



I problemi di efficacia soggettiva del Contratto Collettivo di diritto comune

Dopo mezzo secolo dalle prime esperienze negoziali l'efficacia e l'applicabilità dei Contratti Collettivi suscita ancora problematiche e dubbi. Per capire funzionamento e soggettività dei CCNL è necessario analizzarne i percorsi giuridici occorsi durante le decadi.

Excursus Storico

Agli inizi degli anni Cinquanta è significativa la prevalenza degli accordi interconfederali volti a disciplinare gli aspetti del rapporto di lavoro nella medesima modalità e per tutte le categorie, non avvertendosi ancora l'esigenza di una disciplina e di una tutela differenziata. Già nella seconda metà degli anni Cinquanta inizia a prevalere la forma del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria mentre gli accordi interconfederali si occupano per lo più di disciplinare alcuni istituti di applicazione intercategoriale. Il ventennio successivo è periodo di notevoli mutamenti. Negli anni 60 prende piede la "contrattazione articolata" (o di prossimità) ma permane perlomeno agli albori un forte rapporto gerarchico tra i vari livelli contrattuali. La situazione si modifica repentinamente in quello che viene ribattezzato "Autunno caldo del 1969". La contrattazione a livello aziendale tratta materie concordate e definite anche a livello nazionale trasformando il contratto collettivo nazionale nella base di partenza per impostare politiche rivendicative senza alcun tipo di limitazione. La variazione degli assetti non dura però a lungo e già alla fine degli anni settanta il contesto economico e politico favorisce nuovamente la centralizzazione della contrattazione collettiva. Modello che si consolida negli anni Ottanta: il sindacato prende parte alla programmazione del Governo (c.d. Concertazione sociale) e persegue con accordi interconfederali determinati obiettivi di difesa degli assetti occupazionali e dei salari, ridimensionando di molto la contrattazione aziendale. Negli anni novanta viene stipulato l'Accordo Interconfederale, 23-07-1993 che definisce un modello predeterminato della contrattazione collettiva che privilegia le relazioni tra i vari livelli secondo un modello gerarchico. Diversi fattori tra cui la crisi economica e gli alti tassi di inflazione con una rilevante perdita del potere di acquisto



EBITEN
Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
via Olivetti 17 - 26013 Crema (Cr)
Tel: 0373 476054 - Fax: 0373 254957
info@ebiten.it - www.ebiten.it





dei salari, fanno registrare l'inefficienza del meccanismo di incremento definito nell'Accordo del 1993 e ponendo l'esigenza di una revisione del modello di contrattazione collettiva ivi stabilito, che sfocerà nell'emanazione della Legge. N. 148/2011 il cui art. 8 prevede che le intese aziendali o territoriali possano derogare *in peius* le clausole dei contratti collettivi nazionali; in questo modo il contratto collettivo aziendale non si occupa più delle materie delegate dal contratto collettivo nazionale, ma dell'intera disciplina del rapporto di lavoro.

Profili Giuridici

Per quanto concerne la *parte normativa* (le condizioni economiche e più in generale la disciplina dei rapporti di lavoro della categoria interessata) del Contratto Collettivo è necessario porre interesse sul problema dell'efficacia soggettiva e oggettiva. La prima attiene all'individuazione dei soggetti vincolati dal Contratto Collettivo (efficacia in senso *orizzontale*), la seconda attiene alla ricerca del meccanismo giuridico attraverso cui il contratto collettivo può vincolare i singoli soggetti iscritti, parti di rapporti individuali di lavoro (efficacia in senso *Verticale*).

Giuridicamente è opportuno chiarire da subito che, essendo i CCNL contratti di diritto comune, gli stessi dovrebbero essere applicati solo ai rapporti di lavoro in cui i soggetti – datore di lavoro e lavoratore- siano entrambi iscritti alle associazioni sindacali firmatarie. Secondo il principio della rappresentanza di diritto comune infatti:

- *“il contratto concluso dal rappresentante in nome e nell'interesse del rappresentato (...) produce direttamente effetto nei confronti del rappresentato” art. 1388 c.c.*
- *“Il contratto non produce effetto rispetto ai terzi se non nei casi previsti dalla legge” art. 1372, 2° comma, c.c.*

Ne consegue che i tutti i soggetti terzi al contratto (nel caso in questione coloro che non sono iscritti alle associazioni stipulanti e quindi ad esse non hanno conferito alcun mandato di rappresentanza) rimangono estranei all'attività contrattuale.





Da dove derivano quindi le problematiche di applicazione dei CCNL e perché è dovuta intervenire la giurisprudenza ad estenderne l'applicabilità?

Anche in questo caso è apprezzabile evidenziare le soluzioni succedutesi nei vari periodi storici.

Durante il ventennio Fascista il problema dell'efficacia veniva eliminato a prezzo della compressione della libertà sindacale. Nell'ordinamento corporativo, entrambi i problemi dell'efficacia Soggettiva e Oggettiva erano risolti dalla natura giuridica attribuita al sindacato (che era soggetto di diritto pubblico) e alle sue attività contrattuali. I CCNL stipulati dalle associazioni sindacali fasciste potevano essere quindi equiparati alla legge assumendo il valore di fonte del diritto e con efficacia *erga omnes*. Lapalissiano dire che con lo scioglimento delle associazioni sindacali fasciste, questa tipologia non può venire stipulata.

Si è poi provata una soluzione Costituzionale. Impossibile trattarne compiutamente senza riportare gli articoli di riferimento:

Art. 39 Cost. (commi 2,3,4)

- Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione (...)

-E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica

- sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Perché un contratto che rispetti le disposizioni di cui sopra non può essere stipulato? Perché, semplicemente, non si è ancora data attuazione legislativa all'art. 39 Cost.

Le motivazioni sono molteplici e investono diversi ambiti della vita sociale ed economica. Tra i Principali:

- Timori di ingerenza statuali nella vita associativa interna (controlli sulla democraticità e verifica del numero di iscritti).





- Opposizione dei sindacati minoritari.
- Efficacia “di fatto” del contratto collettivo di diritto comune (prassi, giurisprudenza, leggi speciali)
- Legislazione di Sostegno (Statuto lavoratori).
- Proposta di formale abrogazione dell’Art. 39 nell’ambito della commissione per le riforme istituzionali (1985).

Per ovviare all’assenza di norme di attuazione dell’art. 39 ed evitare difformità di trattamento, venne emanata la L. 741/1959 (Legge Vigorelli) per estendere i contratti collettivi esistenti a tutti i lavoratori. Si attuava in questo modo un meccanismo di ricezione da parte del Governo dei contratti collettivi in appositi decreti legislativi delegati. In questo modo i CCNL stipulati prima del 1959 acquistavano efficacia *erga omnes*. Tuttavia il meccanismo di ricezione non può essere attuato. La proroga della legge delega (L. 1027/160) fu dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale nella sentenza N. 106/1962. Le motivazioni adottate furono eccesso di delega (art. 76 Cost.) e violazione dell’art. 39. In particolare, il dispositivo della sentenza afferma che “anche una sola reiterazione della delega (...) toglie alla legge i caratteri della transitorietà e dell’eccezionalità (...) e finisce col sostituire al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto legittimo”. La decisione della Corte travolse tutti i contratti recepiti in decreti emanati sulla base dell’art. 1 della l. n. 1027/1960.

L’insuccesso dei tentativi produsse un ritorno al punto di partenza: l’efficacia del contratto collettivo affidata alle regole del diritto contrattuale, che quindi vincolava soltanto gli iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL (l’evidenziato principio della rappresentanza di diritto comune). Si produce una situazione dove rispetto alla forza “politica” del Contratto Collettivo nell’ordinamento Intersindacale, non corrisponde altrettanta forza “giuridica” nell’ordinamento statale.

Laddove ha fallito la legislazione statale si sono inserite con compiti sostitutivi giurisprudenza e dottrina.

Sotto le spinte della “ragion pratica” fu da subito evidente che per le imprese risultava impossibile gestire, (per motivi contabili e amministrativi, di pianificazione dei costi, di gestione dei trattamenti normativi) una moltitudine di CCNL riferiti ai dipendenti iscritti alle diverse sigle sindacali. Nella prassi, a prescindere dai vincoli giuridici, non sono mai state operate distinzioni di trattamento fra iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali.



Diviene necessario individuare meccanismi giurisprudenziali e pareri dottrinali che dilatassero l'ambito dell'efficacia soggettiva.

La prima importante tesi dottrinale (Pera, 1958), peraltro ampiamente recepita dalla giurisprudenza, evidenziava la non necessaria iscrizione bilaterale, ma bensì la sufficienza dell'adesione al sindacato del solo datore di lavoro.

Numerose decisioni giudiziarie fanno riferimento ad un generico concetto di adesione al c.c. ricavabile da:

- esplicito richiamo al c.c. da parte del contratto individuale
- comportamento concludente consistente in una continuativa applicazione di fatto del c.c.

Si arriva quindi alla massima di maggiore rilevanza: Cass. Sez. Lav., 14.4.2001, n. 5596:

"I contratti collettivi di lavoro non dichiarati efficaci "erga omnes" ai sensi della legge n. 741 del 1959, in quanto costituiscono atti di natura negoziale e privatistica, si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano fatto espressa adesione ai patti collettivi e li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente, desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole ai singoli rapporti."

Rimane aperto tuttavia il problema dell'estensione anche della parte economica del CCNL. La soluzione giudiziale che gode di maggiori consensi trova fondamento nel combinato disposto degli artt. 36 Cost. (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.* 3. *Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*) e 2099, comma 2 cc. ([...] *In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali*").

La risoluzione è declinabile come un procedimento "correttivo-integrativo" del contratto di lavoro. In realtà contrariamente al disposto letterale dell'art. 2099, comma 2, il procedimento "correttivo-integrativo"



continua ad essere applicato, non per la mancanza di accordi sull'entità della retribuzione, bensì per la presenza di accordi che prevedono retribuzioni di enti inferiori ai minimi retributivi contrattuali.

Si può individuare quindi un'altra massima giurisprudenziale:

“Nelle tabelle retributive contenute nei contratti collettivi può ravvisarsi quel dato di esperienza, quel momento di equilibrio tra confliggenti interessi, che più di ogni altro può costruire un ragionevole punto di riferimento per un tal genere di giudizio equitativo”

Necessaria una precisazione: l'applicazione dei contratti collettivi non deriva dalla loro giuridica obbligatorietà ma da una sorta di “presunzione di corrispondenza” tra minimi contrattuali collettivi e retribuzione sufficiente a cui, ai sensi dell'art. 36 il lavoratore ha diritto. Trattandosi per l'appunto di una “presunzione di corrispondenza”, il giudizio, rimane libero da vincoli. Il giudice potrebbe utilizzare criteri di sufficienza differenti da quelli indicati dal contratto collettivo.

Si può con certezza affermare che il meccanismo fondato sulla combinazione tra art. 36 Cost. e art. 2099 cod. civ. non risolve il problema dell'efficacia soggettiva dei CCNL di diritto comune, per i limiti intrinseci alla soluzione basata sull'art. 36 che, in primo luogo, è limitata alle clausole retributive dei Contratti Collettivi e che rimane pur sempre una tipica espressione giudiziale dell'equità del caso singolo, inidonea a produrre effetti al di là delle parti in giudizio.

Il meccanismo legale di estensione dell'efficacia soggettiva non costituisce comunque una violazione dell'art. 39 (e quindi non ci saranno i medesimi problemi che hanno in precedenza alla legge Vigorelli non trattandosi di un “obbligo” di rispettare i contratti collettivi ma più come un “onere”).

Esistono altre ipotesi in cui opera il meccanismo legale di estensione dell'ambito di efficacia soggettiva:

- l'art. 22, comma 3, T.U. n. 286/1998 sull'immigrazione: stabilisce che il trattamento economico e normativo dei lavoratori extra-comunitari non possa essere inferiore a quello stabilito dai c.c.

- l'art. 8 della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio obbliga gli imprenditori a retribuire i lavoratori a domicilio sulla base delle tariffe di cottimo stabilite dai c.c.





- L'art. 5 del d.lgs. n. 276/2003 pone in capo alle società di somministrazione il requisito – obbligo del “rispetto degli obblighi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile”



EBITEN
Ente Bilaterale Nazionale del Terziario
via Olivetti 17 - 26013 Crema (Cr)
Tel: 0373 476054 - Fax: 0373 254957
info@ebiten.it - www.ebiten.it

