

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*Il rinnovamento delle relazioni industriali
tra proposte di riforma e bilateralismo*

RICERCHE

Il mobbing nella esperienza comparata

INTERVENTI

*L'iniziativa legislativa sul mercato del lavoro (1991-2001)
Tre anni di Legge Biagi: bilancio e prospettive*

RELAZIONI INDUSTRIALI

La crisi delle relazioni industriali tra prassi e teoria

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Condotta antisindacale e violazione di accordo collettivo
Dimissioni del lavoratore e tutela dell'investimento formativo della impresa
Trattenute sindacali tra cessione del credito e delegazione di pagamento
Immutabilità della contestazione disciplinare
e idoneità dei nuovi addebiti a ledere il diritto di difesa del lavoratore*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Apprendistato professionalizzante nel settore del credito
Contratti di inserimento e disoccupazione femminile
Buone prassi negli strumenti di formazione continua
Modifiche al processo del lavoro e dati sulla litigiosità nazionale*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*L'azione delle parti sociali europee verso gli obiettivi di Lisbona
Trasferimento di impresa e contratto collettivo applicabile
Trasferimento d'impresa e trasferimento dei mezzi di produzione*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Brasile - Il diritto di sciopero nei servizi pubblici
Germania - Recenti orientamenti della
giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht
Regno Unito - Lavori occasionali e continuità dell'impiego
Regno Unito - Problemi qualificatori del lavoro tramite agenzia*

Giuffrè Editore

N. 4/XVI - 2006

Rivista di

ADAPT - FONDAZIONE

"MARCO BIAGI"



Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione
in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in
L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare

Antonio Vallebona

Sommario: **1.** La rilevanza del conflitto nel diritto del lavoro italiano. – **2.** Tendenze alla attenuazione del conflitto. – **3.** Gli interventi necessari per la certezza. – **4.** L'auspicabile ruolo degli enti bilaterali per la gestione applicativa delle tutele. – **5.** Tre importanti questioni di diritto positivo: a) il sistema di accantonamento presso le casse edili per gratifica natalizia e ferie. – **6.** *Segue:* b) la promozione legale del finanziamento degli enti bilaterali. – **7.** *Segue:* c) il parere di conformità degli enti bilaterali per l'apprendistato professionalizzante.

1. Il diritto del lavoro italiano, quale tipica soluzione riformista della questione sociale, ha trovato, dopo la parentesi corporativa, il proprio fondamento nel conflitto, considerato benefico e insostituibile strumento di realizzazione della eguaglianza sostanziale e della dignità dei lavoratori.

Sia il conflitto collettivo, protetto e promosso intensamente nei confronti dei datori di lavoro per il miglioramento delle condizioni contrattuali, ma ammesso anche nei confronti dei pubblici poteri per condizionare a favore dei lavoratori la legislazione e l'azione di governo.

Sia il conflitto individuale, mediante controversie dirette a rendere effettive le tutele inderogabili del lavoratore, con una vera e propria esplosione del contenzioso giudiziale.

Si è diffusa, così, una sorta di idolatria per un conflitto esasperato e permanente, secondo il modello conflitto collettivo → norma inderogabile → controversia individuale → giudice.

2. Tuttavia, seppur faticosamente, l'ordinamento tende a superare questa impostazione, nella acquisita consapevolezza dei suoi fortissimi costi non solo economici, ma soprattutto in termini di equilibrio individuale e sociale, poiché il conflitto turba la mente e avvelena i rapporti tra le persone.

Il diritto del lavoro inizia, così, a mostrare anche la sua anima partecipativa e solidaristica ⁽¹⁾, come, ad esempio, con la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali o con il responsabile impegno dei sindacati per contenere gli

* *Antonio Vallebona è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".*

⁽¹⁾ Artt. 2 e 46 Cost.

automatismi retributivi generatori di inflazione e per una flessibilità normata delle tutele al fine di incrementare l'occupazione.

Sembrano, invece, ancora poco efficaci gli interventi per ridurre il contenzioso giurisdizionale, quali l'obbligo del tentativo di conciliazione preventiva, la certificazione dei contratti di lavoro, la diffida accertativa degli ispettori nel lavoro in funzione promozionale della conciliazione stragiudiziale, l'eliminazione della regola legale di impugnabilità del lodo arbitrale irrituale per violazione di disposizioni inderogabili, l'estensione della nomofilachia della Cassazione alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali. Anche se tutte queste norme hanno un rilevante significato sistematico, quale riconoscimento dell'interesse generale ad una riduzione delle controversie giurisdizionali.

3. Il vero salto di qualità verso un'auspicabile certezza delle regole di ciascun rapporto di lavoro con benefico effetto di attuazione della giustizia sociale senza l'attuale elefantiaco contenzioso può venire soltanto da una evoluzione normativa che preveda:

- a) l'autorizzazione preventiva ed inoppugnabile da parte di un soggetto imparziale dei contratti di lavoro c.d. atipici;
- b) l'autorizzazione inoppugnabile da parte di un soggetto imparziale di accordi individuali di deroga, entro limiti prefissati e con eventuali compensazioni, di alcune regole di fonte legale e collettiva, al fine di individuare il complessivo trattamento economico e normativo più adatto allo specifico rapporto in superamento della attuale oppressiva uniformità;
- c) l'autorizzazione inoppugnabile da parte di un soggetto imparziale di modificazioni consensuali del rapporto di lavoro;
- d) la verifica preventiva e incontestabile da parte di un competente soggetto imparziale del rispetto dell'obbligo di sicurezza;
- e) la gestione da parte di un soggetto imparziale di un arbitrato irrituale scelto consensualmente di volta in volta dalle parti con lodo inoppugnabile per violazione di norme inderogabili legali e collettive.

4. Gli enti bilaterali sono sicuramente i soggetti più adatti allo svolgimento di questa fondamentale attività di gestione applicativa della disciplina di tutela dei lavoratori.

Ciò sia per la loro genesi di fonte collettiva, sia per la loro natura associativa, sia per la loro organizzazione paritetica, sia per la loro consolidata esperienza di mediazione collaborativa tra i diversi interessi.

Una prima valorizzazione, sotto svariati profili (intermediazione, formazione, certificazione, autorizzazioni), del ruolo degli enti bilaterali istituiti da sindacati comparativamente più rappresentativi costituisce un sicuro merito della legge n. 30 del 2003 e del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Ora occorre insistere per l'evoluzione normativa sopra indicata, anche se sono molti e agguerriti gli idolatri della norma inderogabile generale con il conseguente esasperato conflitto applicativo erroneamente considerato come insostituibile strumento di giustizia sociale.

In questo contesto gli enti bilaterali, voluti dagli stessi sindacati, ben possono essere definiti come un vero seme di speranza.

5. Già ora questo seme può essere aiutato, privilegiando, ove possibile, interpretazioni favorevoli a tali enti.

Qui di seguito si espongono tre casi di notevole rilevanza.

Il primo riguarda le casse edili, che, come è noto, tra le altre loro funzioni, hanno anche quella di ricevere dalle imprese gli accantonamenti per gratifica natalizia e ferie per poi erogare ai lavoratori i corrispondenti importi.

Una sentenza della Cassazione ⁽²⁾ ha statuito che la cassa edile sarebbe obbligata a versare ai lavoratori anche le somme che l'impresa obbligata non abbia provveduto ad accantonare presso la cassa.

Questo principio, pericolosissimo per l'equilibrio finanziario e la sopravvivenza delle casse edili, è stato affermato dalla Cassazione in conseguenza di un tipico errore di metodo, per cui invece di ricercare l'effettiva volontà delle parti per poi inquadrarla nel corrispondente istituto codicistico, vengono applicate direttamente le regole di questo senza considerare il concreto voluto.

E così la sentenza, dopo avere ricondotto i rapporti tra imprese, cassa e lavoratori ad una delegazione di pagamento, ha applicato la disposizione dell'articolo 1271, comma 2, c.c., secondo cui il delegato (cassa) non può opporre al delegatario (lavoratore) le eccezioni che avrebbe potuto opporre al delegante (impresa).

L'errore, ancora più grave se si considera che la stessa disposizione codicistica fa espressamente salva un'eventuale diversa pattuizione, consiste nell'aver completamente trascurato la disciplina dell'articolo 18 Ccnl imprese edili, secondo cui l'impresa è obbligata ad effettuare gli accantonamenti per gratifica natalizia e ferie presso la cassa ("gli importi [...] vanno accantonati da parte delle imprese presso la Cassa"), il cui obbligo di versamento al lavoratore sorge solo a seguito dell'effettivo accantonamento ("gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Cassa edile agli aventi diritto"), accantonamento che contemporaneamente libera l'impresa nei confronti del lavoratore ("con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerato nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici" suddetti).

Si tratta di una disciplina convenzionale speciale non facilmente riconducibile in uno schema tipico e che, comunque, deve essere integralmente rispettata qualunque sia lo schema di riferimento prescelto.

Pertanto la correttamente riconosciuta legittimazione della cassa ad agire nei confronti dell'impresa per il recupero degli accantonamenti non effettuati in violazione della ricordata disciplina convenzionale non implica, come ritenuto dalla Cassazione, l'obbligo della cassa di corrispondere al lavoratore quanto non accantonato e non ancora recuperato. Le parti, infatti, hanno pattuito esattamente l'opposto, così escludendo qualsiasi principio di automaticità.

6. Il secondo caso riguarda la riferibilità anche all'obbligo di finanziamento degli enti bilaterali della condizione dell'"integrale rispetto" dei contratti collettivi

⁽²⁾ Cass. 21 giugno 2005 n. 13300.

posta per il riconoscimento di benefici normativi e contributivi a favore delle imprese artigiane, commerciali o del turismo ⁽³⁾.

La risposta negativa della circolare del Ministero del lavoro n. 4 del 2004 ⁽⁴⁾ non convince.

Infatti la formula “integrale rispetto” è volutamente diversa da altre riferite espressamente ai soli minimi di trattamento dei lavoratori ⁽⁵⁾.

Né sembra leso il principio di libertà sindacale negativa, poiché l'imprenditore, se non vuole finanziare l'ente bilaterale, è libero di non applicare il contratto collettivo rinunciando a godere del beneficio a tanto condizionato.

Del resto la Corte costituzionale e la Corte di cassazione hanno già escluso qualsiasi dubbio di legittimità costituzionale per le norme che condizionano un beneficio al rispetto di un contratto collettivo, rilevando che non si tratta di una coercizione, proprio perché è rimessa all'imprenditore la scelta di ottenere il vantaggio accettando di applicare il contratto collettivo oppure di rinunciare al vantaggio medesimo restando libero da vincoli ⁽⁶⁾.

In ogni caso la contribuzione per il finanziamento degli enti bilaterali non è una quota associativa, bensì una quota contrattuale di servizio compensativa delle attività degli enti bilaterali.

Sicché non si può confondere la contribuzione in esame con una coercizione della libertà sindacale del datore di lavoro o del lavoratore, che restano entrambi liberi di aderire a qualsiasi sindacato o di non associarsi sindacalmente.

La stessa Corte costituzionale ⁽⁷⁾, seguita anche dalla Cassazione ⁽⁸⁾, ha chiarito che la libertà sindacale si gioca sul piano dei rapporti di forza, sicché è sempre salva quando, come nel nostro caso, datori di lavoro e lavoratori restano liberi di associarsi sindacalmente e di confliggere per la stipulazione di un contratto collettivo effettivamente applicato in azienda.

Il condizionamento legale di determinati benefici alla applicazione dei contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non altera la dialettica sindacale, sia perché, come si è detto, si tratta di una libera scelta, sia perché non v'è alcuna cristallizzazione legale delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, essendo questa qualità attingibile di fatto in qualsiasi momento da qualsiasi organizzazione proprio in base al libero dispiegarsi del fenomeno sindacale.

Infine la contribuzione per il funzionamento degli enti bilaterali costituisce, per indicazione espressa dei contratti collettivi, un elemento del costo per il rinnovo contrattuale, in considerazione appunto della obbligatorietà di tale contribuzione.

⁽³⁾ Art. 10, l. n. 30/2003.

⁽⁴⁾ In senso conforme cfr. M. TIRABOSCHI, *Incentivi economici e contratti collettivi: note sull'articolo 10, legge 30/2003*, in *GLav*, 2003, n. 44, 34.

⁽⁵⁾ Ad es. art. 36 Stat. lav., ma soprattutto il previgente testo dell'art. 3, d.lgs. n. 71/1993, ora sostituito proprio dalla norma in esame.

⁽⁶⁾ C. Cost. 16 luglio 1987 n. 270; Cass. 20 dicembre 1983 n. 7508; Cass. 19 agosto 1986 n. 5096; Cass. 4 novembre 1986 n. 6453; Cass. 1° agosto 1990 n. 7694; Cass. 11 gennaio 1997 n. 195; Cass. 11 gennaio 2000 n. 227.

⁽⁷⁾ C. Cost. n. 244/1996.

⁽⁸⁾ Cass. n. 12584/2002.

Pertanto l'applicazione "integrale" del contratto collettivo non può essere concepita senza tale contribuzione, la cui omissione altererebbe l'equilibrio contrattuale.

Ed è assai significativo che dopo l'approvazione dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003 in esame, nel rinnovo del Ccnl del Turismo 19 luglio 2003 è stata soppressa la vecchia previsione, secondo cui, in caso di mancato versamento delle quote agli enti bilaterali, spettava al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo corrispondente a detta quota.

Pertanto per il necessario rispetto dell'equilibrio contrattuale non sussiste più alcuna alternativa al versamento della contribuzione agli enti bilaterali.

Versamento che, si ripete, è liberamente accettato sia dal datore di lavoro che sceglie, per proprie ragioni di convenienza, di applicare quel contratto collettivo, sia del lavoratore che beneficia di tale applicazione, accettandola anche di fatto secondo la nota elaborazione giurisprudenziale.

In conclusione la disposizione dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003 non è suscettibile di interpretazioni dirette ad escludere dalla applicazione "integrale" dei contratti collettivi clausole fondamentali degli stessi, come quelle relative alla contribuzione per il finanziamento degli enti bilaterali.

7. Il terzo caso riguarda il parere di conformità degli enti bilaterali per il contratto di apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a finalità formativa, appartiene all'"ordinamento civile" e, quindi, la relativa disciplina è di competenza della legge statale *ex* articolo 117 della Costituzione⁽⁹⁾. Anche l'obbligo formativo non può essere considerato isolatamente, ma rientra nella causa di scambio corrispettivo propria di tale contratto, con la medesima competenza legislativa⁽¹⁰⁾.

Lo Stato, peraltro, ha facoltà di delegare alle Regioni la disciplina di una parte della materia, fissandone i principi direttivi. Il contratto di apprendistato professionalizzante è regolato direttamente dalla legge statale vigente⁽¹¹⁾, con due soli rinvii. Il primo riguarda la durata del contratto, che è rimessa ai contratti collettivi nel rispetto dei limiti minimo (2 anni) e massimo (6 anni) di legge⁽¹²⁾. Il secondo riguarda i profili formativi, devoluti alla legislazione regionale nel rispetto di alcuni principi direttivi, tra cui il monte ore annuo minimo di 120 ore di formazione formale e l'obbligo di rinvio ai contratti collettivi, anche territoriali e aziendali, per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione⁽¹³⁾.

Il ritardo nella emanazione delle leggi regionali sui profili formativi aveva impedito l'utilizzazione dell'istituto, sicché il legislatore statale è dovuto reintervenire, stabilendo che "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal com-

⁽⁹⁾ C. Cost. n. 359/2003, n. 2/2004.

⁽¹⁰⁾ C. Cost. n. 50/2005.

⁽¹¹⁾ D.lgs. n. 276/2003: art. 47; art. 49, comma 1, 2 e 4; art. 53.

⁽¹²⁾ Art. 49, comma 3, decreto legislativo cit.

⁽¹³⁾ Art. 49, comma 5, decreto legislativo cit.

ma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali [...]”⁽¹⁴⁾. Questa disposizione significa soltanto che i contratti collettivi indicati possono disciplinare i profili formativi di cui al comma 5 in via provvisoriamente sostitutiva della legge regionale, sì da consentire nelle more il funzionamento dell'istituto. Mentre non avrebbe alcun senso riferire la nuova norma anche ad altri aspetti dell'apprendistato professionalizzante, poiché da un lato la contrattazione collettiva è comunque libera, in base al principio dell'articolo 39 della Costituzione, di introdurre regole di maggior favore rispetto alla disciplina legale e dall'altro lato la disposizione in esame non autorizza certo deroghe peggiorative.

In questo quadro si pone il problema della sottoposizione del contratto di apprendistato ad una previa autorizzazione o verifica di conformità.

In proposito occorre, innanzitutto, ricordare da un lato l'espressa abrogazione⁽¹⁵⁾ della necessità di autorizzazione del contratto di apprendistato da parte della Direzione provinciale del lavoro già prevista dall'articolo 2, comma 2, legge n. 25/1955. E dall'altro lato l'inattuazione da parte del Governo della delega a riconoscere “agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze autorizzatorie” in materia di apprendistato⁽¹⁶⁾.

Pertanto, allo stato, la legge non impone per la legittima stipulazione del contratto di apprendistato alcuna autorizzazione o attestato di conformità da parte di qualsivoglia soggetto pubblico o privato.

Né si potrebbe confondere la disciplina dei profili formativi, rimessa alle leggi regionali e, in via provvisoriamente sostitutiva di queste, ai contratti collettivi nazionali, con un divieto di stipulare il contratto di apprendistato senza una preventiva verifica della sua conformità ai previsti obblighi formativi. Una cosa, infatti, è la fissazione della disciplina del contratto, altra cosa è il controllo sul rispetto di tale disciplina nei singoli casi concreti, normalmente demandato in via successiva al giudice.

Alle leggi regionali, chiamate solo a definire i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, non è consentito, dunque, imporre, in restrizione dell'autonomia privata, una qualsiasi autorizzazione o preventiva verifica di conformità per la stipulazione di tale contratto⁽¹⁷⁾.

Più delicata è la questione relativa alla validità e alla efficacia soggettiva delle clausole dei contratti collettivi che condizionano la stipulazione del contratto di apprendistato al previo parere di conformità dell'ente bilaterale.

⁽¹⁴⁾ Art. 49, comma 5-bis, d.lgs. cit., introdotto dall'art. 13-bis, comma 1, d.l. n. 35/2005 convertito in l. n. 80/2005.

⁽¹⁵⁾ Art. 85, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 276/2003.

⁽¹⁶⁾ Art. 2, comma 1, lett. b), l. n. 30/2003.

⁽¹⁷⁾ *Contra* circ. Min. lav. n. 40/2004 e n. 30/2005 secondo cui la normativa regionale potrebbe introdurre procedure autorizzative in attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. b), l. n. 30/2003, con tesi non condivisibile, perché questa parte della delega non è stata attuata dal legislatore nazionale unico destinatario della stessa. Il testo delle circolari richiamate può essere consultato sul sito del Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi”, www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

Qui, infatti, si può escludere, per le stesse ragioni appena esposte a proposito delle leggi regionali, che si tratti di clausole attuative di un inesistente rinvio legale⁽¹⁸⁾.

Rimane, però, a prescindere da qualsiasi rinvio, la libertà delle parti collettive di integrare *in melius* la disciplina di legge.

In proposito l'introduzione di un benessere preventivo necessario, seppur limitativo dell'autonomia delle parti del contratto individuale, può essere considerata come una tutela aggiuntiva per il lavoratore a garanzia dell'interesse formativo, sicché non sembra contestabile la validità di siffatte clausole.

Tuttavia si tratta di clausole ad efficacia soggettiva limitata, come tutte quelle dei contratti collettivi di diritto comune.

L'estraneità del parere preventivo di conformità dell'ente bilaterale all'oggetto del rinvio legale non consente, infatti, di invocare la, comunque opinabile, tesi della efficacia generale delle clausole collettive integrative della fattispecie legale⁽¹⁹⁾.

Pertanto la clausola in esame vincola soltanto i datori di lavoro iscritti alla associazione stipulante il contratto collettivo.

Mentre gli altri datori di lavoro che intendono stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante ben possono limitarsi a recepire, come è necessario, le clausole collettive relative alla disciplina dei profili formativi, escludendo di voler recepire anche la clausola che impone il preventivo parere di conformità dell'ente bilaterale⁽²⁰⁾.

Questa, infatti, come si è visto *sub* 5, è una clausola normativa di tutela procedimentale del lavoratore, per definizione priva di efficacia generale, come rilevato dalla Corte costituzionale⁽²¹⁾ proprio a proposito della disciplina collettiva dell'apprendistato.

Non serve, dunque, richiamare il parallelo divieto costituzionale di estensione generale di clausole collettive obbligatorie⁽²²⁾.

In conclusione, allo stato, il parere di conformità degli enti bilaterali opera solo in virtù di clausole collettive nei limiti della loro efficacia soggettiva, benché il Ministero del lavoro, con le due ricordate circolari, consideri valide anche le analoghe disposizioni delle leggi regionali.

Sarebbe, pertanto, opportuno, al fine di escludere ogni dubbio, che la legge statale attuasse la delega di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *b*), legge n. 30 del 2003, attribuendo espressamente tale facoltà alle leggi regionali o ai contratti collettivi.

Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare – Riassunto. *L'A., constatata la rilevanza del conflitto, individuale e collettivo, quale tipica soluzione accolta dal diritto del lavoro italiano alla questione sociale, rileva una tendenza dell'ordinamento verso il superamento di tale*

⁽¹⁸⁾ In questo senso, invece, circ. Min. lav. n. 30/2005.

⁽¹⁹⁾ Su cui cfr. C. Cost. n. 268/94 e n. 344/1996; Cass. n. 17674/2002.

⁽²⁰⁾ Con una selezione consentita da Cass. n. 10654/1990 e n. 3813/2001.

⁽²¹⁾ C. Cost. n. 10/1957.

⁽²²⁾ Così, invece, circ. Min. lav. n. 40/2004 e n. 30/2005.

impostazione con interventi realizzati tanto sul versante collettivo, in chiave partecipativa e solidaristica quanto sul versante individuale in funzione deflattiva del contenzioso giurisdizionale. A fronte della ritenuta esigenza di promozione della certezza delle regole di ciascun rapporto di lavoro, anche in funzione di attuazione della giustizia sociale, l'A. formula quindi alcune proposte specifiche di soluzione accomunate dalla opportunità di valorizzare il contributo di un soggetto imparziale che, successivamente, l'A. riconosce negli enti bilaterali secondo una linea evolutiva dell'ordinamento accolta dalla l. n. 30/2003 e dal d.lgs. n. 276/2003. Tale prospettiva di valorizzazione degli enti bilaterali viene quindi applicata dall'A. anche alla analisi di alcune specifiche questioni poste dalla disciplina in vigore. Viene così esaminato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di accantonamenti delle imprese presso le casse edili per gratifica natalizia e ferie che ha riconosciuto un principio di automaticità quanto all'erogazione delle somme dovute al lavoratore anche in assenza del versamento da parte della impresa. Successivamente l'A. affronta il tema della corretta interpretazione della condizione di integrale rispetto dei contratti collettivi imposta come vincolo per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rispetto alla possibilità di godere di benefici normativi e contributivi previsti per il settore con riferimento all'onere ivi previsto di finanziamento degli enti bilaterali. Infine viene affrontata dall'A. la questione relativa al parere di conformità degli enti bilaterali in materia di contratto di apprendistato professionalizzante.

Bilateral bodies: a source of optimism to be defended (Article in Italian) – Summary. *The author begins by noting the high level of conflict, both individual and collective, that is typical of the response of Italian labour law to social questions, and notes a tendency within the system aimed at overcoming this approach, with interventions both at a collective level, providing participatory and solidarity measures, and at an individual level, aimed at reducing the number of employment disputes. In connection with the need to provide certainty for the rules governing employment contracts, also for the purposes of social justice, the author puts forward certain proposals promoting the role of an impartial actor, which in the view of the author should be the bilateral bodies pursuant to the provisions of Act no. 30/2003 and Legislative Decree no. 276/2003. The promotion of bilateral bodies is then discussed in connection with the analysis of certain questions regarding the provisions currently in force. The paper then examines case law rulings concerning the allocation of funding to bilateral bodies in the construction industry for Christmas bonuses and holiday pay, upholding the principle that payments to employees are to be made automatically even in the absence of an allocation on the part of the enterprise. The author then deals with the requirement to apply the conditions of collective agreements in their entirety on the part of firms in the artisan, commercial and tourist sectors, in connection with the normative and contributory benefits provided for each sector with regard to the allocation of funding of bilateral bodies laid down in collective agreements. Finally, the author considers the question of the role of bilateral bodies when they are called on to give an opinion on specific forms of apprenticeship.*