

CAPITOLO III

IL CONTRATTO COLLETTIVO

SOMMARIO: 1. Il contratto collettivo di lavoro: legittimazione alla negoziazione e contenuto dell'accordo. – 2. La struttura della contrattazione collettiva. – 3. La natura giuridica del contratto collettivo 4. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo. – 5. L'efficacia oggettiva del contratto collettivo. – 5.1. I rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale. – 5.2. I rapporti tra contratti collettivi di livelli diversi. – 5.3. I rapporti tra contratto collettivo e legge. – 6. L'efficacia temporale del contratto collettivo. – 7. Profili processuali e pratici.

1. IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO: LEGITTIMAZIONE ALLA NEGOZIAZIONE E CONTENUTO DELL'ACCORDO.

Il contratto collettivo è quell'**accordo intercorso tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro** mentre il contratto aziendale è quell'accordo che intercorre **tra l'organizzazione rappresentativa dei lavoratori ed il singolo imprenditore**, il quale ha la funzione di **dettare le regole, di tipo economico e normativo, che troveranno applicazione nei rapporti individuali e di comporre i reciproci conflitti**.

Il **Protocollo d'intesa** sottoscritto il **31 maggio 2013** da Confindustria, CGIL, CISL e UIL – confluito poi nel T.U. della rappresentanza aziendale - ha introdotto regole in materia di legittimazione alla negoziazione collettiva.

Vengono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le **organizzazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il Protocollo** che superino la soglia del 5% di rappresentatività (determinata dalla media tra il dato elettorale ed il dato associativo) sul totale dei lavoratori della categoria di riferimento. In sede di rinnovo del contratto, le organizzazioni sindacali cercano di favorire la presentazione di **piattaforme unitarie** (cioè di proposte di regolamentazione tra loro condivise); in caso contrario, la parte datoriale intraprende le trattative sulla base della piattaforma presentata dai sindacati che complessivamente godono di un livello di **rappresentatività pari almeno al 50% + 1**.

Occorre distinguere tra contenuto normativo ed obbligatorio del contratto collettivo:

- le **clausole normative** conformano il contenuto dei rapporti individuali di lavoro

per quanto concerne aspetti come retribuzione, determinazione dell'orario, specificazione di diritti e doveri reciproci delle parti, previsione di sanzioni disciplinari, previsione delle specifiche modalità estintive del rapporto;

- le **clausole obbligatorie** regolano i rapporti tra le parti collettive stipulanti, esplicitando una vera e propria funzione organizzativa del sistema delle relazioni industriali: vi rientrano ad esempio le cd. clausole di tregua sindacale con cui il sindacato si impegna a non rimettere in discussione con azioni dirette la disciplina concordata, le clausole cd. istituzionali con cui vengono costituiti organismi con varie finalità (ad es. le Casse Edili), le clausole di amministrazione del contratto (ad es. istitutive dei collegi di conciliazione e arbitrato), le clausole procedurali relative ai rinnovi contrattuali ed alle competenze assegnate ai vari livelli contrattuali, le clausole che impongono obblighi informativi.

2. LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

La contrattazione collettiva si articola nei seguenti livelli:

- **accordi interconfederali:** sono stipulati dalle confederazioni nazionali su specifiche materie di interesse generale per tutti i settori produttivi (ad es.: costituzione e funzionamento delle R.S.U., licenziamenti collettivi, organizzazione del sistema di contrattazione collettiva);
- **contratti nazionali di categoria (CCNL):** conclusi tra le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro appartenenti al settore economico di volta in volta interessato; essi stabiliscono la disciplina minima applicabile in tutto il territorio nazionale ai rapporti individuali di lavoro della singola categoria produttiva;
- **contratti aziendali (o di secondo livello):** con funzione di integrazione, adattamento, arricchimento, deroga di quanto previsto nel livello nazionale, si applicano limitatamente alla specifica impresa interessata.

Una particolare tipologia di contratto aziendale è quello cd. **gestionale**, che non detta regole per il rapporto di lavoro, bensì affronta un problema di gestione aziendale, concordandone con il datore di lavoro la soluzione.

Esso costituisce solitamente lo **sbocco di una procedura di consultazione** prevista dalla parte obbligatoria del contratto collettivo o da previsioni normative (come ad es. l'art. 47 l. 428/1990 sul trasferimento d'azienda) nell'ambito della cd. **procedimentalizzazione** del potere datoriale di gestione del rapporto di lavoro.

3. LA NATURA GIURIDICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO.

La mancata attuazione legislativa dell'art. 39 Cost. (Cap. I, par. 5) ha comportato che l'intero diritto sindacale si sia evoluto solo ed esclusivamente entro gli schemi del diritto privato: come i sindacati hanno natura giuridica di **associazioni non riconosciute**, così i contratti collettivi cd. post corporativi sono regolati unicamente dalle norme del libro IV del Codice Civile e, per tale ragione, vengono definiti **“di diritto comune”**.

Si tratta di una particolare figura di contratto normativo (cioè di contratto che non realizza direttamente uno scambio economico, bensì determina i contenuti di una futura eventuale attività contrattuale) caratterizzata dal fatto di essere concluso da soggetti almeno parzialmente diversi da quelli della successiva attività contrattuale (almeno uno è un soggetto collettivo, ovvero il sindacato dei lavoratori) e di individuare la disciplina applicabile ai singoli contratti individuali di lavoro, futuri e già in corso.

Come si vedrà nei paragrafi seguenti, tale natura giuridica influenza profondamente il loro regime giuridico sotto vari profili, distinguendolo da quello previsto dal codice civile per il contratto collettivo corporativo.

4. L'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Trattandosi di contratti di diritto privato, espressione di autonomia privata, l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune è regolata dal disposto dell'art. 1372 c.c., che sancisce la regola dell'**efficacia “inter partes”** del vincolo negoziale.

Tale regola appare esaustiva per la parte obbligatoria dei contratti (che interessa soltanto gli stessi firmatari), mentre non lo è per la parte normativa.

Essendo destinata a spiegare i propri effetti su contratti stipulati da soggetti diversi (le parti del contratto individuale), infatti, l'efficacia soggettiva della parte normativa dei contratti collettivi (così come degli accordi cd. gestionali) richiede anche l'operatività della regola propria della **rappresentanza volontaria** dettata dall'art. 1388 c.c., secondo cui il contratto concluso dal rappresentante in nome e nell'interesse del rappresentato *“produce direttamente effetto nei confronti del rappresentato”*.

Poiché tale effetto può prodursi soltanto in capo a lavoratori e datori di lavoro iscritti alle associazioni sindacali firmatarie, in virtù del c.d. mandato sindacale ad esse conferito con l'iscrizione, ne deriva che, in base alle regole del diritto civile, **il contratto collettivo vincola unicamente lavoratori e datori di lavoro che siano**

iscritti al sindacato stipulante.

All'esigenza di **estendere l'efficacia dei contratti collettivi anche ai soggetti non iscritti** (la cui rilevanza pratica riguarda soprattutto i datori di lavoro non iscritti rispetto a previsioni migliorative, ma anche i lavoratori non iscritti rispetto a discipline peggiorative) hanno cercato di dare risposta sia il legislatore, sia le parti collettive, sia la giurisprudenza.

La **giurisprudenza**, nella sua attività ermeneutica, ha sviluppato le seguenti ipotesi in cui, di fatto, si realizza l'estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune a **datori di lavoro e lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti**:

- quando il datore di lavoro vi si conforma spontaneamente, inserendo nei contratti individuali apposite clausole di rinvio alla disciplina collettiva (**adesione esplicita**);
- quando il datore ne fa applicazione in via di fatto, seppur in assenza di adesioni espresse o il lavoratore ne chieda l'applicazione in via giudiziale (**adesione implicita**);
- quando il giudice fa riferimento al **trattamento economico previsto dai contratti collettivi del settore** per la determinazione della retribuzione garantita dall'art. 36 Costituzione in occasione dell'applicazione di tale previsione costituzionale immediatamente precettiva per verificare il rispetto della stessa da parte del contratto individuale e, in caso di contrasto, determinarla ai sensi dell'art. 2099 c.c. (Parte I, Cap. VII, § 5);
- quando si tratta di **contratto aziendale sottoscritto dalla R.S.U.**

Vanno ricordati al riguardo, **a livello legislativo**:

- la **I. 741/1959** (c.d. legge Vigorelli) che delegò il Governo all'adozione di una serie di **decreti legislativi di recepimento** del contenuto dei contratti collettivi; la proroga di tale meccanismo fu però successivamente dichiarata costituzionalmente illegittima dalla Corte Costituzionale (con la sent. 106/ 1962) per contrasto con il chiaro disposto dell'art. 39 Cost. sui requisiti di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, per cui il recepimento ha riguardato soltanto i contratti collettivi precedenti;
- l'**art. 36 I. 300/1970**, in forza del quale, nei provvedimenti di concessione di benefici o nei capitolati di appalto per l'esecuzione di opere pubbliche (a cui la Corte Costituzionale ha aggiunto le concessioni di servizi e forniture), **deve essere inserita una clausola che preveda l'obbligo**, per l'imprenditore beneficiario ovvero per l'appaltatore, di applicare nei confronti dei dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai

contratti collettivi della categoria o della zona; tale clausola viene ricondotta al contratto a favore di terzo di cui all'art. 1411 c.c. e, come tale, è considerata attributiva al lavoratore di un diritto soggettivo;

- l'art. **8 l. 148/2011**, a norma del quale i **contratti c.d. "di prossimità" (aziendali e territoriali)** sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono avere **efficacia generalizzata nei confronti di tutti i lavoratori interessati** (co. 1).;
- l'art. **30 co. 4 D.lgs. 50/2016** (il Codice dei contratti pubblici) stabilisce che *"al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* ed analogamente dispone l'art. 105 per il subappalto;

e, **a livello di accordi collettivi:**

- **l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011** - poi confluito nel T.U. sulla rappresentanza aziendale del gennaio 2014 - che ha esteso l'efficacia dei contratti collettivi aziendali a tutto il personale in forza, qualora gli stessi siano:
 - stipulati dalle **R.S.A.** costituite nell'ambito di sindacati che godano della **maggioranza delle deleghe** relative ai contributi all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva ed **approvati** dalla maggioranza dei lavoratori con **referendum** (che va richiesto da una delle organizzazioni firmatarie dell'Accordo interconfederale o dal 30% dei lavoratori dell'impresa, è valido con la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto e approva a maggioranza semplice) oppure
 - stipulati dalle **R.S.U.** ed **approvati** dalla **maggioranza dei componenti** delle stesse.
- il già citato **Protocollo del 31 maggio 2013** – anch'esso confluito nel T.U. del 2014 – il quale ha disposto che i **contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali munite di una rappresentanza minima del 50% + 1, se vengono approvati dai lavoratori mediante consultazione certificata a maggioranza semplice, sono efficaci ed esigibili e, una volta sottoscritti in via formale, divengono vincolanti per entrambe le parti, che si impegnano a darvi piena e completa applicazione ed a promuovere iniziative di contrasto agli stessi.

LA GIURISPRUDENZA PIÙ SIGNIFICATIVA

LA SCELTA DEL CONTRATTO COLLETTIVO IN RELAZIONE AL SETTORE OPERATIVO.

*“Il primo comma dell’art. 2070 cod. civ. (secondo cui l’appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell’applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l’attività effettivamente esercitata dall’imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell’ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell’attività svolta dall’imprenditore, **il lavoratore non può aspirare all’applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale**, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato”* (Cass. n. 9964/2003)

LIMITI DI EFFICACIA DEL CONTRATTO AZIENDALE RISPETTO AL LAVORATORE NON ISCRITTO AL SINDACATO STIPULANTE.

“I contratti collettivi aziendali devono ritenersi applicabili a tutti i lavoratori dell’azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l’unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l’esplicito dissenso dall’accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e diverso” (Cass. n. 10353/2004).

5. L’EFFICACIA OGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO.

5.1. I RAPPORTI TRA CONTRATTO COLLETTIVO E CONTRATTO INDIVIDUALE.

Nel sistema corporativo, l’art. 2077 c.c. garantisce l’inderogabilità *in peius* delle disposizioni del contratto collettivo da parte della contrattazione individuale.

L’individuazione dell’efficacia del contratto collettivo di diritto comune sul contratto individuale deve fare i conti, invece, con la regola civilistica per cui il rappresentato può sempre modificare la regolamentazione degli interessi predisposta dal rappresentante.

Per decenni la giurisprudenza ha comunque affermato l’inderogabilità *in peius* del contratto collettivo da parte del contratto individuale, facendo riferimento all’art. 2077 c.c. nonostante fosse una norma dettata per i contratti corporativi.