

# Il contratto collettivo e dintorni

---

Monica McBritton

Ottobre/Novembre 2018

# I contratti collettivi nell'ordinamento italiano

---

- Contratto collettivo corporativo
- Contratto collettivo ex art. 39 Cost.
- Contratto collettivo ex l. 741/1959
- Contratto collettivo di diritto comune
- Contratto collettivo nel p.a.

# Contratto collettivo

---

- **Funzione normativa in relazione al contratto individuale di lavoro**
- **Funzione obbligatoria in relazione alle relazioni collettive fra le parti: ad es. Le clausole di tregua sindacale.**

# Contratto collettivo di diritto comune: interpretazione

---

- Regola: art. 1362 e ss. codice civile
- Tuttavia, vi sono alcuni nodi problematici.
- Infatti l'art. 1362 valorizza, come criterio interpretativo, la volontà delle parti: criterio soggettivo.
- Però, la funzione normativa porta a valorizzare il criterio oggettivo e cioè il testo contrattuale ex artt. 1363, 1367 e 1369 c.c.

## **Segue... il contratto collettivo: interpretazione**

---

- Il d. lgs. 2.2.2006 n. 40 ha modificato l'art. 360 c.p.c. introducendo una disposizione che consente il ricorso per Cassazione per violazione e falsa applicazione anche rispetto alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro.
- Domanda: tale disposizione implica che il legislatore ha equiparato il contratto collettivo ad una fonte oggettiva di diritto?
- La risposta largamente maggioritaria è no. La funzione normativa del contratto collettivo nazionale implica un'esigenza di certezza e di interpretazione uniforme e questo giustifica la scelta del legislatore.

# Rapporto fra contratti collettivi diverso livello nella giurisprudenza

---

- Storicamente si è affermato l'inderogabilità *in pejus* del contratto nazionale ad opera del contratto aziendale.
- *Critica:* dove sta scritto che fra contratti collettivi di diritto comune c'è una gerarchia?
- Successione nel tempo: il contratto successivo deroga il contratto precedente a prescindere di quale sia il suo livello.
- *Critica:* il criterio della successione dei contratti nel tempo è ragionevole per contratti collettivi dello stesso livello.

## *Segue...* Rapporto fra contratti collettivi diverso livello nella giurisprudenza

---

- Specialità: prevale il contratto aziendale perché più vicino alle situazioni concrete da regolare.
- *Critica:* Presuppone che i soggetti stipulanti del contratto di livello inferiore abbiano un legame organizzativo con le oo.ss. stipulanti il contratto di livello superiore.
- Sistema contrattuale: si rispetta quando deciso dalle parti nel disciplinare i rapporti fra contratti di diverso livello (ad es. Protocollo 1993).
- *Critica:* rimane irrisolto il problema dell'efficacia reale delle clausole che regolano la contrattazione decentrata.

# Contratti collettivi di diversi livelli e il dissenso

---

- Se il livello superiore contempla una clausola di uscita, il problema non si pone se non a livello politico sindacale.
- Infatti, se si presta consenso all'applicazione del contratto a livello superiore, si presta consenso anche alla clausola di uscita.
- Il problema si pone se c'è stata una contrattazione separata a livello superiore.

# Successione nel tempo dei contratti

---

- Nel caso in cui a 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 peius* è posto dall'art. 2077 c.c. unicamente per il contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo (Cass. 14/6/2007 n. 13879)

## Segue... Successione nel tempo dei contratti

---

- ***ATTENZIONE: NON STIAMO PARLANDO DI DIRITTI QUESITI.***
- Gli unici diritti intangibili da parte di una norma collettiva successiva sono quelli che sono già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore, quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita.

# Contratto collettivo applicabile

---

- Dipende dalla volontà delle parti risultante, oltre che da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla eventuale protratta e non contestata applicazione di un contratto collettivo determinato.
- Non si applica il criterio di cui all'art. 2070 c.c.: *L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.*  
(..)

# Efficacia oggettiva del contratto collettivo

---

- Attiene al rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro e dunque della funzione normativa del contratto collettivo.
- Trattasi di una questione logicamente successiva a quella dell'efficacia soggettiva.
- L'efficacia oggettiva e l'art. 2077 c.c.: *Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale. 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.*
- (da considerarsi abrogato perché concerneva il contratto collettivo corporativo)

## *Segue...* **Efficacia oggettiva del contratto collettivo**

---

- Tuttavia la giurisprudenza ha proseguito ad applicarlo affermando che - di regola - il contratto individuale non può essere peggiorativo rispetto al contratto collettivo.
- La regola è dunque, inderogabilità *in peius*, derogabilità *in melius*.
- Critica della dottrina e intervento del legislatore nel 1973 (riforma del processo del lavoro).

## *Segue...* **Efficacia oggettiva del contratto collettivo**

- **Art. 2113, co. 1 c.c. novellato:** *Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.*

# Legge e contratto collettivo

- Vighe il principio che il contratto collettivo possa essere migliorativo rispetto alla legge. Ovviamente, il legislatore può disporre diversamente.
- I rinvii del legislatore al contratto collettivo sono state classificati come propri e impropri (Pinto, 2002).
- Rinvio proprio: la norma legale dispone che sia il contratto collettivo a regolare una data materia:
- Ad es.: art. 3 d . lgs. n. 66/2003: Orario normale di lavoro
  1. *L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.*
  2. *I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.*

## *Segue...* **Legge e contratto collettivo**

- Rinvio improprio: la norma legale chiama contratto collettivo a regolare la materia ma non pone contemporaneamente una regola legale che il contratto sia autorizzato a derogare o integrare. Insomma, non è un vero rinvio perché il potere di regolare la materia opera nell'ambito dell'autonomia collettiva.
- Ad es.: art. 3 d. lgs. n. 66/2003: Orario normale di lavoro
  1. *L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.*
  2. *I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.*

# *Segue...* **Legge e contratto collettivo**

- **Il rinvio del legislatore al contratto collettivo:** Il legislatore seleziona i contratti collettivi che possono integrare o derogare il precetto legale
- Seguendo il modello dell'art. 19 Stat., fino al referendum del 1995, i rinvii legali si sono indirizzati ai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi (s.m.r.)
- Il risultato referendario che ha portato all'abrogazione della lett. a) dell'art. 19 è stato interpretato dal legislatore come una valutazione negativa da parte dell'elettorato del criterio s.m.r.
- In effetti, a partire degli anni '80, il richiamo al s.m.r. si inseriva in un contesto di crisi economica, dove il rinvio era di carattere ablativo (non più acquisitivo)
- È comparso, all'interno della legislazione di rinvio, un nuovo criterio selettivo: il sindacato comparativamente più rappresentativo.

# Gli indici di rappresentatività

---

- la diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio ed ambiti settoriali),
- la diffusione categoriale
- numero degli iscritti al sindacato;
- effettività dell'azione sindacale (rappresentata dall'esercizio continuativo e sistematico dell'azione di autotutela);

# Rinvii ai sindacati comparativamente più rappresentativi

---

Art. 1. comma 2, lett. m) d.lgs. n. 66 del 2003:

*«Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per ... «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative».*

- Art. 42, comma 5, d.lgs. n. 81 del 2015:

*«salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi: .....».*

# L'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act)

---

Art. 51, d.lgs. n. 81 del 2015:

*«Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»*

- Art. 2103, comma 4, cod. civ. novellato dal d.lgs. n. 81/2015 :

*«Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi».*

# Il problema del contratto collettivo <<pirata>>: Un caso esemplare

Una data cooperativa applicava ai propri soci lavoratori il trattamento retributivo previsto da un contratto collettivo sottoscritto da associazioni di dubbia rappresentatività;

Ma la legge dice:

**art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007**, *«fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative (...) applicano ai propri soci, ai sensi dell'art. 3 comma 1, l. 3 aprile 2001 n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».*

# Dunque,

- Un socio-lavoratore rivendicava in giudizio l'applicazione del trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo sottoscritto dai sindacati «tradizionali» (federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil) e le storiche associazioni di rappresentanza delle cooperative, affermando che si tratta del ccnl comparativamente più rappresentativo cui rinvia l'art. 7, co. 4, del d.l. n. 248/2007
- **Corte cost. n. 51 del 2015:** *“L'art. 7, co. 4 d.l. n. 248/2007, congiuntamente all'art. 3 l. n. 142/2001, lungi dall'assegnare ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative efficacia "erga omnes", in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti e, più precisamente, i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 cost.”*

# CONTRATTO COLLETTIVO GESTIONALE

- **ART. 5 CO. 1 L. 223/1991 – criteri di scelta per i lavoratori da licenziare in una procedura di licenziamento collettivo.**
- *L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.*
- Trattasi di un caso da inserire della **c.d. proceduralizzazione dei poteri dell'imprenditore**. Cioè, l'esercizio del potere datoriale è sottoposto a vincoli : « consiste in una complicazione del processo decisionale dell'imprenditore, essenzialmente volto a garantire che nel formare di certe decisioni si tenga conto degli interessi antagonisti sui quali va incidere l'esercizio del potere» (Liso, 1982)

# Corte Cost. n. 268/1994

- *(..) il significato dell'art. 5, comma 1, gli accordi sindacali che stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall'art. 39 Cost., destinati a regolare i rapporti (individuali) di lavoro di una o più categorie professionali o di una o più singole imprese. Si tratta di un tipo diverso di contratto, la cui efficacia diretta - in termini di limiti e modalità di esercizio del potere di licenziamento finalizzato alla riorganizzazione del lavoro nell'impresa - si esplica esclusivamente nei confronti degli imprenditori stipulanti (o del singolo imprenditore nel caso di accordo aziendale). Il contratto collettivo, cui rinvia la norma in esame, incide sul singolo prestatore di lavoro indirettamente, attraverso l'atto di recesso del datore in quanto vincolato dalla legge al rispetto dei criteri di scelta concordati in sede sindacale.*

# Dunque

- *Alla luce delle precisazioni esposte nei paragrafi precedenti, perde consistenza la censura di violazione dell'art. 39, quarto comma, Cost. coordinato con l'art. 3 Cost. Il problema dell'efficacia erga omnes del contratto collettivo si pone per i contratti normativi, non per quelli del tipo ora in discorso, la cui efficacia nei confronti dei singoli lavoratori (mediata dai provvedimenti individuali di licenziamento) si fonda sulla legge che ad essi rinvia. (Corte Cost. n. 268/1994)*

-

## Art. 8 d.l. n. 138/2011, convertito in l. 148/2011, «Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità»

- *1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate 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.*

## Segue.. **Art. 8 d.l. n. 138/2011**

- *2. Le specifiche intese di cui al co. 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.*

## Segue.. **Art. 8 d.l. n. 138/2011**

---

- *2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

# In sintesi, gli scopi sono

---

- Neutralizzare il dissenso organizzato -> efficacia generale, anche se condizionata da alcuni requisiti soggetti e oggettivi
- Favorire la flessibilità in ambito decentrato in un ampio ventaglio di materie

# Questioni di costituzionalità e altro

---

- Art. 39 – co. 4
- Art. 3
- Parziale superamento – «nei fatti» - con il Jobs Act (rinvio)
- Comunque c'è anche l'art. 51 d.lgs. 81/2015