al lavoro straordinario potrebbero essere stati oggetto di una regolamentazione definita con un contratto collettivo di secondo livello (articolo 1, comma 1, lettera o) del Dlgs 152/1997). Ad esempio, potrebbero

te dai Ccnl - dovranno essere dedotti nel contratto individuale di lavoro, cercando un compromesso tra l'esigenza di trasparenza e la possibilità di un rinvio alla contrattazione collettiva di livello territoriale e aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA