



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**IL CONTRATTO DI PROSSIMITÀ**  
**THE PROXIMITY CONTRACT**

Relatore:  
Prof.ssa Chiara Tincani

Rapporto Finale di:  
Irene Rossetti

Anno Accademico 2024/2025



Indice

## **IL CONTRATTO DI PROSSIMITA'**

### **CAPITOLO I**

#### **I Contratti di prossimità**

##### **1. Finalità e oggetto**

1.1 Fini

1.2 Le materie regolate

1.3 La deroga alla legge

1.4 La deroga alla contrattazione collettiva

### **CAPITOLO 2**

#### **Le parti coinvolte**

##### **2. Efficacia soggettiva**

2.1. I soggetti stipulanti

2. 2. Il criterio maggioritario

2. 3. L'efficacia soggettiva generale

## CAPITOLO I

### I contratti di prossimità

#### *1. Finalità e oggetto*

##### *1.1 Fini*

Il contratto di prossimità è un contratto di secondo livello che offre alle imprese la possibilità di derogare, entro certi limiti e per specifiche materie, alle disposizioni di legge e di contratto collettivo, per adeguarle alle condizioni e alle esigenze di organizzazione del lavoro di ciascuna azienda.

Questo ha efficacia “erga omnes”, ovvero nei confronti di tutti i lavoratori interessati, dopo essere stato approvato con criterio maggioritario. Esso, inoltre, funge da strumento a cui le aziende fanno ricorso per adattare la disciplina del rapporto di lavoro alle proprie esigenze strategiche, innovative e di sviluppo.

Gli accordi di prossimità hanno i cosiddetti “vincoli di scopo”, cioè le finalità elencate dalla legge che devono essere perseguite dalle specifiche intese ai fini della loro riconducibilità al modello legale.

Come citato nell’articolo 8 D.l. n.138/2011, conv. in L. 148/2011, nel comma 1 vi è il riferimento alle finalità del contratto di prossimità, le quali devono essere perseguite dalle specifiche intese, rivolte “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”, per perseguire un interesse collettivo della comunità dei lavoratori in azienda.<sup>1</sup>

L'utilizzo di clausole generali per la definizione delle finalità che giustificano il ricorso al contratto di prossimità, previsto dall'art. 8, presenta una duplice valenza. Da un lato, tali clausole garantiscono una notevole elasticità degli obiettivi, in quanto le finalità elencate dalla norma, anche se formulate in termini generici, sono idonee a ricomprendere una vasta gamma di situazioni concrete. Dall'altro lato, però, tale vaghezza<sup>2</sup> concettuale può esporre l'impresa a significativi rischi sul piano della legittimità degli accordi, rendendo più incerta la loro tenuta in sede di eventuale contenzioso.

In ragione di questa indeterminatezza normativa, le parti collettive che negoziano l'accordo di prossimità sono tenute a indicare in modo dettagliato e puntuale le finalità che si intendono perseguire, al fine di fornire una base solida e verificabile al patto derogatorio. In tale senso, una maggiore specificazione degli obiettivi perseguiti rappresenta, sia una buona prassi contrattuale, sia una condizione necessaria per garantire la coerenza dell'accordo con i principi generali dell'ordinamento e, in particolare, con le finalità previste dalla legge.

---

<sup>1</sup> Cfr: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

<sup>2</sup> Cfr: A. Perulli, *“La contrattazione collettiva di “prossimità”: teoria, comparazione e prassi”*, in *RIDL*, 2013.

Un esempio significativo in tale senso è rappresentato dagli accordi di prossimità stipulati in deroga alla disciplina ordinaria del contratto a tempo determinato. Questo aspetto è coerente con lo spirito dell'art. 8 per quanto riguarda la finalità della maggiore occupazione, orientata all'incremento dell'occupazione stabile. Ciò si verifica, ad esempio, quando le parti del contratto concordino che, a fronte della possibilità per l'impresa di utilizzare liberamente lavoratori <sup>3</sup> a termine per un periodo massimo di 24 mesi, la stessa impresa si impegna a stabilizzare annualmente una quota non inferiore al 10% di tali lavoratori. Una clausola di questo tipo, oltre a rispondere al requisito della specificità, consente di bilanciare flessibilità organizzativa e garanzie occupazionali, offrendo così una concreta attuazione degli obiettivi dichiarati.<sup>4</sup>

Con la qualità dei contratti di lavoro si fa riferimento ad interventi per qualificare in senso migliorativo i modelli contrattuali in uso in azienda; l'assunzione a tempo indeterminato di un predefinito numero di soggetti già impegnati in azienda con tirocinio formativo, stage o alternanza scuola lavoro; la trasformazione di un predefinito numero di rapporti di lavoro intermittente in rapporti di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.

---

<sup>3</sup> Con utilizzo libero si intende un utilizzo senza causali di lavoratori

<sup>4</sup> Cfr: Giuseppe Bulgarini d'Elci, *"Il contratto di prossimità: un'opportunità per le imprese"*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 9 luglio 2019.

Per quanto riguarda l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori si pensi ad azioni di coinvolgimento e corresponsabilizzazione dei lavoratori negli ambiti di gestione e nei processi decisionali della società datrice di lavoro; si consideri inoltre un contratto di prossimità che, in un arco temporale prestabilito preveda: in caso di società di capitali con gestione in consiglio di amministrazione, l'introduzione di un posto di consigliere per un lavoratore eletto o nominato dai lavoratori, con diritto di parola e di voto o anche solo con diritto di parola, con convocazione obbligatoria a tutte le riunioni.

Quando parliamo di emersione del lavoro irregolare occorre considerare un contratto di prossimità che disponga la progressiva emersione di rapporti totalmente o parzialmente irregolari attraverso il ricorso a fasi successive di stabilizzazione (ad esempio in un primo momento con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e a seguire con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato), con l'attenzione, che non potendo l'accordo di prossimità incidere sul rilievo sanzionatorio dei pregressi rapporti di lavoro irregolari, bisognerà accompagnare la contrattazione aziendale con un tentativo di conciliazione monocratica (articolo 11, D. Lgs. n. 124/2004) per poter definire le fattispecie anche con riguardo alla potestà sanzionatoria degli Ispettorati territoriali del lavoro.

Parlando invece di incrementi di competitività e di salario immaginiamo un possibile contratto di prossimità che introduca elementi di aumento dei salari direttamente connessi ad incrementi della produttività.

Con la gestione delle crisi aziendali e occupazionali si pensi ad un contratto di prossimità che finalizzi le intese modificative degli assetti organizzativi aziendali alla possibilità di evitare licenziamenti; possono operare in tema di recesso del rapporto, prevedendo l'esclusione del trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del preavviso, con l'obiettivo di assicurare un minor costo sociale dell'operazione e salvaguardare la prosecuzione dell'attività d'impresa.<sup>5</sup>

Per investimenti pensiamo ad un accordo aziendale nel quale l'azienda metta in campo un impegno per investimenti programmati nell'arco del triennio e proponga di accompagnare gli investimenti stessi con interventi sulle tipologie contrattuali. Almeno una di tali finalità deve essere sussistente nelle dinamiche aziendali e obbligatoriamente evidenziata nel contratto collettivo di prossimità.

Questo elenco di finalità perseguite dagli accordi di prossimità è tassativo, quindi non si possono stipulare intese per perseguire obiettivi diversi da quelli previsti dalla legge.

Il perseguimento di uno degli obiettivi, individuati dalla norma (art. 8 D.l. 138/2011), costituisce un requisito di quelli di prossimità, poi soggetto al successivo controllo giudiziario. Non è sufficiente che i firmatari abbiano indicato la volontà di perseguire uno di questi obiettivi, da individuare in modo specifico.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Cfr: Cass. 22 luglio 2019 n. 19660.

<sup>6</sup> Vd: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro, Giuffrè Francis Lefebvre*, 2 gennaio 2024

## *1.2 Le materie regolate*

Gli accordi di prossimità non sono ammessi in ogni ambito, ma in un terreno più circoscritto. L'art. 8, comma 2, riguarda “ la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: agli impianti audiovisivi e all'introduzione di nuove tecnologie; le mansioni del lavoratore la classificazione e l'inquadramento del personale; i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; la disciplina dell'orario di lavoro e le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro”.

Per gli impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie facciamo riferimento relativamente alla generalità dei sistemi di potenziale controllo a distanza della prestazione lavorativa, anche dopo la riscrittura dell'art. 4 L. 300 /70 ad opera del D.Lgs 151/2015.

Riguardo alle mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale pensiamo ad un contratto di prossimità che intervenga sulla promozione conseguente allo svolgimento di mansioni superiori; o ancora definisca le mansioni che possono individuarsi come equivalenti, anche dopo la riscrittura dell'art. 2103 c.c. ad opera del D.Lgs. 81/2015.

Parlando dei contratti a termine immaginiamo un contratto di prossimità che intervenga sull'estensione a 48 mesi della durata complessiva dei contratti a tempo

determinato, in deroga al limite generale di 24 mesi, oppure disciplini in modo differente l'impatto normativo sulla disciplina delle cosiddette causali, le proroghe, i rinnovi o la durata massima del contratto acausale nel quadro regolatorio delineato dal D.Lgs 81/2015.

I contratti a orario ridotto, modulato o flessibile si riferiscono ad un contratto di prossimità che disciplini i modelli contrattuali con orario flessibile nel contesto di un'articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale, ad esempio intervenendo sulle modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015. È legittimo il contratto di prossimità applicato ai dipendenti di una cooperativa in ordine alla riduzione degli orari di lavoro (e dunque delle retribuzioni, ledendo il livello di garanzia dell'art 36 Cost.) in modo difforme dalle norme di legge e contrattuali di livello superiore<sup>7</sup>.

Per quanto concerne il regime della solidarietà negli appalti basta pensare ad un contratto di prossimità che limiti o addirittura escluda del tutto, a determinate condizioni o a fronte di specifici presupposti informativi documentali, la solidarietà. I casi di ricorso alla somministrazione di lavoro si riferiscono ad un contratto di prossimità che intervenga sulla legittimità dei casi di ricorso alla somministrazione

---

<sup>7</sup> Cfr: Trib. Venezia 24 luglio 2013 n.583.

di lavoro sia a termine che in staff leasing anche superando i limiti fissati dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

La disciplina dell'orario di lavoro può riguardare un accordo aziendale che introduca elementi di flessibilità dell'organizzazione dell'orario di lavoro altrimenti rimessi alla contrattazione nazionale, riducendo l'orario normale di lavoro o intervenendo sulla modularità temporale della prestazione lavorativa.

Continuando con le modalità di assunzione possiamo riferirci ad un contratto di prossimità che preveda termini più ampi per la durata del periodo di prova o per la consegna della dichiarazione di assunzione.

Per la disciplina del rapporto di lavoro ci rifacciamo ad un contratto aziendale che deroghi al quadro regolatorio relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato o autonomo, ad esempio con riferimento ai contenuti del contratto di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale o alle caratteristiche di autonomia del collaboratore in partita IVA.<sup>8</sup>

Come chiarito dalla Corte costituzionale nella sentenza 4 ottobre 2012, n. 221<sup>9</sup>, l'elenco delle materie oggetto di deroga attraverso gli accordi di prossimità, così

---

<sup>8</sup> Vd: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

<sup>9</sup> La sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012, avvenuta a Roma, è una decisione della Corte costituzionale italiana che ha avuto un impatto significativo sul tema del lavoro precario e sull'abuso dei contratti a termine nella pubblica amministrazione (PA).

come individuato dall'art. 8 del D.l. n. 138/2011, deve essere interpretato in senso tassativo. Di conseguenza, devono ritenersi escluse le intese volte a disciplinare ambiti non espressamente contemplati, tra cui la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, materia regolata in via generale e inderogabile dal D.lgs. n. 81/2008, nonché le disposizioni economiche contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Inoltre, è da escludere in maniera assoluta la possibilità di deroga alle tutele previste in tema di licenziamento discriminatorio, di licenziamento in occasione del matrimonio o nel periodo di maternità, trattandosi di diritti indisponibili e protetti da norme di rango costituzionale e sovranazionale.<sup>10</sup>

Alla luce di tali limiti, l'accordo di prossimità si configura come uno strumento di flessibilità contrattuale che consente, entro i confini stabiliti dalla legge, di adattare alcune rilevanti discipline lavoristiche alle specifiche esigenze organizzative dell'impresa. In questo senso, l'istituto mira a garantire una regolazione "su misura" di determinate materie, promuovendo soluzioni più coerenti con il contesto

---

La questione nasce in relazione all'uso di contratti a tempo determinato nella scuola pubblica. Alcuni tribunali italiani hanno sollevato questione di legittimità costituzionale rispetto alla normativa che disciplinava i contratti a termine nel pubblico impiego, in particolare per il personale docente e ATA (Amministrativo, Tecnico e Ausiliario).

<sup>10</sup> Vd: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

produttivo e favorendo, al contempo, una maggiore competitività e capacità di adattamento delle imprese nella gestione delle risorse umane.

Con riferimento alla relazione tra la disciplina degli accordi sindacali relativi al controllo a distanza dei lavoratori, di cui all'art. 4 della Legge n. 300 del 1970, e la contrattazione di prossimità, disciplinata dall'art. 8, comma 2-bis, del D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni nella Legge n. 148/2011, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)<sup>11</sup> ha chiarito che la contrattazione di prossimità può trovare applicazione anche con riguardo alla regolamentazione degli impianti audiovisivi e all'introduzione di nuove tecnologie. Tuttavia, ciò è ammesso solo qualora siano rispettate le finalità previste dalla norma, tra cui l'incremento occupazionale e il miglioramento della qualità dei contratti di lavoro, nonché i vincoli imposti dalla legislazione nazionale ed europea. In mancanza di tali presupposti, resta fermo l'obbligo di applicare la disciplina generale in materia di controllo a distanza dei lavoratori, come interpretata dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa<sup>12</sup>.

La Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi in merito ai dubbi di legittimità costituzionale sollevati sull'art. 8 del D.l. n. 138/2011 (conv. in L. n. 148/2011), ha chiarito che l'elenco delle materie su cui è possibile stipulare accordi di prossimità

---

<sup>11</sup> Cfr: Nota INL 24 maggio 2017 n. 4619.

<sup>12</sup> Cfr. INL, nota n. 9582 e ss.

in deroga alle disposizioni di legge e alla contrattazione collettiva nazionale è da considerarsi tassativo. La Consulta ha inoltre precisato che si tratta di una norma di carattere eccezionale, la cui applicazione deve rimanere circoscritta ai soli casi espressamente previsti.<sup>13</sup>

Tuttavia, la formulazione del comma 2 dell'art. 8 presenta profili di indeterminatezza e complessità che contribuiscono a delineare in modo incerto i limiti entro cui la contrattazione di prossimità può operare.<sup>14</sup> Un esempio emblematico è rappresentato dal riferimento alle “modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro”, espressione che si distingue per la sua indeterminatezza applicativa e che non consente di individuare con chiarezza gli istituti e gli ambiti effettivamente riconducibili a tale formulazione.<sup>15</sup>

### *1.3 La deroga alla legge.*

L'art. 8 della L. 148/2011, nel comma 2 bis, consente ai contratti di prossimità, di operare “in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate

---

<sup>13</sup> Cfr: Corte cost., 4 ottobre 2012, n. 221, in *Giurisprudenza italiana*, 2012.

<sup>14</sup> Cfr: A. Russo, *"I poteri di deroga della contrattazione di prossimità. Un inventario critico"*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi*, 2.IV, 9.

<sup>15</sup> Vd: Giuseppe Bulgarini d'Elci, *"Il contratto di prossimità: un'opportunità per le imprese"*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 9 luglio 2019.

dal comma 2, ed alle relative regolamentazioni, contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”.<sup>16</sup>

Data la portata derogatoria dei contratti di prossimità, si prevede che per essere stipulati occorrono delle condizioni. Pertanto, il contratto collettivo di prossimità deve consistere in un accordo collettivo di livello aziendale o territoriale e deve, seppur in pejus rispetto alla legge o alla contrattazione collettiva nazionale, seguire le disposizioni della Costituzione, della normativa comunitaria e delle convenzioni internazionali sul lavoro.

Andando ad analizzare a fondo l’art. 8, si pongono almeno due questioni preliminari che risultano centrali per una riflessione sistematica. La prima attiene all’impatto che tale disposizione produce sull’assetto delle fonti del diritto in materia di rapporti di lavoro; la seconda riguarda le ricadute sulla contrattazione collettiva di secondo livello, soprattutto in assenza di una compiuta disciplina legislativa sul sindacato.

Con riferimento al primo aspetto, consentire alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di derogare in senso peggiorativo alla normativa legale sui rapporti di lavoro significa rimettere in discussione l’equilibrio tra legge e autonomia collettiva, storicamente costruito per garantire un livello minimo di tutela inderogabile per il lavoratore. Si tratta, in altre parole, di una torsione del sistema

---

<sup>16</sup> Cfr: Di Stasi, “*La contrattazione di prossimità*”, in *Lezioni di diritto del lavoro*, 2021, *Capitolo VI*, 82.

delle fonti, poiché la legge, da strumento di regolazione e protezione, rischia di essere subordinata a esigenze di flessibilità e adattamento locale.

In questo senso, si può ritenere che le ragioni che avevano giustificato una compressione dell'autonomia privata nella determinazione del contenuto dell'obbligazione lavorativa siano venute meno, oppure, in un mutato contesto valoriale, si riconosca priorità ad altri obiettivi, come la competitività economica, rispetto alla tutela del lavoro. Una parte dell'autonomia collettiva acquisisce la facoltà di ridefinire l'equilibrio tra i diversi interessi sottesi al rapporto di lavoro.

Il diritto del lavoro, già prima dell'introduzione dell'art. 8, aveva riconosciuto spazi significativi all'autonomia collettiva, soprattutto a partire dagli anni Settanta. In risposta alle crescenti esigenze di flessibilità, il legislatore aveva avviato un processo di regolazione "riflessiva", affidando alla contrattazione collettiva un ruolo attivo nella definizione delle regole del mercato del lavoro.<sup>17</sup>

Un confronto tra la tecnica del rinvio derogatorio tradizionalmente utilizzata nel diritto del lavoro italiano e quella introdotta con l'art. 8 evidenzia una distanza strutturale profonda. Nel modello originario, noto come "deregolazione controllata" o "garantismo collettivo", la contrattazione collettiva, in particolare quella di livello nazionale, era autorizzata a derogare selettivamente alla legge solo su specifici

---

<sup>17</sup> Cfr: Francesco di Noia, *Il "Nodo gordiano" dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 204 ss.

aspetti del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di adattare norme generali a differenti contesti settoriali o produttivi. Tale impostazione manteneva comunque un legame saldo con un sistema normativo unitario e con le logiche dell'ordinamento intersindacale.

Al contrario, l'intervento del 2011 ha segnato una svolta radicale. L'art. 8 ha attribuito alla contrattazione collettiva decentrata, esclusivamente di secondo livello, un potere derogatorio molto più ampio, sia rispetto alla legge che alla contrattazione nazionale. Pur essendo formalmente delimitato da un elenco tassativo di materie, tale margine è di fatto assai esteso, permettendo la costruzione di "sistemi regolativi aziendali" fortemente personalizzati, spesso definiti in dottrina come "diritto del lavoro sartoriale" o addirittura "domestico". Si tratta, in sostanza, di una liberalizzazione del potere normativo decentrato, senza però alcun ancoraggio alle tradizionali dinamiche di coordinamento tra le organizzazioni sindacali.

Questa modifica ha avuto rilevanti ripercussioni anche sul piano istituzionale e costituzionale. Il legislatore, infatti, intervenendo direttamente sul sistema delle relazioni industriali, ha alterato il delicato equilibrio costruito dalle parti sociali nell'ambito della loro autonomia negoziale, riconosciuta dall'art. 39, comma 1, della Costituzione. Più che un intervento promozionale della contrattazione, come farebbe supporre la rubrica dell'art. 8, ci si trova di fronte a un'operazione di

“legislazione di conformazione”, che ha inciso profondamente sugli assetti organizzativi e regolativi dell’ordinamento intersindacale.<sup>18</sup>

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27115 del 2017<sup>19</sup>, ha chiarito che anche il contratto collettivo aziendale, analogamente a quelli di livello nazionale o territoriale, è finalizzato a introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, seppure limitatamente a una determinata realtà produttiva o parte di essa. La stessa pronuncia ha riconosciuto la possibilità, in determinati casi, che la contrattazione aziendale possa derogare anche in senso peggiorativo (in *peius* per i lavoratori) al contratto collettivo nazionale, in quanto l’art. 2077 c.c., che stabilisce il principio di prevalenza del trattamento più favorevole contenuto nei contratti collettivi, trova applicazione esclusivamente nei rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro.<sup>20</sup>

Tale potere derogatorio incontra tuttavia un limite importante nella posizione dei lavoratori dissenzienti. La stessa sentenza Cass. 27115 del 2017 ha ricordato, infatti, che l’applicabilità dei contratti collettivi aziendali si estende, di regola, a tutti i lavoratori dell’impresa, compresi i non iscritti alle organizzazioni sindacali

---

<sup>18</sup> Vd: Francesco di Noia, *Il “Nodo gordiano” dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 204 ss.

<sup>19</sup> Cfr. Cass., sez. lav., 15 novembre 2017, n. 27115, in *Giurisprudenza italiana*, 2017.

<sup>20</sup> Cfr. Cass., sez. lav., 15 settembre 2014, n. 19396, in *Giustizia Civile Massimario*, 2014; Cass., sez. lav., 26 giugno 2004, n. 11939, in *Giustizia Civile Massimario*, 2004; Cass., S.U., 4 febbraio 1984, n. 1081, in *Foro Italiano*, 1984, I, 3212.

stipulanti, salvo il caso in cui i lavoratori aderiscano a un diverso sindacato che abbia manifestato un esplicito dissenso e che, in ipotesi, possa aver sottoscritto un contratto collettivo separato e di contenuto difforme<sup>21</sup>.

Diversa è la disciplina prevista per i contratti di prossimità. In tal caso, infatti, l'efficacia degli accordi può estendersi erga omnes all'intera comunità aziendale, indipendentemente dall'adesione individuale o sindacale dei lavoratori.

Tuttavia, anche il potere derogatorio dei contratti di prossimità è soggetto a limiti precisi, le deroghe devono essere finalizzate al perseguimento degli obiettivi indicati dalla norma (ad esempio, il mantenimento o l'incremento dell'occupazione) e devono rispettare i principi costituzionali, le normative dell'Unione Europea e le convenzioni internazionali in materia di lavoro.<sup>22</sup>

A tal proposito, è particolarmente significativo un caso concreto verificatosi in un'azienda del settore moda. Tale società impiegava circa 1.200 collaboratori con contratti di associazione in partecipazione basati sull'apporto di solo lavoro. A seguito della riforma introdotta dalla L. n. 92/2012 (art. 1, commi da 28 a 31), che ha limitato l'utilizzo di tale forma contrattuale a un massimo di tre soggetti per la medesima attività, l'azienda si è trovata nella necessità di ricorrere a una soluzione

---

<sup>21</sup> Cfr. Cass., sez. lav., Roma, 18 aprile 2012, n. 6044.; Cass., Sez. Un., Roma, 11 marzo 2004, n. 10353.

<sup>22</sup> Cfr: Giuseppe Buscema, *Contratti di prossimità*, in *M + Lavoro Giuffrè Francis Lefebvre*, 2025, pag 4.

alternativa per salvaguardare la continuità produttiva e occupazionale. In tale contesto, è stato stipulato un contratto di prossimità che ha previsto il differimento di dodici mesi dell'applicazione della nuova normativa, con l'impegno dell'impresa a procedere, allo scadere del termine, all'assunzione a tempo indeterminato dei collaboratori precedentemente inquadrati come associati.<sup>23</sup>

#### *1.4 La deroga alla contrattazione collettiva*

Il contratto collettivo di prossimità, ha come tratti distintivi: la capacità di derogare alle norme di legge e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e l'efficacia erga omnes, di cui approfondiremo successivamente.

In relazione alla deroga al CCNL si può far riferimento ai profili di costituzionalità e, in particolare, alla possibile lesione delle due "anime" dell'art. 39 Cost., in quanto va osservato che la previsione della possibilità di stipulare intese decentrate in deroga ai contratti collettivi nazionali può risultare in contrasto con il primo comma del medesimo articolo. Tale facoltà rappresenta un intervento eteronomo sugli equilibri interni al sistema contrattuale, interferendo con la libertà di articolazione e di regolazione che costituisce espressione diretta dell'autonomia collettiva. La libertà contrattuale, infatti, si configura come proiezione della libertà sindacale, e

---

<sup>23</sup> Vd: Giuseppe Bulgarini d'Elci, *"Il contratto di prossimità: un'opportunità per le imprese"*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 9 luglio 2019.

l'art. 8 del D.l. n. 138/2011, nella misura in cui consente alla contrattazione collettiva decentrata di derogare alla disciplina negoziale definita a livello nazionale, ha inciso in modo significativo sull'assetto delineato dalle parti sociali. È opportuno ricordare che, solo pochi mesi prima, con l'Accordo Interconfederale del 2011, esse avevano riconosciuto, per la prima volta in modo unitario, la possibilità di deroghe aziendali, ma esclusivamente “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”.

Tuttavia, tale contrasto con la libertà sindacale potrebbe essere evitato qualora si accogliesse l'interpretazione secondo cui la contrattazione decentrata può sì introdurre deroghe alla disciplina superiore, ma senza impedire che un successivo contratto collettivo nazionale possa nuovamente intervenire, anche in senso migliorativo, sulle stesse materie. Di contro, l'adesione alla tesi che attribuisce prevalenza assoluta alla deroga, anche rispetto a eventuali interventi successivi del livello nazionale, solleverebbe seri dubbi di costituzionalità, compromettendo l'equilibrio tra autonomia collettiva e principio di libertà sindacale garantito dall'art. 39 Cost.<sup>24</sup>

La violazione della seconda parte dell'art 39 Cost e al meccanismo previsto per l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi fa emergere l'allontanamento tra la

---

<sup>24</sup> Vd: Francesco di Noia, *Il “Nodo gordiano” dei contratti di prossimità: now and then*, in *Rivista del lavoro e della previdenza sociale*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 210.

procedura prevista nel testo costituzionale e in quello dell'art 8, dove non si fa nessun cenno alla registrazione dei sindacati, alla democraticità dei loro statuti e a organismi unitari composti una misura proporzionale al numero degli stessi sindacati.

A fronte di questa difformità tra l'impianto delineato dall'art. 39 della Costituzione (ovvero il modello ideale della contrattazione collettiva) e il modello contrattuale introdotto dal legislatore del 2011 (più flessibile), alcuni studiosi e interpreti hanno sviluppato delle soluzioni volte a evitare l'incostituzionalità dell'art. 8.

Tali soluzioni si sono orientate, da un lato, verso l'esclusione della contrattazione collettiva decentrata dall'ambito di riferimento dell'art. 39 Cost., in quanto la contrattazione aziendale o territoriale non rientra nel modello dell'art. 39, quindi non è obbligata a seguire le sue regole. Dall'altro, verso un'interpretazione concreta, seppur atipica, della contrattazione decentrata che consenta di realizzare i suoi principi fondamentali<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Cfr: G. Orlandini, *Costituzione e contrattazione collettiva decentrata*, in *RGL*, 2013.

## CAPITOLO 2

### Le parti coinvolte

#### 2. *Efficacia soggettiva*

##### 2.1. *I soggetti stipulanti*

L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 prevede che gli accordi collettivi di secondo livello possano produrre effetti solo se sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Si tratta di una questione complessa, oggetto di ampi dibattiti giurisprudenziali<sup>26</sup>, che coinvolge i criteri di misurazione della rappresentatività sindacale.<sup>27</sup>

Dal punto di vista del datore di lavoro, non esistono vincoli particolari: la sottoscrizione può avvenire da parte di singoli datori di lavoro oppure da associazioni datoriali rappresentative su base territoriale. Tuttavia, tali contratti si applicano a una platea specifica di destinatari e non a tutte le unità produttive

---

<sup>26</sup> Cfr: Corte Costituzionale, sent. n. 52 del 2023; Consiglio di Stato, sez. III, sent. n. 8300 del 2022; Corte di Cassazione, sez. lav., sent. n. 4951 del 2019; Corte di Cassazione, sez. lav., sent. n. 3353 del 2025.

<sup>27</sup> Cfr: Arturo Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2012, pp. 45-67.

riconducibili allo stesso datore di lavoro, come chiarito dalla nota del Ministero del Lavoro n. 10599/2016.<sup>28</sup>

La nota n. 27/0001994/2015 del Ministero del Lavoro<sup>29</sup> ha individuato gli indicatori utili per accertare il livello comparativo di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, che sono il numero complessivo di lavoratori rappresentati e di imprese aderenti, la diffusione territoriale (numero di sedi e copertura nei diversi settori produttivi) e il numero di contratti collettivi nazionali sottoscritti. In quest'ultimo caso, rientrano tra i soggetti che possono stipulare anche quelle organizzazioni sindacali che, pur non avendo firmato il contratto collettivo, hanno comunque partecipato in modo sostanziale alle trattative.<sup>30</sup>

Le organizzazioni sindacali in possesso dei requisiti sopra elencati possono stipulare contratti di prossimità con efficacia estesa a tutti i lavoratori coinvolti (c.d. efficacia erga omnes). Ciò significa che le clausole del contratto si applicano ai lavoratori non iscritti al sindacato firmatario o iscritti a sindacati non sottoscrittori.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Vd: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

<sup>29</sup> Cfr: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nota n. 27/0001994/2015, *Indicatori utili all'accertamento del livello comparativo di rappresentatività delle organizzazioni sindacali*, 2015.

<sup>30</sup> Cfr: Corte costituzionale, sent. 23 luglio 2013, n. 231, in *Giur. Cost.*

<sup>31</sup> Cfr: Corte costituzionale, 28 marzo 2023, n. 52, in *Giur. cost.*

Originariamente, l'articolo 19 prevedeva la possibilità di costituire organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.<sup>32</sup> Tuttavia, a seguito del referendum abrogativo del 1995, tale disposizione è stata modificata<sup>33</sup>. In seguito a tale modifica, l'articolo 19 prevede che le RSA possano essere costituite solo dalle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, quindi non è più necessario che il sindacato sia affiliato ad una confederazione "maggiormente rappresentativa" a livello nazionale.

Inoltre, la Corte Costituzionale, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.<sup>34</sup>

Con l'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, è stato introdotto un nuovo modello di rappresentanza, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Questo modello è nato

---

<sup>32</sup> Cfr: Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27806, in *Dir. lav. e prev. soc.*

<sup>33</sup> Cfr: D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, *Regolamento recante norme sull'attività negoziale della pubblica amministrazione* (in G.U. 30 luglio 1995, n. 176).

<sup>34</sup> Cfr: Corte costituzionale, sent. 23 luglio 2013, n. 231, in *Giur. Cost.*

con l'obiettivo di superare il sistema delle RSA, promuovendo una rappresentanza più unitaria e democratica. Le RSU sono elette direttamente dai lavoratori e hanno piena legittimazione a stipulare contratti collettivi aziendali vincolanti per tutto il personale.<sup>35</sup>

Il successivo Protocollo d'Intesa del 28 giugno 2011 ha aggiornato l'Accordo del 1993, rafforzando il principio di rappresentanza misurata attraverso il dato associativo e il consenso elettorale.<sup>36</sup> Ha inoltre stabilito che i contratti collettivi aziendali sono efficaci se approvati dalla maggioranza delle RSU o, in alternativa, delle RSA che raccolgano la maggioranza delle deleghe sindacali. Il protocollo ha sancito, inoltre, l'incompatibilità tra RSU e RSA, vincolando le organizzazioni sindacali partecipanti a non costituire RSA nelle aziende in cui si è proceduto all'elezione delle RSU.<sup>37</sup>

In questo contesto, la giurisprudenza di merito<sup>38</sup> ha più volte ribadito la piena liceità della prevalenza del contratto aziendale di prossimità rispetto al contratto collettivo nazionale, quando siano rispettati i presupposti di cui all'art. 8. In particolare, è

---

<sup>35</sup> Cfr: Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, in *Gazzetta Ufficiale*, n. 301, 27 dicembre 1993.

<sup>36</sup> Cfr: Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, in G. Zilio Grandi, *Codice delle relazioni industriali*, Giuffrè, Milano.

<sup>37</sup> Cfr: A. Perulli, *La rappresentanza sindacale dopo il Protocollo del 28 giugno 2011*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2011, n. 4, pp. 789-812.

<sup>38</sup>Cfr: Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 15 giugno 2021, n. 16917.

considerato lecito il superamento della disciplina del contratto collettivo nazionale qualora l'accordo aziendale sia sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni sindacali rappresentative, nel rispetto delle modalità previste dalla norma sopra citata.

Pertanto, parte della giurisprudenza,<sup>39</sup> ammette che il contratto collettivo aziendale, stipulato ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011, possa derogare o sostituire le disposizioni del contratto collettivo nazionale applicabile, purché la trattativa sia stata condotta con la partecipazione di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente rappresentative.<sup>40</sup>

## *2.2 Il criterio maggioritario*

La Corte Costituzionale<sup>41</sup> ha rivolto particolare attenzione al tema della rappresentatività dei soggetti stipulanti i contratti collettivi aziendali, individuando in essa un elemento essenziale per la loro efficacia generale. In tale contesto, i giudici costituzionali hanno sottolineato come la sottoscrizione del contratto debba avvenire sulla base di un criterio maggioritario, da intendersi quale condizione di legittimità imprescindibile. Tale criterio assume rilevanza ancor più marcata in presenza di un dissenso espresso da parte di associazioni sindacali o di gruppi di

---

<sup>39</sup> Cfr: Trib. Milano, ord. 28 dicembre 2011, in *Riv. giur. lav.*, 2012, I, p. 182 ss.

<sup>40</sup> Cfr: App. Torino, sent. 2 luglio 2018, in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, p. 95 ss.

<sup>41</sup> Cfr: Corte cost., sent. 20 luglio 2017, n. 194, in *Giur. cost.*, 2017, p. 2783 ss.

lavoratori, configurandosi come un presupposto necessario e determinante per garantire il rispetto del principio di rappresentanza e la tenuta complessiva dell'ordinamento sindacale.<sup>42</sup>

Tale criterio viene disciplinato dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, espressamente richiamato dal comma 1 dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, e confermato dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e prevede che il soggetto sindacale rappresenti la maggioranza dei lavoratori interessati.<sup>43</sup> A tale riguardo, la presenza di una rappresentanza sindacale unitaria garantisce di per sé il rispetto del criterio maggioritario. In alternativa, nel caso in cui siano presenti una o più rappresentanze sindacali aziendali, occorre accertare che le organizzazioni firmatarie del contratto collettivo rappresentino effettivamente la maggioranza dei lavoratori. Tale verifica deve tenere conto sia dei lavoratori iscritti al sindacato, sia di coloro che, pur non essendo iscritti, abbiano conferito un mandato scritto preventivo.

Nel caso in cui, invece, manchino sia la RSU che le RSA, il requisito della maggioranza può essere soddisfatto attraverso il conferimento di un mandato specifico da parte della maggioranza dei lavoratori a un rappresentante di una delle

---

<sup>42</sup> Vd: Francesco di Noia, *Il "Nodo gordiano" dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 213.

<sup>43</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lav., 18 dicembre 2009, n. 26677.

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale.<sup>44</sup>

### *2.3 L'efficacia soggettiva generale*

Il contratto di prossimità, pur rientrando nell'ambito del diritto civile come ogni altro contratto collettivo, si distingue per la sua peculiare efficacia erga omnes. Infatti, l'articolo 8 del D.L. n. 138/2011 stabilisce che i contratti di prossimità producono effetti nei confronti di tutti i lavoratori.

Gli accordi di prossimità, tuttavia, non producono effetti nei confronti dei soggetti terzi, i cui diritti risultano indisponibili. Un esempio è rappresentato dalla stipula di un contratto di prossimità volto a disciplinare la responsabilità solidale negli appalti.

In proposito, si ricorda che l'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 stabilisce che, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore e con eventuali subappaltatori a corrispondere ai lavoratori, entro due anni dalla cessazione dell'appalto, i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti per il periodo di esecuzione del

---

<sup>44</sup> Vd: Luca Torni, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

contratto. In tale contesto un contratto di prossimità non potrà incidere sugli obblighi verso gli enti previdenziali, a favore dei quali continua ad applicarsi integralmente il regime di responsabilità solidale.<sup>45</sup>

Per quanto concerne l'efficacia, c'è stato poi un caso che la Corte Costituzionale<sup>46</sup> ha analizzato riguardante la distinzione tra contratti aziendali ordinari, di diritto comune, e contratti aziendali di prossimità, introdotti dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011.

Nel caso in esame, alcuni lavoratori contestavano l'efficacia di un accordo aziendale peggiorativo rispetto al contratto collettivo nazionale, e la Corte d'Appello di Napoli aveva sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 8 del decreto, ritenendo che la sua applicazione violasse gli art. 2 e 39 della Costituzione. Tuttavia, la Corte ha dichiarato inammissibile la questione, rilevando che non era stata adeguatamente dimostrata la natura "di prossimità" dell'accordo in questione, né il rispetto dei requisiti previsti dalla norma.

Nel motivare la decisione, la Corte ha evidenziato la differenza fondamentale tra i contratti aziendali ordinari e i contratti di prossimità. I primi producono effetti solo per i lavoratori aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie, mentre i secondi, se stipulati nel rispetto delle condizioni previste dalla legge (sindacati

---

<sup>45</sup> Vd: Giuseppe Buscema, *Contratti di prossimità*, in *M + Lavoro Giuffrè Francis Lefebvre*, 2025.

<sup>46</sup> Vd: Corte costituzionale, 28 marzo 2023, n. 52, in *Giur. Cost.*

comparativamente più rappresentativi, finalità occupazionali e produttive, ecc.), possono estendere la loro efficacia a tutti i lavoratori dell'impresa, anche non aderenti. La sentenza rafforza quindi l'idea che l'efficacia erga omnes dei contratti aziendali non possa essere data per presunta, ma deve essere rigorosamente fondata sul rispetto dei presupposti normativi.<sup>47</sup>

La Corte <sup>48</sup>, in un'altra sentenza, ha riaffermato il carattere eccezionale della disciplina, che non consente applicazioni oltre i limiti di caso e tempo previsti dalla legge. Infine, è stato affermato quanto detto in precedenza sulla rappresentatività dei soggetti stipulanti, in cui il criterio maggioritario è stato qualificato come condizione necessaria e determinante per l'efficacia generale del contratto aziendale di prossimità, soprattutto in presenza di dissenso da parte dei lavoratori o delle loro organizzazioni rappresentative.<sup>49</sup>

Particolarmente rilevanti sono le precisazioni della Corte costituzionale <sup>50</sup> in merito ai requisiti che i contratti aziendali di prossimità devono necessariamente possedere

---

<sup>47</sup> Vd: Francesco di Noia, *Il "Nodo gordiano" dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2.

<sup>48</sup> Cfr: Corte costituzionale, sentenza 4 luglio 2012, n. 221, in *Giurisprudenza costituzionale*, 2012.

<sup>49</sup> Cfr: G. Zilio Grandi, *Derogabilità e contrattazione collettiva: il difficile equilibrio tra legge e autonomia*, in *RGL*, 2020, p. 412 ss.

<sup>50</sup> Vd: Corte costituzionale, 28 marzo 2023, n. 52, in *Giur. cost*

affinché possano produrre i loro incisivi effetti derogatori con efficacia ultra partes.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Vd: Francesco di Noia, *Il “Nodo gordiano” dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 212 ss.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

LUCA TORNI, *“Il contratto di prossimità: requisiti e finalità dello strumento per le aziende”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2 gennaio 2024.

A. PERULLI, *“La contrattazione collettiva di “prossimità”: teoria, comparazione e prassi”*, in *RIDL*, 2013.

GIUSEPPE BULGARINI D’ELCI, *“Il contratto di prossimità: un’opportunità per le imprese”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 9 luglio 2019.

A. RUSSO, *“I poteri di deroga della contrattazione di prossimità. Un inventario critico”*, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi*, 2.IV, 9.

GIUSEPPE BULGARINI D’ELCI, *“Il contratto di prossimità: un’opportunità per le imprese”*, in *M + Lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 9 luglio 2019.

DI STASI, *“La contrattazione di prossimità”*, in *Lezioni di diritto del lavoro*, 2021, *Capitolo VI*, 82.

FRANCESCO DI NOIA, *Il “Nodo gordiano” dei contratti di prossimità: now and then*, in *RGL*, 2024, Volume 75, Fascicolo 2, pag. 204 ss.

GIUSEPPE BUSCEMA, *Contratti di prossimità*, in *M + Lavoro* Giuffrè Francis Lefebvre, 2025, pag 4.

G. ORLANDINI, *Costituzione e contrattazione collettiva decentrata*, in *RGL*, 2013.

ARTURO MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2012, pp. 45-67.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, Nota n. 27/0001994/2015, *Indicatori utili all'accertamento del livello comparativo di rappresentatività delle organizzazioni sindacali*, 2015.

A. PERULLI, *La rappresentanza sindacale dopo il Protocollo del 28 giugno 2011*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2011, n. 4, pp. 789-812.

G. ZILIO GRANDI, *Derogabilità e contrattazione collettiva: il difficile equilibrio tra legge e autonomia*, in *RGL*, 2020, p. 412 ss.

## RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Cass. 22 luglio 2019 n. 19660.

Trib. Venezia 24 luglio 2013 n.583.

Nota INL 24 maggio 2017 n. 4619.

Nota INL n. 9582 e ss.

Corte Cost., 4 ottobre 2012, n. 221, in *Giurisprudenza italiana*, 2012.

Cass., sez. lav., 15 settembre 2014, n. 19396, in *Giustizia Civile Massimario*, 2014.

Cass., sez. lav., 26 giugno 2004, n. 11939, in *Giustizia Civile Massimario*, 2004.

Cass., S.U., 4 febbraio 1984, n. 1081, in *Foro Italiano*, 1984, I, 3212.

Cass., sez. lav., Roma, 18 aprile 2012, n. 6044.; Cass., Sez. Un., Roma, 11 marzo 2004, n. 10353.

Corte Costituzionale, sent. n. 52 del 2023.

Consiglio di Stato, sez. III, sent. n. 8300 del 2022.

Corte di Cassazione, sez. lav., sent. n. 4951 del 2019.

Corte di Cassazione, sez. lav., sent. n. 3353 del 2025.

Corte Costituzionale, sent. 23 luglio 2013, n. 231, in *Giur. Cost.*

Corte Costituzionale, 28 marzo 2023, n. 52, in *Giur. cost.*

Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27806, in *Dir. lav. e prev. soc.*

D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, *Regolamento recante norme sull'attività negoziale della pubblica amministrazione* (in G.U. 30 luglio 1995, n. 176).

Corte Costituzionale, sent. 23 luglio 2013, n. 231, in *Giur. Cost.*

Cass., sez. lav., 15 novembre 2017, n. 27115, in *Giurisprudenza italiana*, 2017.

Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, in *Gazzetta Ufficiale*, n. 301, 27 dicembre 1993.

Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, in G. Zilio Grandi, *Codice delle relazioni industriali*, Giuffrè, Milano.

Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 15 giugno 2021, n. 16917.

Trib. Milano, ord. 28 dicembre 2011, in *Riv. giur. lav.*, 2012, I, p. 182 ss.

App. Torino, sent. 2 luglio 2018, in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, p. 95 ss.

Corte Cost., sent. 20 luglio 2017, n. 194, in *Giur. cost.*, 2017, p. 2783 ss.

Cass. Civ., sez. lav., 18 dicembre 2009, n. 26677.

Corte Costituzionale, sentenza 4 luglio 2012, n. 221, in *Giurisprudenza costituzionale*, 2012.