

CORSO DI DIRITTO SINDACALE  
Anno Accademico 2007-2008  
Prof. Avv. Pasquale Dui

**LA CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA**

# Le questioni pratiche e giuridiche

- la funzione precipua del contratto collettivo, quella **normativa**
- le parti sociali hanno la possibilità di stipulare contratti collettivi efficaci a vari **livelli** (nazionale provinciale, aziendale)
- possibile **sovrapposizione** delle relative discipline
- **problema del coordinamento delle varie discipline succedutesi nel tempo o presenti a differenti livelli**

# Modificabilità *in peius*

- le parti sociali, in periodi di difficoltà economica, pur di preservare i livelli occupazionali in alcuni casi accettano una disciplina modificativa in senso peggiorativo
- i problemi si profilano quando si tratta di applicare tali diverse condizioni ai singoli rapporti di lavoro

# Modificabilità *in peius*

- Alle parti sociali della contrattazione collettiva è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., di modificare **anche in senso peggiorativo** le posizioni dei lavoratori già godute con i precedenti contratti collettivi venuti a scadenza e non rinnovati, **fermi restando i diritti già acquisiti** in virtù della precedente contrattazione collettiva (Cass. 10762/2004)

# Disposizioni del codice civile

- **Art. 2077.** Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale
- 1. I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.
- *2. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro*
- ***DIVIETO DI DEROGA***

# Disposizioni del codice civile

- **Cass. 6190/1995**
- Nel caso in cui ad una disciplina collettiva privatistica succeda altra disciplina di analoga natura, si verifica **l'immediata sostituzione** delle nuove clausole a quelle precedenti, ancorché la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori, giacché il divieto di deroga in pejus è posto dall'art. 2077 c.c. **unicamente** per il contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo, con la conseguenza che i lavoratori non possono vantare posizioni di diritto quesito trovando i loro individuali interessi tutela solo tramite quella dell'interesse collettivo

# Contratto collettivo e contratto individuale

- rimane aperta la questione giuridica legata alla **modalità** con la quale il contratto collettivo interviene nel regolare quello **individuale**
- **Art. 1372.** Efficacia del contratto
- 1. Il contratto ha forza di legge tra le parti. Non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge

# Contratto collettivo e contratto individuale

- Cass. 1298/2000
- Le disposizioni dei contratti collettivi **non si incorporano** nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, **ma operano dall'esterno** come fonte **eterogenea** di regolamento del rapporto, concorrente con la fonte individuale; consegue che nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni **non sono suscettibili di essere conservate** secondo il criterio del trattamento più favorevole, restando la conservazione di quel trattamento affidata all'autonomia contrattuale delle parti collettive stipulanti, le quali possono prevederla con apposita clausola di salvaguardia

# Contratto collettivo e contratto individuale

- Cass., sez. lav., 14-11-1995, n. 11805
- **Il lavoratore non può far valere il diritto derivante da una disposizione collettiva ove questa sia venuta a cadere o sia stata sostituita da altra**, in quanto detta disposizione - ove non recepita nel contratto individuale per volontà inequivoca, ancorché espressa per facta concludentia delle parti (non desumibile, peraltro, dalla mera reiterazione del comportamento datoriale di adesione alla clausola collettiva) - non è incorporata nel contratto individuale e agisce, invece, per così dire, dall'esterno, come fonte eteronoma di regolamento concorrente con la fonte individuale, mentre il criterio del trattamento più favorevole attiene alla relazione fra contratto collettivo e contratto individuale e non alla relazione fra contratti collettivi.

# Diritti quesiti

- occorre individuare un limite alla derogabilità, altrimenti si determina una situazione di oggettiva confusione, che pone a repentaglio la conoscenza stessa dei diritti derivanti dalla contrattazione collettiva ...
- tale limite è stato individuato dalla giurisprudenza nei **diritti quesiti**

# Diritti quesiti

- Cass., sez. lav., 25-11-1999, n. 13160
- La derogabilità in peius di un contratto collettivo di lavoro da parte di un contratto collettivo successivo **non implica il venir meno dei diritti soggettivi che siano sorti sulla sua base e siano entrati nella sfera giuridica del lavoratore**, anche se contestati dal datore di lavoro e non ancora accertati in giudizio; ne consegue che l'eliminazione da parte del successivo contratto collettivo di una disposizione che collega un certo inquadramento a determinate mansioni non rileva nei confronti del lavoratore che, prima dell'entrata in vigore del nuovo contratto, abbia maturato il diritto ad un inquadramento superiore, a norma dell'art. 2103 c.c., per lo svolgimento delle mansioni in questione per oltre tre mesi

# Diritti quesiti e mere aspettative

- Cass., sez. lav., 22-10-1993, n. 10502
- In ipotesi di successione di contratti collettivi di diritto comune, la nuova regolamentazione, ancorché avente carattere peggiorativo per i lavoratori, sostituisce, salvo contrarie pattuizioni, quella anteriore, **senza trovare alcun limite** (con conseguente esclusione dell'intangibilità delle medesime) **in situazioni soggettive aventi consistenza di mera aspettativa**

# Diritti quesiti e mere aspettative

- Cass., sez. lav., 10-09-1997, n. 8870
- Un contratto collettivo può derogare alla precedente disciplina dei rapporti di lavoro, con disposizioni peggiorative per i dipendenti rispetto a quelle di un precedente contratto, **con il limite dell'avvenuto perfezionamento** delle fattispecie costitutive di diritti in capo alle parti del rapporto; ne deriva che nella attualità di tale rapporto i benefici previsti in favore del lavoratore, per il momento del suo collocamento a riposo, da un fondo di previdenza aziendale di fonte contrattuale, possono esser ridotti nella loro consistenza economica o comunque modificati in senso sfavorevole per il dipendente, sino a quando, con la cessazione del rapporto, non si verifichi l'evento che ne determina la immutabilità

# Art. 36 Costituzione

- 1. Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa
- 2. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge
- Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi

# Legge Vigorelli (741/1959)

- stabilire con quale criterio valutare la disciplina successiva rispetto a quella precedente
- Cass., sez. lav., 08-09-1999, n. 9545
- La comparazione fra diversi contratti collettivi al fine di stabilire quale risulti più favorevole per il lavoratore **non può limitarsi al rapporto tra singole clausole o singoli istituti**, ma deve essere effettuata **globalmente**, con riferimento all'insieme del trattamento economico e normativo rispettivamente assicurato
- criterio c.d. del **conglobamento**

# Efficacia nel tempo

- Art. 2074. *Efficacia dopo la scadenza.*
- Il contratto collettivo, anche quando è stato denunciato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo
- **questa norma non è applicabile ai contratti collettivi di diritto comune**

# Efficacia nel tempo

- Cass., sez. lav., 10-04-2000, n. 4534
- I contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente **entro l'ambito temporale concordato dalle parti**, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale delle parti; non si applica pertanto ai suddetti contratti il disposto dell'art. 2074 c.c. (circa la perdurante efficacia del contratto dopo la scadenza), valevole esclusivamente per i contratti collettivi corporativi, con la conseguenza che le clausole di contenuto retributivo vengono meno per il periodo successivo alla scadenza contrattuale

# Problemi pratici

- difficilmente le parti sociali riescono a raggiungere l'accordo di rinnovo prima della scadenza di quello precedente
- c.d. clausole di ultrattività
- ma cosa succede in assenza di una simile clausola?
- vuoto di disciplina?

# Art. 36 costituzione

- Cass., sez. un., 30-05-2005, n. 11325
- I contratti collettivi di diritto comune **operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti**, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti; conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo **non hanno** efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, **operando peraltro sul piano del rapporto individuale la tutela assicurata dall'art. 36 cost.**, in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto

# Parte normativa del contratto collettivo

- la parte normativa del contratto è sempre legata all'efficacia **temporale** dello stesso
- i principi esaminati valgono solo per i **profili retributivi**, ai quali si ritiene applicabile il correttivo costituzionale della **retribuzione sufficiente**

# Parte normativa del contratto collettivo

- Cass., sez. lav., 24-08-1996, n. 7818
- Ove il premio di produzione abbia natura eventuale per essere la sua spettanza correlata ad un maggior rendimento del lavoratore rispetto all'ordinaria prestazione giornaliera, esso non costituisce elemento costante della retribuzione, ma elemento eventuale, legato alla produzione a titolo di premio; **pertanto detto premio non può beneficiare della tutela che l'art. 36 cost. assicura alla retribuzione**
- non si può giungere alla stessa conclusione perché trattasi di elemento che non costituisce corrispettivo diretto del lavoro

# Retroattività delle clausole

- Cass., sez. lav., 10-06-1992, n. 7116.
- La norma di cui all'art. **11, 2° comma, delle disposizioni sulla legge in generale**, la quale prevede che i contratti collettivi di lavoro possono stabilire per la loro efficacia una data anteriore alla loro pubblicazione purché non preceda quella della stipulazione, è da ritenersi **abrogata** a seguito della soppressione dell'ordinamento corporativo, e non può applicarsi quindi ai contratti collettivi di lavoro post-corporativi di diritto comune, con la conseguenza che per questi ultimi **non opera il principio del diritto quesito**, invocabile in caso di successione di leggi, e che la disciplina intertemporale è affidata - alla stregua delle norme civilistiche che regolano la successione nel tempo dei contratti - **alla libera determinazione delle parti contraenti**, le quali ben possono pattuire l'efficacia **retroattiva** delle clausole convenzionali

# Contratti collettivi di livello locale

- la contrattazione nazionale, per quanto articolata e/o dettagliata, non è in grado di rispondere alle esigenze delle realtà economiche e produttive locali
- duplice intento di modularne le potenziali rigidità e di regolarne alcuni specifici aspetti
- esistono più livelli, destinati ad avere un diverso ambito di efficacia territoriale

# Problemi di applicabilità

- necessità di applicare contemporaneamente al singolo rapporto di lavoro contratti di diverso livello
- problema agevolmente risolvibile quando vi sia un coordinamento preventivo che individui precisi criteri

# Negoziio a formazione progressiva

- Cass., 08-06-1991, n. 6544
- Nel caso in cui il contratto collettivo nazionale si limiti a prevedere determinati livelli professionali, **rinviano ad accordi aziendali la definizione di questi livelli**, si verifica una **fattispecie negoziale complessa a formazione progressiva**, dovendo la contrattazione aziendale **riempire** gli spazi vuoti rimessile dalla contrattazione nazionale; tale **relazione** comporta che l'interpretazione delle clausole integrative aziendali si deve svolgere **in sintonia con la contrattazione nazionale**, i cui criteri fondamentali ispiratori non possono essere obliterati dal giudice

# *Favor* per il lavoratore

- Art. 2077
- Cass., 24-04-1987, n. 4024
- Il disposto dell'art. 2077 c.c., che pone il divieto delle modifiche in pejus per il lavoratore rispetto alla disciplina dettata dal contratto collettivo, riguarda **soltanto** il rapporto tra quest'ultima disciplina del rapporto **ed il contratto individuale di lavoro**, e non già anche il rapporto tra contratti collettivi seppur di diverso livello; pertanto le parti, nella successione temporale di contratti collettivi, sono libere di porre la disciplina pattizia che ritengano più opportuna, anche eventualmente eliminando qualche vantaggio che al lavoratore derivava dalla precedente disciplina, salvo il limite invalicabile dei diritti quesiti
- la tesi giuridica si ritiene **infondata**

# Principio di gerarchia

- criterio mutuato dalla gerarchia delle fonti normative
- criticato in dottrina, ha avuto scarso successo in giurisprudenza
- la *ratio* era quella di evitare, ammettendo la possibilità di deroghe peggiorative, di inficiare il valore vincolante della contrattazione nazionale da parte di organismi locali, più condizionabili rispetto a quelli nazionali
- la debolezza del criterio era proprio la natura privatistica del contratto di diritto comune e la conseguente inapplicabilità dei principi sul rapporto fra leggi

# Principio di gerarchia

- Cass., 09-02-1989, n. 813.
- Nel rapporto fra contratti collettivi di diverso livello (nazionale, provinciale, aziendale), il contrasto tra eventuali previsioni concorrenti va risolto con il ricorso **non al principio di gerarchia o di specialità**, proprio delle fonti legislative, ma a quello **dell'autonomia negoziale**, individuando la reale volontà delle parti attraverso il coordinamento delle disposizioni, di pari dignità, delle contrattazioni nazionale e locale e accertando - in ipotesi di modificazioni in peius (pienamente consentite) contenute nella clausola individuata come quella applicabile alla stregua della volontà delle parti - l'esistenza di eventuali pattuizioni dirette a conservare ad personam ai singoli lavoratori il precedente miglior trattamento.

# Criterio cronologico

- Cass., 16-03-1990, n. 2155.
- Nell'ipotesi di successione di contratti collettivi di diverso livello, il conflitto fra le relative clausole, non essendo al riguardo applicabile l'art. 2077 c.c., va risolto non già assegnando prevalenza alla disciplina più favorevole al lavoratore o in base al criterio della specialità, **ma alla stregua dell'effettiva volontà delle parti contraenti** (che il giudice del merito deve accertare nel rispetto delle regole legali di ermeneutica contrattuale e dando adeguata motivazione del proprio convincimento)
- **a prescindere dal livello del contratto, ciò che conta è l'effettiva volontà delle parti di sostituire la disciplina precedente**

# Criterio di specialità

- Cass., 19-02-1988, n. 1759.
- Il concorso tra la disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale e quella prevista da un contratto collettivo di carattere territorialmente più circoscritto (regionale, provinciale, aziendale) va individuato non già in base al principio di gerarchia (secondo cui prevale la normativa di livello superiore), né secondo il principio del favore del lavoratore (secondo cui il contratto di livello inferiore può introdurre una disciplina soltanto migliorativa di quella di livello superiore), né secondo il principio della sopravvenienza (secondo cui prevale, sempre e comunque, il contratto collettivo più recente), **bensì secondo il criterio di competenza e di specialità** nel rispetto del principio di autonomia talché **la fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati** è, nei limiti della normativa inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili, anche se di livello superiore, nel rispetto però dei criteri fondamentali ispiratori di queste ultime che però non escludono differenziazioni giustificate da situazioni locali o particolari, quali una diversa qualità o quantità di lavoro o peculiarità di singoli settori

# requisito minimo

- per evitare il rischio di incentivazione indiretta del **sindacalismo di comodo**, occorre che sia verificata in capo all'organizzazione sindacale stipulante l'**effettiva rappresentatività** degli interessi **collettivi** dei lavoratori
- Cass., sez. lav., 09-11-1995, n. 11677.
- Un contratto collettivo anche aziendale sebbene non sia soggetto ad oneri di forma può giuridicamente configurarsi soltanto se alla sua stipulazione proceda un **agente contrattuale collettivo** ossia un'organizzazione che rappresenti gli interessi della collettività dei lavoratori, potendo aversi altrimenti, pur in presenza di una regolamentazione uniforme, **solo contratti individuali di lavoro**

# requisito minimo

- Cass., 07-03-1986, n. 1539.
- In tema di interpretazione di contratti collettivi di diverso livello, quali quelli nazionali ed aziendali, in rapporto di reciproca correlazione, la diversità dei soggetti stipulanti non è di ostacolo all'esegesi ermeneutica complessiva, **purché il contratto nazionale sia vincolante anche nell'ambito soggettivo di applicazione del contratto aziendale**

# Effettiva volontà delle parti

- Cass., sez. lav., 06-10-2000, n. 13300.
- Nell'ipotesi di successione di contratti collettivi di diverso livello (nazionale, provinciale, aziendale) l'eventuale contrasto tra le relative previsioni non va risolto secondo i principi di gerarchia e di specialità, propri delle fonti legislative, **ma in base all'individuazione della effettiva volontà delle parti** desumibile dal **coordinamento delle varie disposizioni, di pari dignità, della contrattazione nazionale e locale**, fermo restando che un nuovo contratto collettivo (sia esso nazionale o aziendale) può anche modificare in peius la disciplina collettiva precedente (di qualsiasi livello essa sia)

# Effettiva volontà delle parti

- più recente orientamento
- generale principio ex art. 1362 cod. civ.
- (importanza delle note a verbale)

# Contrattazione collettiva e legge

- le disposizioni legislative introducono livelli minimi di tutela attraverso norme inderogabili
- principio della derogabilità *in melius*  
derogabilità *in peius*
- *favor laboratoris* che permea il nostro ordinamento giuslavoristico

# conseguenze

- art. 1418, comma 1, cod. civ.
- *Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente*
- art. 1419, comma 1
- *La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità*

# conservazione del contratto

- Cass., sez. lav., 16-11-1996, n. 10050.
- Quando la nullità investe singole clausole di un **contratto collettivo** (al quale è applicabile la disciplina della nullità parziale di cui all'art. 1419 c.c.), per il principio della conservazione del contratto, che costituisce la regola nel sistema del codice civile, l'estensione all'intero contratto degli effetti della nullità **deve essere provata rigorosamente dalla parte interessata** la quale, all'uopo, è tenuta a dimostrare che la clausola colpita da nullità non ha esistenza autonoma, ma è in correlazione **inscindibile** con il resto, nel senso che le parti non avrebbero concluso il contratto senza quella parte del suo contenuto colpita da nullità.

# Eccezioni

- principali ipotesi di deroga *in peius* della legge da parte della contrattazione collettiva
  1. art. 4, statuto, controllo a distanza
  2. art. 1, legge 863/1984, contratti di solidarietà
  3. art. 1, legge 903/1977, discriminazioni sessuali
  4. art. 5, comma 1, legge 223/1991, criteri di scelta
  5. art. 4, comma 11, deroghe all'art. 2103
  6. art. 6, legge 190/1985, termine di tre mesi
  7. art. 47, comma 5, legge 428/1990, crisi aziendali

# Apposizione di “tetti”

- in tali ipotesi, la **compressione** della sfera di operatività dell'autonomia collettiva è giustificata dalla **necessità** di natura **politico-economica** di perseguire ed attuare specifici piani di **programmazione economica** finalizzati a soddisfare superiori **esigenze di bilancio pubblico**
- decennio 1976-1986, contenimento dei processi inflattivi attraverso la c.d. sterilizzazione di alcuni automatismi salariali

# dubbi di costituzionalità

- sotto il profilo del potenziale conflitto con il principio di libertà sindacale
- la Corte costituzionale ha a più riprese sancito la piena compatibilità degli interventi legislativi con l'assetto costituzionale (sentenze 106/1962, 141/1980, 34/1985, 124/1991)

# Contratto collettivo aziendale

- consente di adattare la disciplina dei rapporti individuali agli specifici aspetti della singola realtà locale
- consente di introdurre forme di flessibilità laddove la contrattazione collettiva nazionale si sia dimostrata troppo rigida

# natura giuridica

- Cass., 09-12-1988, n. 6695.
- Il contratto collettivo aziendale, pur avendo rispetto a quello nazionale un più limitato ambito di efficacia, ha, tuttavia, la **medesima natura** di quest'ultimo, non consistendo nella somma di più contratti individuali, bensì in **un atto generale** di autonomia negoziale concernente **una pluralità di lavoratori**, collettivamente e non singolarmente considerati, ai fini **dell'uniforme disciplina** dei rapporti di lavoro di costoro

# forma

- Cass., sez. un., 22-03-1995, n. 3318.
- In mancanza di norme che prevedano, per i contratti collettivi di diritto comune, la forma scritta, ed in applicazione del principio generale della libertà di forma, **l'accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto**
- (la forma scritta è **strumentale** alla **pubblicità** ed alla possibilità di concreta **diffusione** tra gli interessati)

# forma

- Cass., sez. lav., 03-04-1993, n. 4030.
- In difetto di apposite previsioni legali o contrattuali, il principio generale della libertà di forma, desumibile dall'art. 1350 c.c. - che indica espressamente, senza includervi i contratti collettivi, gli atti che devono farsi per iscritto a pena di nullità - e confermato dall'art. 39, 1° comma, cost., che rimette alle contrapposte organizzazioni sindacali la libera formazione degli accordi e la scelta della forma relativa, **esclude che la forma scritta sia necessaria ad substantiam per la validità dei contratti collettivi**, anche aziendali, non ostandovi né l'art. 2072 c.c., che opera esclusivamente per il contratto collettivo corporativo, né altre previsioni legislative che denotano la necessità strumentale della forma scritta ai limitati fini cui si riferiscono

# efficacia

- le soluzioni prospettate si differenziano a seconda della pluralità di funzioni che il contratto aziendale può espletare:
  - normativa
  - derogatoria della disciplina legale

# efficacia e funzione normativa

- in relazione alla funzione **normativa**, può dirsi pressoché consolidato l'orientamento che circoscrive l'efficacia dell'accordo aziendale **ai soli lavoratori iscritti** alle organizzazioni sindacali che lo abbiano stipulato (questo parlando di diritti **individuali** e non di interessi collettivi...)

# efficacia e funzione derogatoria

- con riferimento ai contratti aziendali che derogano *in peius* alle tutele minime legali, la giurisprudenza ritiene che essi costituiscano una **eccezione** alla regola della loro efficacia limitata
- in tali ipotesi, infatti, la legge ritaglia una sfera di **competenza diretta** a favore dell'accordo aziendale, sì che l'atto di autonomia privata assume una **funzione regolamentare** necessariamente estesa alla **generalità** dei dipendenti

# contratti aziendali gestionali

- Cass., sez. lav., 29-01-1993, n. 1102.
- L'accordo fra l'imprenditore ed i rappresentanti sindacali dei lavoratori, contenente l'impegno del primo a rinunciare ai progettati licenziamenti collettivi ed a ricollocare i lavoratori, previo licenziamento individuale dei medesimi, presso altra impresa, è idoneo - quale contratto aziendale avente ad oggetto atti gestionali dell'imprenditore e la limitazione del potere unilaterale del medesimo ex art. 39, 1° comma, cost. - **a vincolare sia, direttamente, i lavoratori associati ai sindacati stipulanti sia, indirettamente, i lavoratori non associati**

# criteri di scelta

- Cass., sez. lav., 20-03-2000, n. 3271.
- Gli accordi sindacali che stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità **non appartengono alla categoria dei contratti collettivi normativi**, con la conseguenza che gli stessi - sempreché non ne sia compromessa la validità dal mancato rispetto del principio di razionalità e di quello di non discriminazione di cui all'art. 15 l. n. 300 del 1970 - incidono direttamente non già sulla posizione del lavoratore, **di cui non rileva quindi l'eventuale non iscrizione alle organizzazioni sindacali sottoscrittrici dell'accordo**, ma su quella del datore di lavoro, il quale nella scelta dei dipendenti da porre in mobilità deve applicare i criteri concordati