



“CONTRATTO COLLETTIVO”

PROF. GIULIO QUADRI

Indice

1	Nozione ed evoluzione storica. Modelli di contratto erga omnes-----	3
2	Contratto collettivo di diritto comune: il problema dell'efficacia soggettiva-----	5
3	L'inderogabilità del contratto collettivo.-----	8
4	La parte obbligatoria del contratto collettivo: le clausole di amministrazione, istituzionali e di tregua sindacale. -----	10



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

1 Nozione ed evoluzione storica. Modelli di contratto erga omnes

Il contratto collettivo è un accordo tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, o anche un singolo datore di lavoro, attraverso il quale vengono fissate le condizioni economiche e normative da applicare ai rapporti individuali.

Nel nostro ordinamento giuridico è possibile rinvenire due diversi modelli di contratti collettivi: i contratti collettivi *erga omnes* ed i contratti collettivi di diritto comune.

I contratti collettivi *erga omnes* esplicano la loro efficacia vincolante nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla categoria interessata, indipendentemente dal fatto che siano iscritti al sindacato stipulante. Il contratto collettivo di diritto comune, invece, spiega i suoi effetti giuridici soltanto nei confronti dei sindacati che lo hanno sottoscritto e dei lavoratori iscritti, in virtù del principio di relatività in base al quale il contratto ha forza di legge solo tra le parti e non produce effetti nei confronti di terzi, salvo i casi indicati espressamente dalla legge (art. 1372 c.c.). Il modello di contratto collettivo *erga omnes* trova applicazione all'interno dell'ordinamento corporativo, istituito durante il periodo fascista dalle leggi n. 563 del 1926 e n. 163 del 1934, che prevedeva che vi fosse un unico sindacato legalmente riconosciuto per ciascuna categoria di datori di lavoro e lavoratori, caratterizzato da un poter di rappresentanza nei confronti di tutti i soggetti, a prescindere dalla loro iscrizione. Con l'introduzione del codice civile del 1942, il contratto collettivo corporativo è stato disciplinato dagli artt. 2067 e ss c.c. e venne incluso tra le fonti del diritto dall'art. 1 delle preleggi al codice civile. Di lì a poco, nel 1943 venne soppresso l'ordinamento corporativo e le norme corporative si sono estinte.

La Costituzione repubblicana del 1948 all'art. 39 non ha voluto investire una sola associazione del potere di negoziare i contratti di categoria generalmente vincolanti, ma ha configurato una rappresentanza unitaria in funzione di agente negoziale, costituita in proporzione del numero degli iscritti dai vari sindacati presenti all'interno di ciascuna categoria.

L'art. 39 Cost. ha mantenuto la possibilità di stipulare un contratto collettivo dotato di efficacia generale anche per i soggetti non iscritti ai sindacati, rinviando ad una legge ordinaria la disciplina di un modello di contratto collettivo efficace *erga omnes*, da stipularsi dalle rappresentanze unitarie dei sindacati registrati e dotati di personalità giuridica di diritto privato.

La legittimazione alla stipula dei contratti obiettivamente vincolanti per la categoria viene conferita dalla norma costituzionale ai soli sindacati registrati, ma tale circostanza non avrebbe

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

dovuto escludere la presenza di altre associazioni sindacali non registrate, e quindi non riconosciute, che avrebbero potuto stipulare contratti collettivi di diritto comune, privi di efficacia generalmente obbligatoria, ma vincolanti solo per i lavoratori iscritti.

La soluzione prevista dall'art.39 Cost. però non ha mai trovato attuazione per le difficoltà tecniche riferite alla prevista registrazione dei sindacati, nei confronti della quale si è sempre manifestata una certa diffidenza delle associazioni professionali poco propense ad accettare l'imposizione di regole da parte della legge, sia per sottrarsi al rischio di possibili ingerenze esterne e ai controlli impliciti nell'attuazione del disegno costituzionale, sia per evitare di dover sottostare al criterio di proporzionalità previsto dall'art. 39 Cost., in virtù del quale le associazioni con un minore numero iscritti, dotate di scarsa rappresentatività, avrebbero avuto poca possibilità di influire sui contenuti delle intese negoziate.

Le norme volte a definire le modalità di registrazione dei sindacati, infatti, non sono mai state emanate e le organizzazioni sindacali oggi attive non sono registrate, ma sono semplici associazioni di diritto privato, prive dei caratteri delineati dall'art. 39 Cost.

Tuttavia, al fine di rafforzare le garanzie dei lavoratori connesse alle difficoltà di applicazione dei contratti collettivi di diritto comune il legislatore intervenne con la legge 14 luglio 1959 n.741,(c.d. legge Vigorelli), con cui il Governo fu delegato ad emanare decreti aventi lo stesso contenuto delle clausole dei contratti ed accordi collettivi stipulati prima dell' entrata in vigore del provvedimento e depositati, a cura della parte interessata, presso il Ministero del lavoro, che ne accertava l'autenticità e ne curava la pubblicazione in un apposito bollettino. Il decreto, che il governo provvedeva ad emanare si limitava alla mera allegazione del testo contrattuale del quale veniva dichiarata l'obbligatorietà *erga omnes*, assistita da sanzioni penali contravvenzionali.

L'efficacia della soluzione fu tale che i termini della delega originaria, limitata nella durata ad un anno e riguardante i contratti collettivi stipulati anteriormente all'entrata in vigore della legge 741/59, furono prorogati di altri quindici mesi con la legge 1 ottobre 1960 n.1027. La Corte costituzionale con la sentenza 19 dicembre 1962, n.106, ha respinto la questione di illegittimità costituzionale nei confronti della legge 741, stante il suo carattere temporaneo ed eccezionale, ma ha invece dichiarato illegittima l'estensione del secondo termine, poiché finiva con il configurare una soluzione difforme da quella delineata nell'art.39 Cost.

Soltanto i decreti che recepivano i contratti ed accordi collettivi, emanati in virtù della legge 741/59 (c.d. legge Vigorelli) hanno avuto efficacia *erga omnes*, anche se nel corso del tempo hanno perso importanza, in vista dei successivi sviluppi della contrattazione collettiva.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

2 Contratto collettivo di diritto comune: il problema dell'efficacia soggettiva

L'inattuazione dell'art. 39 Cost. ha avuto come inevitabile conseguenza che i soli contratti collettivi attualmente stipulati dai sindacati sono *i contratti collettivi di diritto comune*, vincolanti solo nei riguardi degli appartenenti all'associazione sindacale stipulante, ai quali si applica la disciplina generale codicistica sui contratti ma non quella, contenuta negli artt. 2067-2077, relativa ai contratti corporativi, salva qualche significativa eccezione.

Un contratto collettivo di diritto comune, infatti, é un atto negoziale espressione dell'autonomia privata che, ai sensi dell'art. 1372, comma 2, cod. civ. risulta vincolante esclusivamente per le parti contraenti, ossia per le organizzazioni stipulanti e per i datori di lavoro ed i lavoratori iscritti, rispetto ai quali la stessa iscrizione all'associazione sindacale determina, tramite il fenomeno della rappresentanza, l'imputabilità degli effetti della stipulazione, ma non produce effetti rispetto ai terzi. Il contratto collettivo di diritto comune, pertanto, non rientra tra le fonti del diritto in senso proprio, perché non è finalizzato al perseguimento di interessi generali, essendo un atto di autonomia negoziale che, ai sensi del comma 1 dell'art. 39 Cost., è funzionale al perseguimento delle finalità di tutela riconosciute ai soggetti sindacali.

Per i soggetti non iscritti ai sindacati stipulanti non deriva dal contratto collettivo alcun diritto né obbligo, non a caso nella prassi, si riscontrano numerosi casi in cui i datori di lavoro hanno tentato di sottrarsi dalla loro applicazione non iscrivendosi all'associazione sindacale stipulante.

Tanto la giurisprudenza quanto la legge però hanno determinato una progressiva espansione dell'area di efficacia dei contratti collettivi di diritto comune, elaborando vari sistemi volti ad estenderne l'applicazione al di là dell'ambito degli stessi iscritti ai sindacati.

Va ricordato, innanzitutto, l'orientamento giurisprudenziale in base al quale il datore di lavoro iscritto ad un'organizzazione sindacale stipulante deve applicare le condizioni del contratto collettivo a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, indipendentemente dal fatto che siano iscritti o meno al sindacato; nonché l'indirizzo giurisprudenziale che ritiene vincolanti i casi di adesione implicita al contratto collettivo, per cui qualora l'imprenditore applichi spontaneamente alcune delle disposizioni del contratto, questo diviene automaticamente applicabile all'intero rapporto di lavoro.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

La giurisprudenza, infine, giunge ad applicare i contenuti economici del contratto collettivo mediante il ricorso all'art. 36 Cost., che sancisce il diritto del lavoratore ad una retribuzione sufficiente, oltre che proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, cosicché al fine di verificare se la retribuzione percepita nel caso concreto sia compatibile con il dettato della norma costituzionale, viene costantemente utilizzato dai giudici come parametro proprio il contratto collettivo di categoria. Detto altrimenti, la regolamentazione del contratto collettivo rappresenta il punto di riferimento e il minimo inderogabile nella determinazione dei profili retributivi riferibili concretamente ai rapporti individuali di lavoro.

Del resto anche il legislatore ha svolto un ruolo fondamentale nell'ampliare l'ambito di applicazione del contratto collettivo. L'esempio più evidente di estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune è rappresentato dalla legge 741/59, con cui si è inteso incentivare l'applicazione del contratto ai datori di lavoro che ottengano la concessione di pubblici servizi o di appalti di opere pubbliche, ai quali viene però imposto di applicare condizioni non inferiori di quelle previste dal contratto collettivo.

In altri casi, invece, l'erogazione da parte delle imprese di trattamenti non inferiori a quelli previsti dalla disciplina sindacale nazionale ha costituito il presupposto per la concessione di determinati sgravi previdenziali (cd. fiscalizzazione degli oneri sociali: art.6, comma 9, L.7 dicembre 1989 n. 389; art.3, L. 20 maggio 1993 n.151; art.2, L.22 maggio 1997, n.135).

Alcuni provvedimenti legislativi, invece, hanno previsto per le zone con un più elevato tasso di disoccupazione alcuni sgravi previdenziali in favore di quei datori di lavoro che abbiano stipulato accordi aziendali conformi ai contratti provinciali *cd. di riallineamento*, impegnandosi a riconoscere ai propri dipendenti trattamenti retributivi progressivamente conformi ai contratti collettivi nazionali (art.5, L. 28 novembre 1996, n. 608).

In tutti le ipotesi esaminate non si ha un'estensione automatica dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, perché il datore di lavoro non è obbligato, ma è semplicemente indotto ad applicare i trattamenti contrattuali al fine di accedere ai benefici previsti dalla legge.

In altri casi, la legge ha riconosciuto la particolare efficacia dei contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi, al fine di regolamentare alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro, come è accaduto in materia di controlli sull'attività lavorativa (art. 4 e 6 L.300/70), di mobilità dei lavoratori (art.5 L.223/91), di lavoro interinale, di part-time (d.lgs. n. 61/2000), mediante una delega alla contrattazione di poteri originariamente di competenza legislativa,

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

Va da ultimo menzionata l'eventualità di una adesione espressa alla disciplina collettiva all'atto dell'assunzione di un lavoratore, con cui le parti volontariamente decidono di riferirsi alle disposizioni del vigente contratto collettivo di categoria per tutto ciò che non è dalle stesse espressamente convenuto. Occorre poi accertare se il rinvio è riferito ai contenuti di uno specifico contratto collettivo oppure alla contrattazione collettiva in quanto fonte normativa, perché in quest'ultimo caso il sopravvenire di una nuova stipulazione comporterà l'aggiornamento automatico dei contenuti del contratto individuale.

7 di 11

3 L'inderogabilità del contratto collettivo.

All'efficacia soggettiva del contratto collettivo si ricollega la questione della sua inderogabilità, vale a dire della sua prevalenza nei confronti del contratto individuale di lavoro.

Il problema non si poneva nell'ordinamento corporativo, che riconosceva al contratto collettivo la natura di fonte di diritto oggettivo, al punto tale che l'art. 2077 c.c. ne aveva stabilito espressamente l'inderogabilità da parte del contratto individuale, salvo il caso in cui contenesse condizioni di miglior favore per i lavoratori. Con l'abrogazione dell'ordinamento corporativo si è affermato il principio in forza del quale il sindacato stipula il contratto collettivo sulla base di un potere conferitogli dai singoli iscritti.

Si è venuta così a porre la questione se ciascun lavoratore potesse revocare, con una diversa manifestazione di volontà, il potere di rappresentanza originariamente conferito alla propria associazione.

Parte della dottrina ha affermato l'inderogabilità del contratto collettivo di diritto comune sulla base dell'irrevocabilità del mandato conferito anche nell'interesse del mandatario o di terzi (v. art.1723, comma 2, c.c.), o conferito in forma collettiva da più soggetti per il perseguimento di un interesse comune (art. 1726 c.c.). Questa impostazione tendeva a valorizzare il rapporto associativo tra singoli ed organizzazione sindacale, nonché gli effetti che l'atto di adesione comportava, nel senso di valutare se avesse un contenuto dismissivo nei confronti dell'autonomia contrattuale individuale, perché inidonea a raggiungere scopi di tutela perseguibili soltanto sul piano sindacale.

La rinuncia del singolo lavoratore a costituire rapporti individuali a condizioni diverse da quelle previste nel contratto collettivo veniva così a determinare una evidente autolimitazione dell'autonomia individuale, in virtù del riconoscimento costituzionale del potere contrattuale dei sindacati.

Questo ha comportato un lento superamento dello schema del mandato, per riconoscere al sindacato un potere di tutelare gli interessi collettivi, riconducibile a figure più generali e sfumate nei confronti della rappresentanza di stretta matrice civilistica, basato sulla stessa funzione del contratto collettivo di regolare i rapporti individuali di lavoro e di soddisfare interessi comunque meritevoli di tutela per l'ordinamento giuridico. La giurisprudenza, invece, ha per lo più rinvenuto il fondamento dell'inderogabilità del contratto collettivo di diritto comune nell'applicazione dell'art. 2077 c.c.

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

La questione dell'inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune sul piano individuale è stata definitivamente risolta dall'art. 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533, che ha modificato il precedente testo dell'art. 2113 c.c., che sancisce l'invalidità delle rinunce e delle transazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore, derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi. Da tale disposizione è possibile ricavare la definitiva conferma dell'inderogabilità del contratto collettivo di diritto comune, oltre che degli accordi collettivi che regolano i rapporti di lavoro non subordinato ricompresi dall'art. 409 c.p.c. nella competenza del Giudice del lavoro.

L'inderogabilità del contratto collettivo, sebbene sia ancorata ad un concreto dato di diritto positivo, vale comunque con esclusivo riferimento ai lavoratori ed ai datori di lavoro iscritti alle associazioni sindacali stipulanti, ovvero con riferimento a coloro che abbiano aderito volontariamente a quel determinato contratto collettivo.

Trattasi di una inderogabilità in *peius*, che richiede un raffronto tra quanto previsto dal contratto collettivo e quanto stabilito nel contratto individuale di lavoro, al fine di individuare il trattamento più favorevole per il lavoratore. L'efficacia normativa del contratto collettivo consente, infatti, la sostituzione automatica delle clausole difformi del contratto individuale, come previsto nell'ordinamento corporativo dall'art. 2077 c.c.

A tal fine è necessario valutare la possibilità di fare ricorso alle disposizioni più favorevoli scegliendo tra i trattamenti omogenei delle due fonti in contrasto (sistema del cumulo), oppure se la fonte complessivamente più favorevole debba essere applicata nella sua interezza (sistema del conglobamento).

Quest' ultima è la soluzione preferibile, perché il criterio del raffronto deve risolversi fra istituti, nel loro insieme più favorevoli al lavoratore, a prescindere dalle singole disposizioni contrattuali.

Il meccanismo della compensazione fra clausole migliorative e peggiorative deve allora svolgersi all'interno di ciascun istituto contrattuale, concepito come insieme di disposizioni che regolano la stessa materia (ad es. retribuzione, ferie, malattia etc.), per preservarne l'applicazione nel caso in cui preveda un trattamento più favorevole al lavoratore.

4 La parte obbligatoria del contratto collettivo: le clausole di amministrazione, istituzionali e di tregua sindacale.

Accanto alla parte normativa del contratto collettivo, che fissa il contenuto dei contratti individuali di lavoro, è possibile individuare una parte obbligatoria, che stabilisce obblighi direttamente riferibili alle associazioni sindacali stipulanti. All'interno del contratto collettivo è possibile rinvenire clausole che disciplinano i rapporti tra le organizzazioni sindacali, specificandone i comportamenti, anche rispetto all'applicazione dei contenuti contrattuali ed alla previsione di raccordi tra il livello dei contratti collettivi nazionali e contratti collettivi di livello inferiore.

A riguardo, hanno avuto una particolare importanza le *clausole di amministrazione* del contratto collettivo, mediante le quali si prevedono procedure di conciliazione e di arbitrato, allo scopo di definire eventuali controversie riguardanti l'applicazione del contratto collettivo e le *clausole istituzionali*, che disciplinano la costituzione di determinati organismi per la gestione di istituti specifici, basti pensare ai fondi di previdenza privata alimentati con i versamenti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Particolarmente diffuse sono anche le clausole che impongono al datore di lavoro obblighi di informazione sulle scelte di gestione dell'impresa, sugli investimenti, sulla produttività del lavoro, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Alcuni protocolli di intesa fra aziende e sindacati, invece, hanno previsto delle procedure di raffreddamento delle vertenze per evitare la microconflittualità aziendale mediante obblighi informativi precisi, prevedendo un periodo di confronto, durante il quale le organizzazioni sindacali si vincolano a non proclamare lo sciopero senza aver prima sperimentato dei tentativi intermedi di composizione, ma i datori di lavoro a loro volta sono tenuti a non attuare eventuali decisioni riguardanti l'organizzazione dell'impresa pregiudizievoli degli interessi dei lavoratori.

Tra i meccanismi di composizione preventiva dei conflitti di lavoro particolare rilievo assumono le *clausole di tregua*, con le quali viene prevista la sospensione o la rinuncia allo sciopero in relazione alla stipula di determinati contratti collettivi, ovvero vengono convenuti i termini per espletare i tentativi di conciliazione prima di far ricorso all'azione diretta. Le clausole di tregua hanno avuto una certa diffusione a partire dal Protocollo d'intesa del 5 luglio 1962 per le imprese

metalmecchaniche e petrolchimiche a prevalente partecipazione statale e in seguito in una serie di contratti collettivi di categoria degli anni sessanta, con i quali le organizzazioni sindacali stipulanti si sono impegnate, nella successiva stipula dei contratti collettivi di livello inferiore (provinciali o aziendali), a non rimettere in discussione le parti riguardanti la disciplina del rapporto già definite in sede nazionale.

Queste clausole hanno incontrato una serie di problemi, legati alla loro concreta applicabilità, in particolare è rimasta sempre controversa la questione della loro vincolatività nei confronti dei singoli lavoratori, proprio per la loro afferenza alla parte obbligatoria dei contratti collettivi, che spiega effetti solo nei confronti dei sindacati stipulanti.

Esclusa la possibilità che le clausole di tregua sindacale esplicino la loro efficacia nei confronti dei lavoratori non iscritti al sindacato stipulante, considerando anche che l'art. 15 della legge n. 300/1970 dichiara la nullità di qualsiasi atto o patto che possa arrecare pregiudizio al lavoratore che abbia scioperato, nei riguardi degli iscritti potrebbe eventualmente essere fatta valere una loro responsabilità disciplinare per violazione degli obblighi di tregua all'interno del rapporto associativo, anche se le misure disciplinari, riconducibili alle forme di giustizia interna delle associazioni professionali, hanno avuto una scarsa applicazione.

Nei confronti dei sindacati stipulanti, pur potendosi invocare la tutela risarcitoria, per violazione delle clausole in questione, non sono state proposte delle vere azioni di risarcimento del danno per responsabilità extracontrattuale, stante la difficoltà di fornire la prova del pregiudizio subito dalle imprese e di provvedere alla distribuzione delle responsabilità fra i diversi livelli dell'organizzazione sindacale.

Le clausole di tregua sindacale sono state di recente inserite nei contratti di Pomigliano stipulati nel 2010 tra lo stabilimento della FIAT ed alcune associazioni sindacali, per essere poi riprese dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in entrambi i casi vengono confermate le soluzioni appena esposte in merito alla loro vincolatività solo nei confronti dei sindacati firmatari e delle rappresentanze sindacali dei lavoratori, ma non nei confronti dei singoli lavoratori. In particolare, gli accordi di Pomigliano introducono sanzioni specifiche, prevedendo che il mancato rispetto delle clausole in esame liberi l'azienda dagli obblighi legati al versamento dei contributi sindacali e al riconoscimento dei permessi sindacali retribuiti.