

IL PUNTO SU

[744/12] [5052/12] POTERI DEL SINDACATO ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. *Premessa.* — Come è dimostrato dall'esperienza della meta degli anni '70, la problematica sull'ambito applicativo del contratto collettivo e sui limiti che esso incontra, e quella, strettamente connessa, riguardante i poteri rappresentativi del sindacato, acquistano particolare rilievo in periodi di recessione economica, nei quali alle difficoltà dei lavoratori che vedono ridursi in termini reali le loro retribuzioni si aggiungono gli estesi e tristi fenomeni della disoccupazione e sottoccupazione (1). In questi periodi l'arresto della « contrattazione al rialzo » ed il deterioramento in termini globali delle posizioni economiche dei lavoratori favoriscono forme, più o meno incisive, di contestazione ai danni delle organizzazioni sindacali, sovente accusate di non sapere opporre una efficace ed articolata strategia a fronte di condotte datoriali finalizzate unicamente alla conservazione dei precedenti margini di profitto (2).

In anni recenti il dibattito sui poteri del sindacato è stato ravvivato anche dalla diffusione di politiche « neo-contrattualistiche » o di « concertazione sociale », indicanti un metodo di decisione congiunta e di negoziazione trilaterale tra Stato, sindacato dei lavoratori ed associazioni imprenditoriali, che, se presentano l'indubbio merito di determinare una caduta della conflittualità sociale e, contestualmente, una migliore governabilità per effetto dell'acquisito consenso sulle scelte e gli strumenti per superare la crisi e per conseguire obiettivi di indubbia rilevanza sul piano socio-economico (riduzione del *deficit* pubblico; lotta all'inflazione; espansione produttiva; aumento dell'occupazione), nello stesso tempo possono, però, determinare non trascurabili inconvenienti sul versante politico-istituzionale.

Ed invero, le prassi concertative hanno fatto sorgere, sul piano della legittimità

(1) Risale proprio agli anni '70 il contrasto, delineatosi nella dottrina giuslavoristica e nella giurisprudenza, tra i sostenitori della linea « costituzionalistica », orientati verso il garantismo individuale e contrari a legittimare l'incidenza dell'autonomia collettiva sulle posizioni giuridiche individuali, e sostenitori della linea « sindacalista », favorevoli invece al primato degli interessi collettivi e disposti, quindi, a sacrificare, a vantaggio di questi, i diritti acquisiti dai singoli lavoratori.

Emblematica di tale contrasto è l'elaborazione dottrinarie formatasi intorno al celebre « caso Alfa », in relazione al quale cfr. per tutti: R. SCOGNAMIGLIO, *Sul caso giudiziario dei cassaintegrati dell'Alfa Romeo*, in *Riv. it. dir. lav.* 1982, II, 910 ss.; G. PERA, *Le ordinanze milanesi per i cassaintegrati dell'Alfa Romeo*, in questa *Rivista* 1982, I, 2491 ss.; V. FAZIO, *Riflessioni sul caso Alfa Romeo dopo il giudizio d'appello*, in *Lavoro '80*, 1984, 367 ss.; cui *adde*, per considerazioni di carattere più generale, relative anche al ruolo del giudice ed alla sua funzione di garanzia dei diritti individuali dei lavoratori, F. AMATO-S. MATTONE, *Tra crisi e governabilità: i difficili percorsi delle relazioni industriali*, Introduzione al volume *Diritto e giustizia del lavoro oggi*, Milano 1984, da essi curato, 13 ss.

(2) Per l'assunto che la contrattazione collettiva, tradizionalmente diretta alla « massificazione dei trattamenti economici e normativi », possa in periodi di crisi economica trovare ostacoli nell'estensione del suo ambito applicativo in una domanda di autoaffermazione degli interessi individuali, che si sentono ingiustamente sacrificati in nome di quelli collettivi, cfr. per tutti: G. GHEZZI, *L'intervento del giudice nel conflitto industriale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1983, 489 ss.

costituzionale, seri dubbi, essendosi ravvisato in esse una limitazione concreta delle funzioni del Parlamento, che vedrebbe di fatto ridimensionato il suo ruolo di legislatore in quello, ben più modesto, di organo di ratifica di scelte prese in altra sede, e che finiscono per acquisire una particolare forza di resistenza in ragione del timore delle forze politiche di perdere il consenso presso larghe fasce dell'elettorato (3). Il modello di concertazione sociale favorisce poi i gruppi collettivi organizzati, ammessi al tavolo delle trattative, contro quelli in fase di formazione (4).

Per di più questo particolare atteggiarsi delle relazioni industriali, se non sortisce gli effetti auspicati, può far correre al sindacato il rischio di apparire come « controparte » dei lavoratori, minandone così alla radice il ruolo rappresentativo, che già di per sé incontra non marginali ostacoli per la sempre più marcata articolazione di posizioni all'interno della classe lavoratrice come conseguenza della trasformazione della sua composizione sociale (5).

Come è stato esattamente affermato, il mutamento nei sensi ora descritti

(3) Lo spostamento della condotta del sindacato da una politica conflittuale ad una linea comportamentale di attiva collaborazione con le forze governative ed imprenditoriali, ha trovato attuazione nel c.d. « accordo Scotti » del 22 gennaio 1983 (su cui cfr. tra gli altri: A. CESSARI, *Pluralismo, neo-corporativismo e neo-contrattualismo*, in *Riv. it. dir. lav.* 1983, I, 186, per il quale dall'accordo del 22 gennaio 1983 consegue un ridimensionamento del tipo di rappresentanza parlamentare tipico dell'età liberale per essere il Parlamento chiamato ad avallare, nelle decisioni che coinvolgono i grandi problemi economici a forte rilevanza sociale, le preventive negoziazioni fra governo e soggetti sindacali), e da ultimo nei due accordi triangolari del 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993 (su cui cfr. tra gli altri: T. TREU, *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. giur. lav.* 1993, I, 215 e ss.; P. ALLEVA, *L'accordo del 23 luglio 1993: una analisi critica*, *ivi*, 1993, 243 ss.; M. ROCCELLA, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, *ivi*, 263 ss.; M. RICCI, *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, *ivi*, 279 ss.).

In dottrina in generale sulle politiche neo-contrattualistiche, che vedono lo Stato non più quale semplice mediatore dei conflitti ma quale ulteriore contraente, gestore di proprie risorse, vedi per tutti F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, 1, *Il diritto sindacale*, Torino 1994, 31 ss.

In giurisprudenza definisce « anomala », rispetto al modello di cui all'art. 39 Cost., la struttura contrattuale tripartita, in quanto, stando alla Costituzione, « la contrattazione collettiva spettante ai sindacati riguarda determinate categorie, sia pure liberamente definite dalle parti, ed appare destinata a svolgersi in diretto ed esclusivo rapporto fra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro »: C. cost. 7 febbraio 1985 n. 34, in questa *Rivista* 1985, I, 607; *Foro it.* 1985, I, 975 (con nota di O. MAZZOTTA, *Il neocontrattualismo alla prova*), che ha dichiarato l'infondatezza, rispetto agli art. 3, 36, 39, 70 e 77 Cost., delle questioni di illegittimità costituzionale dell'art. 3 del d.l. 17 aprile 1984 n. 70, come convertito dalla l. 12 giugno 1984 n. 219, e dell'art. unico, ult. comma, di detta legge (in forza dei quali i punti di variazione dell'indennità di contingenza e dell'indennità integrativa speciale venivano predeterminati in due a partire dal 1° febbraio 1984 ed in non più di due a partire dal 1° maggio 1984), osservando al riguardo (in linea con quanto già affermato da C. cost. n. 106 del 1962, in questa *Rivista* 1963, III, 14; da C. cost. n. 120 del 1963, *ivi*, 1963, III, 274; e da C. cost. n. 141 del 1980, *ivi*, 1980, I, 2035) come non sussista « una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati per il regolamento dei rapporti di lavoro ».

(4) In tali sensi cfr. RICCI, *op. cit.*, 305-306, il quale afferma anche che il Protocollo del luglio 1993 si configura « quale frutto di tre debolezze congiunte », e cioè: quella del governo, atipico rispetto agli altri perché svincolato da una precisa maggioranza politica; quella del movimento sindacale, frammentato al proprio interno da modelli e concezioni contrapposte tra le diverse confederazioni; ed infine quella del mondo imprenditoriale, perché una parte (Intersind e Asap) sembra avere esaurito il suo ruolo, fortemente innovativo svolto in passato, a causa dell'emergere della grave crisi economico-finanziaria dei suoi enti di gestione (Iri, Efim e Eni), e perché il settore privato (Confindustria e Confapi) risulta insediato dalle ansie leghiste di molti imprenditori oltre che dalla crisi del capitalismo italiano, che ha colpito tutti i gruppi industriali (pagg. 298-299).

(5) Osservava B. TRENTIN, *Sindacato e patronato: termini e conseguenze di uno scontro aperto*, in *Quaderni Rass. Sind.* 1982, n. 2, 107, che alcune organizzazioni sindacali, proprio per compensare la crisi

dell'agire delle parti sociali non può concretizzarsi « al di fuori di chiare coordinate istituzionali, necessarie a determinare la posizione dei vari attori, specie per quanto riguarda la rappresentatività degli interessi di cui ciascuno è portatore, e la conseguenziale vincolatività degli impegni assunti dai medesimi » (6).

È, in altri termini, indispensabile per attuare politiche di concertazione un sindacato forte e rappresentativo, capace di creare estese aggregazioni e di canalizzare ampi consensi sulle misure economiche e sociali oggetto di negoziazione, con conseguente drastica riduzione della frammentazione delle istanze rivendicative. Da qui la necessità di introdurre — quale strumento di legittimazione alla contrattazione negoziale e nello stesso tempo di garanzia per il rispetto del suo contenuto — precise procedure per misurare il consenso presso i lavoratori di ogni singola organizzazione sindacale, non essendosi seguito sinora alcuno dei possibili metodi (risultati per le elezioni delle rappresentanze sindacali; *referendum* appositamente indetti; ammontare dei contributi versati a ciascuna organizzazione, ecc.) per accertare in termini numerici e con dati obiettivi la reale capacità rappresentativa di ciascun sindacato, sicché appare puntuale la considerazione che la materia della maggiore rappresentatività degli agenti negoziali è stata sinora trattata dal legislatore ordinario « con formule che, invece di chiarirne i criteri definitivi, servono ad attribuire diritti ed a riconoscere competenze » (7).

Più in generale, non può farsi a meno di evidenziare come anche una centralizzazione della contrattazione è utile per pervenire ad un maggior ordine nelle relazioni industriali, e per garantire alla classe imprenditoriale più duraturi margini di tregua con effetti sicuramente positivi ai fini produttivi.

Come ho già avuto occasione di osservare in altra sede, simili obiettivi non si conciliano, però, con alcune disposizioni di una normativa, quale quella apprestata dalla l. 20 maggio 1970 n. 300 che, risentendo del clima della fine degli anni '60 e rispondendo, conseguentemente, ad una logica di « pluralismo conflittuale », non favorisce di certo la concentrazione delle istanze sindacali, agevolando di contro la « polverizzazione » delle rappresentanze dei lavoratori (8).

Lo statuto, infatti, incentiva il formarsi, all'interno dell'impresa, di una pluralità di organismi deputati, con diversa competenza, ad assicurare il rispetto dei diritti dei lavoratori (r.s.a., commissioni interne, rappresentanze *ex art.* 9). Per di più esso — a seguito della vittoria dei SI sul secondo quesito referendario dell'11 giugno 1995 — richiede per la costituzione delle r.s.a. la sola adesione ad associazioni sindacali « firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva », consentendo in tal modo pure alle rappresentanze, prive di consistente seguito, l'esercizio, all'interno dei luoghi di lavoro, di incisivi poteri (di convocazione di assemblee, di affissione, di indizione di *referendum*, di uso di locali aziendali, ecc.), per essere sufficiente — come si è detto — per la loro costituzione anche una mera attività negoziale a livello aziendale (9).

di rappresentatività scaturente dalla composizione sociale della classe lavoratrice, hanno cercato di acquisire un maggior potere istituzionale invocando la ideologia dello scambio politico.

(6) In questi sensi cfr. M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. RESCIGNO, 15, t. 1 Torino 1984, 153 ss.

(7) Cfr. S. SCIARRA, *Contratto collettivo*, in *Digesto disc. priv. sez. comm.*, IV, Torino 1989, 66, la quale precisa al riguardo come appaia arduo attribuire alla l. 18 novembre 1977 n. 902 il valore di legge sui criteri della maggiore rappresentatività.

(8) Cfr. in questi termini: G. VIDIRI, *Contrattazione collettiva, diritti individuali e poteri del sindacato*, in *Giur. it.* 1987, IV, 444.

(9) Nell'esaminare i possibili esiti del vicino *referendum*, ha osservato L. MARCUCCI (*Poteri*

Come ha mostrato chiaramente la realtà giudiziaria, impedimenti al raggiungimento di intese a largo raggio, pur sostenute da larghe fasce di lavoratori, scaturiscono anche dall'utilizzabilità del ricorso *ex art. 28* dello statuto da parte di sindacati minoritari, che con la denuncia di condotte ritenute limitative della loro attività e libertà, hanno non di rado contrastato le scelte operate da altre, più rappresentative, organizzazioni, non agevolando, di certo, in tal modo la limitazione ed il raffreddamento dei conflitti.

2. *La contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali.* — Alla luce delle considerazioni sinora svolte, può dunque affermarsi, con una formula riassuntiva, che la praticabilità di politiche sindacali dirette a privilegiare « comportamenti partecipativi » trova ostacoli in un impianto normativo, che per rispondere, in non trascurabile misura, ad una visione conflittuale dei rapporti imprenditori-sindacati, sollecita alcuni indispensabili ritocchi normativi (10).

D'altro canto l'estrema complessità dell'attuale contesto sociale e la necessità che, pur in tale evenienza, le nostre imprese aumentino la loro capacità produttiva per reggere la concorrenza a livello internazionale, rendono avvertibile l'esigenza che si proceda ad una revisione del sistema delle relazioni industriali anche sotto altri versanti. È opinione da molti condivisa che si debba pervenire ad una migliore governabilità delle imprese con una razionalizzazione dell'assetto contrattuale capace di avvicinare il nostro sistema a quello di altri paesi capitalistici, nei quali l'efficacia soggettiva del contratto collettivo riceve una chiara regolamentazione a livello legislativo e non rappresenta, invece, come tra di noi, un limite di fatto alla capacità di autoregolazione delle parti sociali ed alla stabilità della loro negoziazione (11).

dell'imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi, Relazione alle giornate di studio dell'AIDLASS, tenute in Pisa i giorni 26-27 maggio 1995, pag. 13 del testo non definitivo) che, con la soppressione della lettera a) e dell'inciso « non affiliate alle predette organizzazioni » nonché delle parole « nazionali e provinciali » contenute nella lettera b) dell'art. 19 stat. lav., l'unico criterio selettivo ai fini della costituzione delle r.s.a. finirebbe con l'essere individuato nelle associazioni sindacali « firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva », per cui « senza bisogno di evocare il tema del sindacalismo di comodo, non possono sfuggire i rischi sottesi ad un assetto normativo che finisse con il rimettere al datore di lavoro, attraverso l'ammissione all'attività negoziale anche aziendale, la selezione dei sindacati nel cui ambito possono essere costituite le r.s.a. ».

(10) Per un panorama delle diverse istanze di revisione dello Statuto dei lavoratori, avanzate per la prima volta intorno agli anni '80, cfr. per tutti: F. CARINCI, *Il diritto del lavoro tra neo-corporativismo e neo-istituzionalismo*, in *Pol. dir.* 1983, 5, secondo cui c'era chi voleva « da destra » modificare lo Statuto potendolo qua e là, e trasformandolo da unilaterale a bilaterale, cioè tale da proteggere non solo il lavoratore ed il sindacato, ma anche il datore di lavoro, e c'era invece chi voleva « da sinistra » estenderlo oltre l'allora vigente ambito applicativo con la tutela *ex art. 18*, in tema di licenziamenti individuali, anche per le unità produttive con meno di 15 dipendenti.

Si attestava, invece, su posizioni sostanzialmente contrarie ad ogni innovazione in materia: C. SMURAGLIA, in AA.VV., *Lo statuto dei lavoratori dieci anni dopo*, Milano 1981, 11 ss. Per conclusioni, in parti divergenti, G. GIUGNI, *Un chek-up allo statuto, ipotesi per una discussione*, in *Lavoro-Informazione*, 1982, 8.

(11) Per alcune delle soluzioni seguite dalle legislazioni straniere in ordine all'applicazione dei contratti collettivi, oltre il ristretto ambito degli iscritti alle associazioni stipulanti, cfr.: G. GIUGNI, *Contratti collettivi di lavoro*, in *Enc. giur. Treccani*, VIII, Roma 1988, 5, che ricorda come in Francia l'efficacia generalizzata sia conferita soltanto ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dotate di particolari requisiti di rappresentatività (il numero degli iscritti; l'indipendenza; i contributi; l'esperienza e l'anzianità del sindacato; l'atteggiamento patriottico tenuto durante l'occupazione) attraverso un decreto del Ministero del Lavoro (che può introdurre modifiche alla disciplina pattizia in base ad una propria valutazione dell'interesse pubblico), su richiesta di una delle organizzazioni rappresentative o di propria iniziativa; e come in Germania l'obbligatorietà generale di un contratto possa essere dichiarata dal Ministero del Lavoro su richiesta di una delle parti del contratto collettivo,

Nel nostro paese, superata ormai l'esperienza rappresentata dalla l. 17 luglio 1959 n. 741 (c.d. legge Vigorelli) (12), che fu considerata per la sua natura « transitoria, provvisoria ed eccezionale » non in contrasto con il sistema previsto dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost. (13), la discussione sull'efficacia e vincolatività dei contratti collettivi al di là della sfera degli iscritti alla associazione sindacale, ha portato a riproporre un articolato confronto di opinioni sulla portata del summenzionato art. 39.

Quest'ultima disposizione, dopo avere enunciato il principio della libertà sindacale (comma 1), detta nella seconda parte (commi 2, 3, 4) una specifica procedura per rendere efficaci *erga omnes* i contratti di categoria, inserendo in tal modo il sindacato nelle strutture portanti del nostro ordinamento.

Come è stato ricordato, la norma in esame fu la risultante di un confronto all'interno dell'assemblea costituente tra due concezioni del sindacato; una di derivazione cattolica, propensa a configurare quest'ultimo come ente di diritto pubblico, giuridicamente riconosciuto dallo Stato e sottoposto al controllo della pubblica autorità, l'altra sostenuta in particolare da Di Vittorio favorevole, invece, al modello del sindacato libero, espressione dell'autonomia organizzativa dei soggetti privati, indipendente da ogni rapporto giuridico con lo Stato (14).

Sono note le ragioni che hanno impedito interventi legislativi attuativi del precetto di cui ai commi 2-4 dell'art. 39 Cost. (15).

L'introduzione delle procedure previste dalla Carta Costituzionale ai fini dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro, che rispondeva alla necessità avvertita nel primo dopoguerra di garantire tutti i lavoratori non sindacalizzati, venne rifiutata inizialmente dalla CISL che, dopo la rottura del patto di Roma del 1944, intravedeva perché minoritaria, nella proporzionalità delle rappresentanze unitarie un sistema favorevole alla forza antagonista della CGIL.

Soltanto intorno agli anni '60, nel clima di riacquistata unità fra le forze sindacali, la linea di attuazione del dettato costituzionale venne rifiutata anche dalle altre confederazioni maggiormente rappresentative, al cui atteggiamento non erano estranee sia la considerazione che l'obbligo della registrazione contenesse implicito il pericolo di controlli sulla vita interna del sindacato, sia la consapevo-

allorquando i datori di lavoro vincolati dal contratto occupino non meno del 50% dei prestatori di lavoro rientranti nella sfera di applicazione del contratto e la dichiarazione di obbligatorietà generale risulti imposta nel pubblico interesse (presupposti dai quali può prescindere allorquando la dichiarazione di obbligatorietà generale risulti necessaria « per la rimozione di uno stato di bisogno sociale »).

(12) Alla legge Vigorelli (con la quale si attuò una delega al governo ad emanare decreti legislativi di recepimento di contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della legge stessa e depositati presso il Ministero del Lavoro, giungendosi a conferire, in via indiretta, efficacia *erga omnes* a detti contratti) è stato riconosciuto da SCIARRA, *op. cit.*, 64, l'unico merito di avere, forse al di là delle aspettative dei proponenti, contribuito a fortificare la contrattazione nazionale di categoria, come contrattazione *standard*, in anni in cui la tipologia negoziale non era esplosa nella sua varietà.

(13) Cfr. al riguardo C. cost. 19 dicembre 1962 n. 106, in questa *Rivista* 1963, III, 14; in *Foro it.* 1963, I, 17 con nota di G. PERA.

Sul significato di questa importante decisione cfr. per tutti: GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari 1994, 138, che osserva al riguardo come con tale sentenza la Corte sgombrava il campo dall'affermazione in base alla quale l'art. 39 Cost. avrebbe creato « una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro ».

(14) In tali termini cfr. GIUGNI, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., 4.

(15) Sull'art. 39 Cost. vedi per tutti G. GHEZZI, *Modificare l'art. 39?*, in *Pol. dir.* 1985, 219 ss.; G. ZANGARI, *La revisione dell'art. 39 della Costituzione*, in *Lav. e prev. oggi* 1985, 1397 ss.; F. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia collettiva e libertà sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.* 1985, I, 137 ss.; GIUGNI, *Rapporti economici*, in *Commentario della Costituzione* a cura di G. BRANCA, Bologna-Roma 1982, 257 ss.

lezza che l'attribuzione della personalità giuridica determinasse la sottoposizione a schemi normativi avvertiti come ingombranti per l'esercizio della loro attività.

Inoltre il sistema contemplato dai commi secondo, terzo e quarto dell'art. 39 suscitava perplessità anche a livello politico in quanto in esso si intravedeva una riproposizione di modelli e concezioni che avevano caratterizzato l'ordinamento corporativo, stante il richiamo alle categorie professionali, che quell'ordinamento considerava come entità preesistenti al sindacato (16). Come è stato osservato, la mancata attuazione, per i motivi ora indicati, dell'art. 39 Cost., se ha impedito l'emanazione di una legge ordinaria in materia, ha almeno consentito, all'azione e all'organizzazione sindacali — mancando quella cristallizzazione che l'intervento legislativo avrebbe inevitabilmente determinato — di esplicarsi secondo modelli via via diversi, tenendo conto del concreto atteggiarsi delle relazioni industriali in conseguenza delle inevitabili modificazioni del contesto politico, economico e sociale nel quale dette relazioni si svolgono (17).

3. *Legge ed autonomia collettiva.* — La scelta delle forze politiche di trovare momenti di collaborazione e di concerto con il movimento dei lavoratori ha determinato interventi legislativi di ampio sostegno all'azione dei sindacati maggiormente rappresentativi, che hanno così visto allargare la loro competenza e la loro sfera di azione — in presenza di crisi settoriali ed aziendali — fino a vedersi attribuire il potere di derogare a tradizionali rigidità e garanzie poste a tutela dei singoli lavoratori.

Sotto questo profilo, a titolo puramente esemplificativo, possono ricordarsi: l'art. 1 del d.l. 30 marzo 1978 n. 80, convertito con modifiche dalla l. 26 maggio 1978 n. 215, che consente alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori di rendere inoperative, attraverso un preventivo accordo, le disposizioni di cui al primo comma dell'art. 2112 c.c.; l'art. 23, 1 e 3 comma, della l. 28 febbraio 1987 n. 56, che consente l'apposizione di un termine, oltretutto nelle ipotesi previste dalla l. 18 aprile 1962 n. 230, anche nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; l'art. 5, 1 comma, l. 23 luglio 1991 n. 223, che prevede la possibilità di fissare — con contratti stipulati con le organizzazioni maggiormente rappresentative — criteri di scelta dei lavoratori da licenziare diversi da quelli legali (18).

L'assegnazione alla contrattazione collettiva del compito di scendere, in alcune materie, sotto i limiti della legge, superando rigidità poste a tutela dei lavoratori, con una efficacia che, data la *ratio* sottesa ai singoli interventi legislativi, non può non estendersi anche ai non iscritti alle organizzazioni stipulanti (19), solleva

(16) Cfr. in questi sensi M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova 1994, 22.

(17) In tali esatti termini PERSIANI, *op. cit.*, 23.

(18) Con sentenza 30 giugno 1994 n. 268 (*Foro it.* 1994, I, 2307) la C. cost. ha dichiarato infondata la questione di incostituzionalità del suddetto art. 5, comma 1, l. n. 223/1991 in relazione all'art. 39 Cost., in quanto gli accordi previsti in detta disposizione « tendono a proceduralizzare l'esercizio di un potere imprenditoriale » e pertanto 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 ».

Per l'indicazione di altri casi in cui la contrattazione collettiva, unitamente all'intervento del potere amministrativo, può introdurre deroghe peggiorative per i lavoratori cfr. GIUGNI, *Diritto sindacale cit.*, 190 ss.; L. GALANTINO, *Diritto sindacale*, Torino 1994, 198 ss.

(19) Tra i numerosi casi in cui è consentito, tramite contratti stipulati dagli organismi sindacali, disciplinare aspetti del rapporto di lavoro con efficacia che va oltre a quella degli iscritti, possono,

all'occhio del giurista quesiti sul ruolo e la portata della contrattazione collettiva (20).

Con ricchezza ed acutezza di argomentazioni si è sostenuto in dottrina che appare chiara ormai l'inadeguatezza degli schemi privatistici a qualificare la natura del sindacato ed a giustificare correttamente il ruolo e l'ambito dell'autonomia collettiva (21), e nelle numerose norme che esaltano la competenza dei sindacati maggiormente rappresentativi si è individuata la fonte del riconoscimento della personalità giuridica e di poteri trascendenti il momento associativo (22). In questa ottica si è propugnata una piena fungibilità tra fonti legali e fonti collettive, che troverebbe un limite di natura soggettiva nella necessità che la contrattazione sia opera delle organizzazioni di più estesa rappresentatività, ed altro limite di natura contenutistica in quanto la subordinazione alla legge persisterebbe solo in presenza di norme poste a tutela delle primarie esigenze di dignità, libertà e sicurezza della persona umana (23).

Una tale opinione, diretta a riconoscere al sindacato una forma di rappresentanza, che si avvicina a quella legale (24), capace di incidere nella sfera giuridica dell'intera collettività dei lavoratori, è stata però oggetto di ampie e giustificate riserve.

ancora, ricordarsi: gli artt. 4 e 5, l. 20 maggio 1970 n. 300, che demanda ad accordi con le r.s.a., od in mancanza con le commissioni interne, la possibilità di rimuovere i divieti audiovisivi e di visite personali di controllo; l'art. 1, 4° comma, l. 9 dicembre 1977 n. 903, che permette alla contrattazione collettiva di derogare al principio di parità di trattamento uomo-donna nell'ammissione al lavoro attraverso l'individuazione di mansioni lavorative ritenute particolarmente pesanti per il sesso femminile; l'art. 5, l. 19 dicembre 1984 n. 863, che demanda « ai contratti collettivi anche aziendali » la possibilità di regolamentare il *part-time* in relazione al numero percentuale dei lavoratori da impiegare ed alle modalità temporali di svolgimento della prestazione; l'art. 6, l. 13 maggio 1985 n. 190 (modificata successivamente dalla l. 2 aprile 1986 n. 106), che, in deroga all'art. 13 l. 20 maggio 1970 n. 300, consente ai contratti di fissare un termine oltre i tre mesi nell'esercizio di superiori mansioni per l'acquisizione della categoria di quadro o dirigente; ed infine l'art. 4, 11 comma, l. 23 luglio 1991 n. 223, che consente agli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità, i quali prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori eccedenti, di stabilire l'assegnazione dei lavoratori a mansioni diverse da quelle svolte, anche in deroga dell'art. 2103, 2° comma, c.c.

(20) È innegabile che se il sostegno legislativo ai sindacati maggiormente rappresentativi acquisisse una consistenza tale da assicurare agli stessi una gestione monopolistica della contrattazione collettiva con efficacia *erga omnes* o, comunque, al di là dei propri iscritti, la libertà riconosciuta dal primo comma dell'art. 39 Cost. verrebbe di fatto a trasformarsi in una illibertà sostanziale per le organizzazioni minoritarie, private definitivamente di ogni potere contrattuale e, conseguentemente, della possibilità di tutelare con scelte autonome gli interessi dei propri iscritti, che a lungo andare si vedrebbero costretti a ritirare la propria iniziale adesione al sindacato scelto (cfr. in argomento: R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito di una recente iniziativa per la disciplina del contratto collettivo*, in *Mass. giur. lav.* 1986, 686, secondo il quale l'art. 39 Cost. impone « i soli requisiti dell'ordinamento a base democratica e ... di una adeguata rappresentatività — ma non della maggiore rappresentatività — del sindacato », cui *adde* M. DELL'OLIO, *Per una disciplina legislativa del contratto collettivo*, *ivi* 1986, 689, che osserva che il modello costituzionale, come i lavori preparatori confermano, « non è in termini di maggioranza e nemmeno di unanimità, ma di *proporzionalità* »).

(21) Cfr. per tale opinione G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova 1981, 403 ss.

(22) Cfr. FERRARO, *op. cit.*, 39 ss., che individua nello statuto dei lavoratori il primo e più significativo intervento legislativo diretto a convogliare la complessa dinamica sindacale nelle linee di azione dei sindacati più rappresentativi ed a rendere questi ultimi esponenti di istanze e di interessi dell'intera classe operaia, e come tali privilegiati sia nell'azione sindacale di fabbrica, sia quali interlocutori stabili dei pubblici poteri (pag. 61).

(23) Cfr. ancora FERRARO, *op. cit.*, 287 ss., cui *adde*: G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano 1985, 390 ss.

(24) Cfr. RUSCIANO, *Sul problema della rappresentanza sindacale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1987, 246.

Contro l'unico elemento normativo indicato a sostegno di tale tesi, costituito dal nuovo testo dell'art. 2113 c.c. — nella parte (ultimo comma) in cui sancisce l'inoppugnabilità delle conciliazioni intervenute con l'assistenza e l'intervento del sindacato ed aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili della legge — si è puntualmente obiettato come la situazione a livello individuale regolata dalla suddetta disposizione si presenti diversa da quella delle clausole contrattuali destinate a proiettarsi sui rapporti di lavoro in corso o futuri in contrasto con norme imperative di legge, e come il carattere disponibile del diritto già acquisito alla sfera del singolo non implichi di per sé il carattere non imperativo della norma di legge che fonda il diritto (25).

Così, pur nella consapevolezza che la sempre più stretta interazione tra problemi del lavoro e quelli di ordine economico e socio-politico imponga una revisione dell'attuale ordinamento sindacale, è ancora diffuso in dottrina il richiamo agli schemi codicistici al fine dell'individuazione della natura e della portata dell'autonomia collettiva e del ruolo del sindacato, e per saggiare, altresì, la possibilità dell'autonomia collettiva di incidere con provvedimenti ablatori o modificativi sui diritti individuali dei lavoratori (26).

Un simile atteggiamento si appalesa apprezzabile in ragione dell'attuale momento storico in quanto venute meno, come è stato efficacemente evidenziato, l'energia creativa e la capacità unificante spiegata nei primi decenni post-bellici dalla nostra Carta Costituzionale, sui cui modelli di organizzazione sindacale il legislatore ordinario avrebbe dovuto strutturare l'impianto delle relazioni industriali nell'era post-corporativa, il codice civile si presenta ora, per i valori espressi, « come legge fondamentale della società civile, e si offre, nelle ore di transizione e di ricerca, come garanzia di continuità e di superstita protezione » (27).

4. *I contratti collettivi di diritto comune.* — Caduto il regime fascista, vennero soppresse le corporazioni (d.l. 9 agosto 1943 n. 721), ed in seguito vennero meno anche i sindacati corporativi (d.l. 23 novembre 1944 n. 3), cui era stata attribuita la rappresentanza giuridica di diritto pubblico e quella legale delle categorie professionali (individuate per legge in relazione ai diversi settori merceologici della produzione), e cioè di tutti i soggetti che in esse operavano (28).

La soppressione di tale sistema ed il ripristino delle libertà sindacali hanno

(25) In questi sensi cfr. GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit., 194 ; GALANTINO, *Diritto sindacale*, cit., 201, secondo cui può quindi confermarsi il principio di prevalenza della legge sul contratto collettivo, il quale non può modificare *in peius* la norma inderogabile, se non nelle limitate ipotesi di delega espressa da parte di quest'ultima.

(26) Con considerazioni tuttora valide, osservava P. RESCIGNO, in AA.V.V., *Profili giuridici della libertà sindacale in Italia (3 Seminari)*, Padova 1986, 46, che « nella logica privatistica restano suscettibili di essere visti i problemi dell'opponibilità del contratto al non iscritto, della posizione del sindacato non classificabile tra i maggiormente rappresentativi e tuttavia dotato di rappresentatività secondo la normativa della legge statale, dello sviluppo, da non guardare con esagerato allarme o eccessivo timore, di sindacalismi autonomi che chiedono l'irreversibilità degli effetti del contratto stipulato dalle maggiori Confederazioni sui loro iscritti, infine del rispetto di posizioni individuali indisponibili persino nella permanenza dell'iscrizione ».

(27) In questi esatti sensi N. IRTI, *Codice civile e società politica*, Bari 1995, 15, che dopo avere evidenziato in un'altra opera (*L'età della decodificazione*, Milano 1986) come il codice civile avesse assunto un ruolo marginale per il sorgere — spesso sotto le spinte di istanze di categorie interessate — di numerosi ordinamenti settoriali, riconosce allo stesso codice nello specifico momento storico che viviamo una funzione centrale, anche se precisa che l'egemonia sulle altre leggi si presenta « come relazione temporanea, storicamente mutevole, non determinata da criteri logici o giuridici, ma dalla dialettica tra società politica e società civile ».

(28) Per una succinta e, nello stesso tempo, chiara ricostruzione della natura e dei compiti del

coinciso con il completo ancoraggio all'area del diritto privato delle organizzazioni sindacali, che configurano — come i partiti politici — delle associazioni non riconosciute che, pur non avendo soggettività giuridica, rappresentano dei soggetti di diritto con una propria autonomia patrimoniale e che, come tali, sono sottoposti alla relativa disciplina codicistica (artt. 36 e ss. cod. civ.).

Hanno finito così per perdere consistenza le tesi della rappresentanza « politica » o « legale » del sindacato, ed è risultata, invece, privilegiata la soluzione di collegare il potere rappresentativo del sindacato al mandato che il lavoratore, all'atto di associarsi, conferisce all'organizzazione per agire in nome e per conto proprio (29). E, sempre in tale ottica, riconoscendosi alle organizzazioni sindacali il potere di autoregolamentazione dei propri interessi, spettante a ciascun soggetto di diritto privato, si è attribuita natura privatistica ai contratti collettivi da queste stipulati, che definiti infatti « di diritto comune », e sottoposti alla regolamentazione dettata dal codice civile per i contratti in genere (art. 1321 e segg., c.c.), regolano ora « i rapporti individuali di lavoro e le relazioni intersindacali in misura qualitativamente e quantitativamente dominante » (30).

Attraverso il richiamo ai principi di diritto civile, è stata così spiegata l'inderogabilità *in peius* del contratto collettivo da parte del contratto individuale di lavoro, nel rispetto della tipica funzione normativa della contrattazione collettiva diretta a predeterminare i contenuti dei futuri rapporti lavorativi (31). A tale riguardo, sottolineata l'impossibilità di una applicazione in via analogica alla materia in esame dell'art. 2077 c.c. dettato per la figura del contratto collettivo corporativo, la dottrina nello spiegare la prevalenza del contratto collettivo su quello individuale si è richiamata in un primo momento agli artt. 1723, 2° comma, e 1726 c.c. (che sanciscono l'irrevocabilità del mandato conferito non solo nell'interesse del mandante, o conferito da più persone per un interesse comune), mettendo in evidenza come in entrambe le suddette norme « l'interesse collettivo servito sottrae il mandato all'influenza della mutevole volontà o delle vicende personali del mandante o di uno dei mandanti ».

Ed ancora alla luce di regole civilistiche, seppure in una diversa ottica, si è spiegata l'efficacia predominante della contrattazione collettiva, talvolta, ricorrendo alla tesi della dismissione dei poteri individuali (il lavoratore all'atto dell'adesione al sindacato abdica ai propri poteri di autonomia individuale a favore del

sindacato nell'ordinamento corporativo cfr. per tutti GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit., 133 ss.; PERSIANI, *Diritto sindacale*, cit., 8 ss.

(29) All'elaborazione del diritto sindacale post-corporativo secondo schemi privatistici ha fornito insostituibili contributi F. SANTORO-PASSARELLI, con numerosi scritti tra i quali cfr.: *Inderogabilità dei contratti collettivi di diritto comune*, in *Dir. giur.* 1950, 299, ed altri saggi e commenti pubblicati tra il 1949 ed il 1959, ed ora raccolti in *Saggi di diritto civile*, I, Napoli 1961, 115 e segg.

(30) In tali termini vedi GIUGNI, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., 7.

(31) Come è noto, nel contratto collettivo possono essere distinte due parti: una « normativa », composta da tutte quelle clausole aventi ad oggetto la disciplina dei singoli rapporti di lavoro; e l'altra « obbligatoria », contenente invece clausole, che producono effetti per le parti contraenti, le quali risultano quindi tenute a comportamenti preordinati all'amministrazione del contratto collettivo (es.: clausole che delineano procedure conciliative o di arbitrato), o al corretto svolgimento dei rapporti tra esse parti instaurati (es.: clausole che garantiscono i cosiddetti diritti di informazione in relazione a scelte strategiche ed organizzative dell'impresa).

Su tale classica bipartizione del contratto collettivo, e sul rilievo che le clausole obbligatorie finiscono per assumere anche sul piano del contratto individuale di lavoro, vedi per tutti: SCIARRA, *op. cit.*, 67 ss. Per la distinzione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto collettivo, e per l'affermazione che l'art. 39 Cost. fa riferimento unicamente ai contratti normativi, cfr. da ultimo Corte Cost. 30 giugno 1994 n. 268 cit.

gruppo in vista della fissazione di condizioni minime di lavoro, e con la riserva, quindi, di derogare soltanto *in melius* la disciplina contrattuale); e tal'altra, richiamandosi al disposto dell'art. 2113 c.c. — così come modificato dall'art. 6 della l. 11 agosto 1973 n. 533 — (« Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide »), alla stregua del quale le clausole del contratto collettivo, non dichiarate derogabili dalle parti contraenti, finiscono per determinare la disciplina dei rapporti individuali di lavoro indipendentemente dalla volontà dei contraenti, analogamente a quanto avviene per le norme inderogabili di legge con la loro sostituzione automatica (32).

A differenza di quanto accade in dottrina, in cui si constata — come si è visto — qualche voce dissenziente, appare invece costante in giurisprudenza l'utilizzazione dei modelli privatistici per individuare la regolamentazione e la portata dei contratti collettivi, nonché i rapporti intercorrenti tra sindacato e lavoratori. È sufficiente a tale riguardo ricordare l'indirizzo: che si richiama, in modo ripetuto, in tema di interpretazione dei contratti collettivi, ai comuni canoni ermeneutici degli art. 1362 e segg. c.c. (33); che, sul presupposto della non assimilabilità della disciplina del contratto collettivo a quella legale, fa rientrare detta disciplina fra i « fatti » che la parte deve allegare *ex art.* 414 c.p.c. nel ricorso introduttivo della lite, e sulla cui base soltanto il giudice può risolvere la vertenza (34); che condiziona l'estensibilità del contratto collettivo anche ai non iscritti al sindacato alla presenza di un comportamento concludente delle parti individuali, e cioè alla loro adesione esplicita (attraverso un richiamo espresso alla normativa contrattualistica) o implicita (attraverso la concreta applicazione delle clausole contrattuali) al contratto stesso (35); che, nell'impossibilità di estendere *tout court*, proprio in ragione della natura privatistica dei contratti collettivi, i minimi tabellari in essi indicati ai non iscritti alle associazioni stipulanti, fa applicazione in via indiretta — tramite il riconoscimento della natura precettiva dell'art. 36 Cost. — di detti minimi, considerati parametri di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione (36); che ha ritenuto sussistere una vera e propria incompatibilità tra il principio dell'appartenenza alla

(32) Per una enunciazione delle diverse opinioni delineatesi in materia di rapporti tra autonomia collettiva e autonomia individuale cfr. per tutti GIUGNI, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., 8 ss.; GALANTINO, *Diritto sindacale*, cit., 147 ss.; CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro*, cit., 302 ss., cui *adde* SCIARRA, *op. cit.*, 71-72, secondo cui il nuovo testo dell'art. 2113 c.c., nell'estendere il regime di invalidità delle rinunzie e transazioni, « amplia e chiarisce gli effetti vincolanti dei contratti collettivi, rafforzando il patrimonio di tutela del lavoratore ».

(33) Cfr. per tale indirizzo *ex plurimis*: Cass. 26 gennaio 1995 n. 909, *Not. giur. lav.* 1995, 6; Cass. 4 luglio 1994 n. 6321, *ivi* 1994, 573; Cass. 9 settembre 1993 n. 9432, *Giur. it.* 1994, I, 1, 721; Cass. 1 dicembre 1992 n. 12807, *Not. giur. lav.* 1993, 180, n. 16; e, meno recentemente, Cass. 18 giugno 1985 n. 3672, in questa *Rivista* 1985, I, 2724.

(34) Cfr. Cass. 12 febbraio 1985 n. 1186, *Giust. civ. Rep.* 1985, v. *Lavoro (contratto collettivo)*, 131; Cass. 8 luglio 1983 n. 4631, *ivi*, 1983, voce cit., n. 47.

(35) Cfr. per tale indirizzo, anche esso pacifico secondo cui, comunque, l'adesione (espressa o implicita) deve concretizzarsi attraverso la costante e prolungata, e non quindi episodica, applicazione delle clausole contrattuali, Cass. 30 gennaio 1992 n. 976, *Orient. giur. lav.* 1992, 517; Cass. 6 novembre 1990 n. 10654, *Riv. giur. lav.* 1991, I, 277; Cass. 23 settembre 1987 n. 7280, *Mass. giur. lav.* 1988, 47, che evidenzia come nel caso di un imprenditore, il quale svolga distinte attività aventi carattere autonomo, l'adesione al contratto collettivo — con gli effetti scaturenti da detta adesione — possa riguardare una sola delle attività svolte, restando così le altre attività svincolate dalla contrattazione collettiva; Cass. 6 dicembre 1984 n. 6435, in questa *Rivista* 1985, I, 1971.

(36) Per tale orientamento vedi per tutte: Cass. 6 novembre 1990 n. 10654 cit.; Cass. 1 giugno 1988 n. 3712, *Dir. lav.* 1989, II, 289; Cass. 5 novembre 1979 n. 5719, *Giur. it.* 1980, I, 1, 847.

categoria imprenditoriale, fissato dall'art. 2070 c.c., ed il principio di libertà e di autodeterminazione delle parti del contratto collettivo, che si concretizza nella libertà di scegliere la regolamentazione cui sottoporre la disciplina dei singoli rapporti lavorativi (37). E sempre su principi privatistici si fondano le soluzioni che la giurisprudenza ha seguito in tema di: *a*) efficacia del contratto collettivo nel tempo, statuendo che, non vigendo il principio di ultrattività fissato dal contratto collettivo corporativo ex art. 2074 c.c. (che se applicato ora potrebbe essere visto come limitativo della libera volontà delle parti sindacali, in contrasto con l'art. 39 Cost.), la scadenza del termine di durata del contratto collettivo consente al datore di lavoro di non applicare il contratto scaduto nei confronti dei nuovi assunti, e di concordare con i singoli lavoratori modifiche peggiorative dei trattamenti in precedenza previsti (sempre che non si attui però una violazione del principio ex art. 36 Cost. della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro) (38); *b*) di efficacia del contratto nello spazio, ribadendo più volte che i contratti collettivi spiegano la loro efficacia, di regola, all'interno del territorio nazionale (attesa l'insussistenza sui mercati esteri delle condizioni economico-sociali proprie delle imprese che operano nel nostro territorio), ma facendo però salva una diversa volontà delle parti contraenti (39), e richiamandosi, talvolta, espressamente a disposizioni, quale quella dell'art. 25 delle preleggi, regolanti le obbligazioni nascenti dal contratto (40); *c*) di forma dei contratti collettivi, stabilendo la regola della libertà di forma e riproponendo al riguardo gli argomenti tradizionali addotti dalla dottrina civilistica a favore di essa (41).

(37) Cfr. in tali sensi: Cass. 30 gennaio 1992 n. 976, *Riv. it. dir. lav.* 1992, II, 531; Cass. 4 febbraio 1989 n. 701, *ivi*, 1990, II, 61, che ha riconosciuto all'art. 2070 c.c. una funzione soltanto residuale tale da potere esplicare efficacia unicamente in relazione ai contratti collettivi corporativi ed a quelli post-corporativi recepiti in decreti delegati ai sensi della l. n. 741/1959; Cass. 23 settembre 1987 n. 7280, *Mass. giur. lav.* 1988, 47.

(38) Cfr. al riguardo tra le altre Cass. 9 giugno 1993 n. 6408, *Mass. giur. lav.* 1993, 414.

Per quanto riguarda la retroattività si è poi affermata l'abrogazione del disposto dell'art. 11, comma 2, delle disposizioni della legge in generale, precisandosi che la disciplina intertemporale è ora affidata — alla stregua delle norme civilistiche regolanti la successione nel tempo dei contratti — alla libera determinazione delle parti contraenti, le quali ben possono pattuire l'efficacia retroattiva delle clausole convenzionali (cfr. in tali termini, Cass. 24 gennaio 1992 n. 762, *Riv. it. dir. lav.* 1993, II, 70).

(39) Cfr. in tali sensi *ex plurimis*: Cass. 16 aprile 1993 n. 4505, *Riv. giur. lav.* 1994, II, 65, ed in questa *Rivista* 1993, I, 2374, con osservazioni di CALAFÀ; Cass., sez. un., 9 ottobre 1990 n. 9936, *Foro it.* 1990, I, 3115, ed in *Lav. prev. oggi* 1991, 896; Cass. 30 maggio 1989 n. 2611, *Dir. lav.* 1989, II, 412. *Contra* però, e cioè per l'estensione del contratto collettivo anche al lavoro prestato all'estero, seppure sempre in assenza di esplicito e diverso accordo tra le parti stipulanti, Cass. 25 febbraio 1988 n. 2029, *Dir. lav.* 1989, II, 64.

(40) Cfr. 5 settembre 1988 n. 5021, *Foro it.* 1989, I, 797, che in relazione alle prestazioni lavorative svolte all'estero da un lavoratore italiano alle dipendenze di un datore di lavoro nazionale — nel regime anteriore alla legge n. 389 del 1987 (sul lavoro italiano all'estero) — ha fatto riferimento all'art. 25 delle preleggi, ed ha poi affermato che occorre procedere all'interpretazione contrattuale istituito per istituto, al fine di stabilire quali clausole siano compatibili rispetto al luogo della prestazione e trovino, quindi, applicazione, e quali, invece, presupponendo determinate condizioni di lavoro, non possano ritenersi volute e quindi applicabili in relazione ad attività da svolgersi all'estero.

(41) Cfr. da ultimo Cass., sez. un., 22 marzo 1995 n. 3318, (di prossima pubblicazione in questa *Rivista*) in *Foro it.* 1995, I, 1138, con nota di P. BELLOCCHI, che ricordando la nozione di « forma integrativa », elaborata in dottrina (in relazione a tipi di norme, le quali prevedono una determinata forma dell'atto affinché si producano effetti ulteriori rispetto a quelli tipici ed immediati tra le parti), accanto a quella di « forma *ad substantiam* » e di « forma *ad probationem* », precisa come le disposizioni che presuppongono (o presupporrebbero) la forma scritta per la contrattazione collettiva (art. 2077 c.c.; art. 3, l. n. 741 del 1959; art. 425 c.p.c.), evidenziano unicamente l'esigenza della forma scritta a fini diversi dalla validità.

Per un completa disamina del dibattito sulla forma del contratto collettivo e del contrasto

5. *I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello.* — Sempre in un'ottica privatistica è stata affrontata la tematica riguardante il conflitto tra regolamentazioni collettive di diverso livello, giustamente considerato il « problema dei problemi » in materia giuslavoristica. In argomento non poteva, pertanto, mancare un intenso dibattito in dottrina ed in giurisprudenza, che testimonia anche della difficoltà di trovare soluzioni appaganti (42). Per di più, gli ostacoli che lo studio della materia presenta sono, in non trascurabile misura, incentivati dall'esigenza di trovare forme di coordinamento tra gli effetti in concreto scaturenti dai diversi livelli contrattuali e le astratte finalità perseguite attraverso l'articolazione che la contrattazione collettiva presenta sotto il profilo strutturale (43).

In non pochi pronunziati giurisprudenziali si sono estese alla materia in esame le regole concernenti la successione dei contratti di diritto privato facendo così ricorso al principio secondo il quale, mancando specifiche disposizioni di rinvio, i nuovi contratti surrogano quelli precedenti regolamentando i rapporti in corso. In tal modo si è seguito il c.d. criterio della « sopravvenienza temporale » che, analogamente a quanto accade in ipotesi di successione cronologica tra regolamentazioni a carattere generale (44), si attribuisce prevalenza alla disciplina posteriore nel tempo (45).

Corollario di tale indirizzo è, dunque, l'applicazione del contratto collettivo più recente (come avviene nei casi di successione di contratti collettivi dello stesso livello), nonché la possibilità che il contratto aziendale deroghi anche in *peius* il trattamento assicurato ai lavoratori da un precedente contratto collettivo nazionale (o, comunque, a più vasto ambito territoriale), con la suscettibilità ad essere, a sua volta, derogato, anche in *peius* da un successivo contratto di categoria o aziendale (46).

Questo indirizzo giurisprudenziale, nel quale si è ravvisata una adesione alle

sviluppatosi all'interno della Sezione lavoro della Cassazione, e poi risolto con la summenzionata decisione a Sezioni Unite, cfr. in dottrina per tutti: P. BELLOCCHI, *Considerazioni sulla forma del contratto collettivo*, in *Argomenti di diritto del lavoro* 1995, 133 ss.

(42) In argomento tra i numerosissimi scritti cfr. per tutti CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il diritto del lavoro*, cit., 353 ss.; A. DI FRANCESCO, *Anzianità, prescrizione e successione nel tempo di contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. giur. lav.* 1994, II, 1064; M. MARIANI, *Sulla successione nel tempo di fonti collettive anche di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.* 1992, II, 30; M.N. BETTINI, *Specialità e competenza nel rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Dir. lav.* 1991, II, 47; VIDIRI, *Sul concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello e sull'ambito applicativo dell'art. 36 Cost.*, in *Giur. merito* 1988, 991; B. CARUSO, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una svolta tra continuità e rottura con il passato*, in *Foro it.* 1987, I, 512; G. DE TOMMASO, *Recenti tendenze giurisprudenziali tra contratti collettivi di diverso livello*, *ivi*, 1987, 517; G. IOTTI, *Sull'applicazione del criterio di « specialità » al concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Riv. it. dir. lav.* 1987, II, 444.

(43) Per una conversione del coordinamento tra livelli contrattuali dal piano giuridico a quello politico-sindacale vedi invece: G. SANTORO-PASSARELLI, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1980, 617 ss.

(44) Sul generale versante ordinamentale in relazione al criterio cronologico come strumento per la risoluzione delle antinomie giuridiche: F. MODUGNO, *Ordinamento giuridico (dottrine generali)*, in *Encicl. dir.*, XXX, Milano 1980, 693 ss.; N. BOBBIO, *Sui criteri per risolvere le antinomie. Studi per una teoria generale del diritto*, Torino s.d. (1970), 95 e ss.

(45) In giurisprudenza hanno seguito l'indirizzo temporale tra i giudici di legittimità: Cass. 22 ottobre 1993 n. 10502, *Giust. civ. Mass.* 1993, cui *add.* Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403, *Mass. giur. lav.* 1990, 267; nonché Cass. 27 maggio 1987 n. 4658, *Foro it.* 1989, I, 2833, in relazione ai contratti collettivi di pari livello, facendo in ogni caso salva l'intangibilità dei diritti soggettivi ormai entrati nel patrimonio individuale del lavoratore; e tra i giudici di merito: Pret. Ceglie Messapico, *Giur. merito* 1988, 990; Pret. Napoli 22 dicembre 1981, *Tributi* 1982, 408; Pret. Roma 1 dicembre 1980, *Dir. lav.* 1980, II, 358; Pret. Milano 30 giugno 1980, *Orient. giur. lav.* 1980, 827.

(46) Sulla derogabilità in *peius* del trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale da parte

teorie dottrinarie che — sulla base delle relazioni sindacali determinatesi dopo l'autunno caldo del 1969 — configurano la contrattazione aziendale come una contrattazione concorrente con quella nazionale e priva di limitazioni quantitative e qualitative (47), è stato sottoposto da più parti a penetranti obiezioni critiche.

Si è accusato l'indicato criterio di essere eccessivamente schematico perché ignora in particolar modo « la complessa e variegata logica che presiede allo sviluppo dei processi riproduttivi dei livelli integrativi del regolamento collettivo » (48). E, contemporaneamente, si è sottolineato come l'estensione alle relazioni industriali di una siffatta forma di risoluzione dei conflitti non solo sottovaluti la natura ed il contenuto della contrattazione nazionale rispetto a quella periferica ma trascuri anche di considerare che a contrattazioni di diverso livello corrispondono distinte rappresentanze sindacali con la conseguente impossibilità di ricondurre il soggetto sindacale che ha prodotto la regolamentazione aziendale nel sistema organizzativo cui si riferisce il più ampio livello, ricavandosi, così, da tali premesse, l'inutilizzabilità di una regola, come quella cronologica, che al fine di individuare la disposizione prevalente utilizza il riferimento alla volontà (effettiva o presunta) dei soggetti contrattuali (49).

Il fragile fondamento dell'opinione sopra esposta ha spinto la dottrina e la giurisprudenza a percorrere altre vie.

Così è stato proposto il criterio del *favor*, privilegiante il contratto che presenta condizioni di maggior favore per il lavoratore. Ma tale teoria, seguita dalla giurisprudenza meno recente della Cassazione (50), è stata poi abbandonata anche in dottrina in base alla considerazione che essa risulta priva di consistenza giuridica, atteso che l'art. 2077 c.c. trova applicazione nei rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro e non tra contratti aventi pur sempre natura collettiva (come sono il contratto nazionale ed il contratto aziendale), ed in base all'ulteriore osservazione che il principio del favore verso il lavoratore non può estendersi al di fuori dai casi in cui è specificamente previsto (51).

di un successivo contratto aziendale cfr. *ex plurimis*: Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403 cit.; Cass. 27 gennaio 1989 n. 513, *Sett. giur.* 1989, II, 416; Cass. 4 febbraio 1988 n. 1147, *Notiz. giur. lav.* 1988, 733.

(47) Cfr. in tali sensi GALANTINO, *op. cit.*, 177-178, che ricorda come nell'autunno caldo del sessantanove e nella prima metà degli anni settanta i fenomeni di tensione fra base e vertici sindacali abbiano fatto venir meno ogni vincolo tra contrattazione nazionale e contrattazione a livello d'impresa per ritenersi quest'ultima libera di trattare qualsiasi materia. L'agente di tale forma di contrattazione decentrata diventa il Consiglio dei delegati, cui il relativo potere è riconosciuto dal patto federativo del 3 luglio 1972 tra CGIL, CISL e UIL (il Consiglio dei delegati è definito come « l'istanza di base con poteri di contrattazione sui posti di lavoro »), ribadito nel suo contenuto dalla nota unitaria delle strutture di base del 6-8 aprile 1974 (« Il Consiglio, istanza di base della federazione unitaria, realizza la politica della Federazione stessa nei luoghi di lavoro ed ha poteri di iniziativa e di contrattazione sui luoghi di lavoro e di tutela della libertà e dignità dei lavoratori »).

(48) In tali precisi termini: M. GRANDI, *Sul concorso-conflitto tra regolamentazioni contrattuali collettive di diverso livello*, in questa *Rivista* 1983, I, 2720.

(49) Così testualmente IOTTI, *op. cit.*, 445-446. In argomento vedi pure GRANDI, *op. cit.*, 2719 che, nella sequenza temporale contratto collettivo aziendale-contratto collettivo nazionale, ritiene difficile fondare la giustificazione dell'effetto sostitutivo globale su una presunta o implicita volontà delle parti, che non sono le medesime nei due atti concorrenti.

(50) Cfr. al riguardo Cass. 5 maggio 1958 n. 1470, *Riv. giur. lav.* 1958, 261.

Osserva PERSIANI, *Diritto sindacale*, cit., 113, che simile atteggiamento della giurisprudenza poteva essere giustificato in un periodo in cui la debolezza dell'organizzazione sindacale poteva far guardare con sospetto una qualsiasi deroga a svantaggio del lavoratore.

(51) Cfr. al riguardo, da ultimo, tra le tante Cass. 26 marzo 1991 n. 3257, *Riv. it. dir. lav.* 1992, II, 30; Cass. 11 dicembre 1987 n. 9175, *Orient. giur. lav.* 1988, 309; Cass. 12 luglio 1986 n. 4517, *Mass. giur. lav.* 1986, 462.

In dottrina cfr. per tutti GALANTINO, *op. cit.*, 181, la quale osserva come si ritenga oggi che il

Talvolta sono stati seguiti il criterio del « mandato ascendente », che conduce alla derogabilità *in pejus* del contratto di categoria da parte di quello aziendale, sul presupposto che con la stipula di quest'ultimo si attui una revoca implicita del mandato conferito all'associazione firmataria del contratto di livello superiore, dovendo operare in materia in tutta la sua estensione il principio della libera volontà delle parti contraenti (52); e quello del « mandato discendente » che, sulla premessa invece di una supremazia gerarchica dell'associazione di livello superiore su quella di livello inferiore, perviene ad opposte conclusioni sostenendo l'impossibilità di derogare *in peius* con la contrattazione aziendale la disciplina generale di categoria che sola può determinare il peggioramento del trattamento assicurato ai lavoratori (53).

La giurisprudenza sembra ormai in via prevalente rivolta a verificare l'effettiva volontà dei soggetti stipulanti nel pieno rispetto dell'autonomia contrattuale « alla stregua del collegamento funzionale che le associazioni sindacali, appunto nell'esercizio della loro autonomia, pongono mediante statuti o altri atti idonei di autolimitazione, fra i vari gradi o livelli di struttura e di corrispondente attività, mai perdendo di vista il criterio fissato dalla contrattazione nazionale » (54); in un siffatto contesto gli accordi periferici per essere più prossimi agli interessi disciplinati sono destinati in linea di massima a prevalere a meno che non si connotino di aspetti economici-normativi capaci di rinnegare i principi ispiratori della contrattazione collettiva nazionale introducendo elementi di spiccata disomogeneità con detta contrattazione (55).

A ben vedere, viene così a stabilirsi che sono innanzitutto « gli statuti o gli altri atti di autolimitazione » a determinare la prevalenza di un contratto sull'altro e, che, solo nell'ipotesi in cui nessuna indicazione proviene dall'autonomia sindacale, è legittimo fare ricorso al principio di « specialità », con la conseguenziale appli-

principio di favore possa essere invocato al fine di risolvere il conflitto fra fonti diverse e non fra fonti della stessa natura collettiva, anche se di livello diverso; G. GHEZZI-U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna 1987, 202, i quali sottolineano l'impossibilità di risolvere la divergenza tra contratto d'impresa e contratto nazionale di categoria alla stregua dell'art. 2077 c.c., perché « la stessa ragione politico-sindacale della subordinazione dell'interesse individuale a quello collettivo non è infatti meccanicamente trasponibile al rapporto tra i diversi livelli ai quali può esprimersi l'interesse collettivo medesimo ».

(52) Cfr. Cass. 2 febbraio 1990 n. 710, *Giust. civ. Rep.* 1990, v. *Lavoro (contratto collettivo)*, 31; Cass. 18 aprile 1978 n. 2018, *Mass. giur. lav.* 1978, 445.

(53) In giurisprudenza cfr. al riguardo Cass., sez. un., 8 settembre 1981 n. 5057, che leggesi in questa *Rivista* 1982, I, 106, che evince dal disposto dell'art. 19 dello statuto una forma di assoggettamento gerarchico delle associazioni sindacali inferiori nei confronti di quelle superiori; Cass. 15 gennaio 1981 n. 336, *Not. giur. lav.* 1981, 121; Cass. 28 marzo 1980 n. 2049, *Mass. giur. lav.* 1980, 394; Cass. 18 gennaio 1978 n. 233, *ivi* 1978, 448.

In dottrina per l'assunto dell'inadeguatezza del riferimento al mandato per risolvere la problematica delle divergenze tra contratti di diversi livelli cfr. PERSIANI, *op. cit.*, 114, che osserva come una siffatta opinione si muova « sull'erroneo presupposto che l'organizzazione sindacale sia sempre di tipo associativo e, quindi, agisca nell'esercizio di un potere conferito dai singoli lavoratori ». Da tale premessa l'autore fa scaturire la prevalenza del contratto collettivo ad ambito minore, anche se meno favorevole, rispetto a quello ad ambito maggiore (sempre che non si dimostri che sia stato stipulato da un sindacato di comodo, art. 17 legge n. 300 del 1970), perché l'articolazione ai diversi livelli della contrattazione collettiva tende a soddisfare « l'esigenza di una disciplina sindacale adeguata alle specifiche situazioni territoriali o aziendali ».

(54) In tali sensi cfr. Cass. 12 luglio 1986 n. 4517, *Foro it.* 1987, I, 510.

(55) Cfr. tra le altre per tale orientamento: Cass. 28 novembre 1992 n. 12751, *Notiz. giur. lav.* 1993, 1; Cass. 20 agosto 1991 n. 8954, *Mass. giur. lav.* 1991, 620; Cass. 26 marzo 1991 n. 3257, *cit.*; Cass. 19 febbraio 1988 n. 1759, *Giust. civ. Rep.* 1988, v. *Lavoro (contratto collettivo)*, 22; Cass. 4 febbraio 1988 n. 1147, *Notiz. giur. lav.* 1988, 733.

cabilità della contrattazione aziendale anche in deroga di quella nazionale, sempre che la prima non contraddica — come già detto — i principi ispiratori di quest'ultima.

In altri termini, l'esigenza « di non creare discrepanze economiche-normative nell'ambito di un unico sistema strutturale e funzionale posto dalle parti collettive con presumibile coerenza ed in funzione di un complessivo equilibrio di settore o di categoria » induce ad attribuire, nella soluzione delle antinomie tra contratti di diverso livello, un ruolo determinante al contenuto degli statuti delle organizzazioni sindacali (56). Se infatti si considera che il lavoratore conferisce al sindacato, all'atto della sua iscrizione, un potere di rappresentanza dei suoi interessi (57), e se, contestualmente, si osserva che lo stesso lavoratore finisce per accettare dell'organizzazione sindacale gli obiettivi, gli scopi, le opzioni ideologiche e le modalità del suo operare (elementi tutti questi enunciati e definiti nel relativo statuto), non può non conseguirne una decisiva rilevanza del contenuto di tale statuto nella soluzione delle interferenze tra fonti collettive. Corollario di siffatto assunto è che, rinvenendosi negli statuti delle maggiori confederazioni clausole improntate a modelli organizzativi incentrati su una sostanziale preminenza delle strutture nazionali su quelle decentrate, finiscono per risultare privilegiate — proprio nel rispetto della volontà sottesa all'atto di adesione al sindacato — soluzioni dirette a riconoscere ai contratti collettivi nazionali una supremazia su quelli di livello inferiore, eventualmente difformi (58).

(56) Per il rispetto di tale esigenza cfr. Cass. 12 luglio 1986 n. 4517, cit.

(57) Cfr. in argomento in dottrina, A. CESSARI, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano 1966, 157 ss.; A. CATAUDELLA, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo individuale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, 562-571.

Per la tesi della rappresentanza volontaria come fondamento dei poteri del sindacato cfr. però per tutti, R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto*, Milano 1963; M. GHIDINI, *Diritto del lavoro*, Padova 1969, 75; V. SIMI, *Il contratto collettivo di lavoro*, in *Enc. dir. lav.* diretta da G. MAZZONI, Padova 1980, 70 ss.; VIDIRI, *Contrattazione collettiva, diritti individuali e poteri del sindacato*, cit., 439 ss.

Di recente però per l'opinione del progressivo e costante superamento del tradizionale schema associativo, via via affiancato, soprattutto a livello aziendale, da una struttura sindacale di tipo istituzionale, PERSIANI, *op. cit.*, 32 ss., per il quale, infatti, detta struttura è destinata ad operare non su base associativa, o perché liberamente eletta dai lavoratori interessati (e con attività efficace non solo per i votanti, ma anche per i non votanti, e anche per chi avesse votato candidati non eletti) o, più spesso, perché ritenuta, dallo stesso legislatore, idonea a svolgere — al pari della struttura associativa — un'efficace azione sindacale nell'interesse collettivo di un gruppo di lavoratori.

Per un completo esame del ruolo « istituzionale » del sindacato cfr. tra gli altri: M. RUSCIANO, *Libertà di associazione e libertà sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.* 1985, I, 592; R. PESSI, *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Napoli 1988, 121 ss.

Ha osservato però puntualmente A. PILEGGI, *Spunti critici sul problema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Dir. lav.* 1989, I, 365, nt. 20, mutuando una espressione di F. CARNELUTTI (*Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova 1928, 116-117) che potrebbe forse dirsi che sembrerebbe pretendersi dagli attuali contratti collettivi di diritto comune sia l'anima del contratto sia l'anima della legge, in quanto in molti indirizzi (dottrinari e giurisprudenziali) « si vorrebbe attribuire ad un contratto (quello collettivo) desiderando che resti tale — e cioè atto di privata autonomia — e che anzi come tale rilevi anche nei confronti delle parti del rapporto di lavoro, l'efficacia propria della norma giuridica ».

(58) Per questo indirizzo cfr. S. PICCININNO, *Statuti sindacali*, in *Dizionari del diritto privato* diretti da N. IRTI, *Diritto del lavoro* a cura di M. DELL'OLIO, Milano 1981, 546, il quale, infatti, proprio facendo riferimento ad alcuni modelli organizzatori fissati dagli statuti osserva che « l'efficacia dei contratti collettivi stipulati dall'organizzazione nazionale vincola gli iscritti secondo le norme generali e prevale sul contratto collettivo eventualmente difforme in virtù dell'obbligo, assunto con la adesione, di rispettare le norme dello statuto dell'associazione nazionale e gli interessi confederali ».

Per G. PERA, *Diritto del lavoro*, Padova 1984, 163, « sulla base delle indicazioni statutarie... potrebbe sostenersi che il sistema a piramide va propriamente inteso come un sistema di deleghe

Una siffatta soluzione si manifesta apprezzabile sul piano politico-istituzionale soprattutto in periodi di crisi economiche ed occupazionali, nei quali i noti aspetti negativi di teorie privilegianti la contrattazione nazionale (eccessiva rigidità contrattuale; minore mobilitazione della base dei lavoratori), sembrano sufficientemente compensati da consistenti vantaggi non solo per gli imprenditori (per i quali una ridotta conflittualità, ricollegata ad una centralizzazione della contrattazione, è condizione sovente decisiva per la buona riuscita dei processi di riconversione e ristrutturazione produttiva) ma anche per gli stessi lavoratori (per i quali la compressione della capacità derogatoria dei contratti aziendali si manifesta conveniente attesa la minore forza contrattuale che il sindacato mostra all'interno della fabbrica in periodi di recessione economica) (59).

Un *répêchage* degli statuti si appalesa inoltre utile anche in tema di individuazione dei limiti che l'autonomia collettiva incontra in presenza di diritti individuali dei lavoratori.

Una siffatta impostazione teorica conforta l'opinione, seguita in dottrina ed in giurisprudenza, secondo cui non è possibile incidere, per il principio della intangibilità dei diritti quesiti, su posizioni già consolidate o su diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore (60). Tale conclusione trova un valido supporto proprio nel contenuto degli statuti delle organizzazioni sindacali, che normalmente non prevedono il potere del sindacato e dei suoi rappresentanti di rinunciare, in tutto o in parte, per conto dei lavoratori, ai diritti soggettivi da questi ultimi acquisiti per effetto della legge o dei precedenti contratti collettivi. Sotto il versante del lavoratore, è innegabile, poi, che se è insito nell'adesione all'associazione sindacale l'intento di subordinare, in certa misura, l'interesse individuale a quello della generalità dei lavoratori per permetterne una più efficace ed incisiva tutela, non è invece riscontrabile nella stessa adesione la volontà del lavoratore di dismettere, in via preventiva e definitiva, diritti già acquisiti, attribuendo al sindacato il potere di disporre liberamente ed autonomamente di tali diritti (61).

dall'alto in basso, con la conseguenza che il contratto maggiore, in quanto regolante i rapporti tra le opposte cerchie al livello più ampio, di necessità prevarrebbe di per sé, cioè autonomamente, sui contratti minori ». Evidenza, altresì, la stretta connessione sussistente tra atto di adesione, statuto e contratto collettivo, SIMI, *op. cit.*, 73.

Svaluta invece la portata degli statuti A. MARESCA, *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1985, 718, secondo il quale gli statuti dei sindacati sono formulati con una terminologia piuttosto generica che, se consente di soddisfare sul piano ideologico le aspirazioni politico-sindacali sottese all'organizzazione, appare assai meno pregnante sotto il profilo giuridico.

(59) Sulle conseguenze di politiche implicanti il riconoscimento di un ruolo primario alla contrattazione aziendale cfr. per tutti: B. VENEZIANI, *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, nel volume collettaneo dall'identico titolo a cura di R. SCISCA, Milano 1984, 31 ss., cui *adde*, nello stesso volume, E. SINISCALCHI, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e gli orientamenti della giurisprudenza*, 75 ss.

(60) Cfr. al riguardo *ex plurimis*: Cass. 7 aprile 1992 n. 4219, *Notiz. giur. lav.* 1992, 601, n. 37; Cass. 3 settembre 1988 n. 5016, *ivi* 1988, 901, n. 87; Cass. 22 maggio 1987 n. 5016, *ivi* 1987, 551; Cass. 13 dicembre 1986 n. 7483, *Foro it.* 1988, I, 527.

Per Cass. 28 novembre 1992 n. 12751, *Not. giur. lav.* 1993, 1, per configurarsi un « diritto quesito » deve essersi in presenza di una situazione che entri a far parte del patrimonio del lavoratore quale « corrispettivo di una prestazione già resa e nell'ambito, quindi, di un rapporto o di una fase già esauriti ». Per Cass. 23 luglio 1994 n. 6845, *Notiz. giur. lav.* 1994, 705, la fattispecie di disposizione di diritti già acquisiti definitivamente dal lavoratore da parte della contrattazione collettiva deve essere distinta da quella in cui il contratto collettivo venga invece ad incidere su posizioni non ancora assunte alla dignità di diritto soggettivo e venga a regolare le condizioni di acquisto di diritti futuri (ad. es.: salario non maturato; contingenza non ancora scattata).

(61) Cfr. A. MARESCA, *Diritti individuali del lavoratore e potere del sindacato*, cit., 725, che richiama, a conforto della sua opinione, le indicazioni enucleabili dalla tipicità sociale che caratterizza

6. *I soggetti e l'ambito di efficacia del contratto collettivo a livello aziendale.* —

La consapevolezza della necessità di un collegamento delle strutture sindacali nazionali con quelle aziendali — e del conseguente raccordo dei diversi livelli di contrattazione — come strumento insostituibile al fine un ordinato governo delle relazioni industriali, ha indotto la giurisprudenza ad assumere atteggiamenti di particolare severità nel riconoscimento degli organi legittimati alla stipula dei contratti aziendali.

Così per lungo tempo, partendo dall'assunto che le commissioni interne (previste dall'accordo interconfederale del 1947 e successivamente regolate da quello del 1966) avevano compiti generici di tutela dei lavoratori e non la rappresentanza sindacale degli stessi, è stata negata agli accordi stipulati da dette commissioni la natura di contratti collettivi (62); atteggiamento poi modificato in base alla presa di coscienza che le commissioni si sono poste nella realtà aziendale come organi di negoziazione che, dotati di propri poteri, sono state sovente affiancate nel loro operare dagli organismi sindacali (63).

E sempre nella stessa ottica si è negata la natura collettiva (per essersi in presenza di una somma di contratti individuali di contenuto conforme) ad accordi stipulati da organismi che non hanno operato quali r.s.a. perché costituite al solo scopo, limitato e dichiarato, di stipulare con il datore di lavoro, su delega dei dipendenti, una convenzione destinata a porre fine ad una controversia, non potendo l'attività sindacale configurarsi come transeunte perché « deve necessariamente avere un contenuto più ricco e complesso in relazione al quale l'associazione promuova iniziative, operi scelte e formuli programmi che, sebbene limitati nell'ambito aziendale, esprimano una linea di tendenza nella quale gli aderenti possano identificarsi » (64).

In tale direzione la stessa giurisprudenza ha poi attuato il raccordo tra diversi livelli di contrattazione, dando per presupposta una forma di subordinazione gerarchica delle organizzazioni sindacali locali (provinciali o aziendali) nei riguardi di quelle nazionali; o basandosi, invece, sull'art. 19 dello statuto nella sua originaria formulazione, e riconoscendo quindi alle rappresentanze sindacali aziendali di cui

il contratto collettivo « di guisa che, mostrandosi questo come strumento di una gestione negoziale alla quale è palesemente estranea, nella normalità dei casi, l'ablazione dei diritti soggettivi del lavoratore di matrice legale e individuale, si dovrà convenire che il sindacato, allorché reputi di adottare una siffatta linea di condotta, debba inevitabilmente munirsi di poteri specifici finalizzati a legittimare un intervento esorbitante rispetto a quello proprio della gestione degli interessi dei rappresentati ».

In argomento cfr. pure PERA, *Ancora sulla gestione dell'integrazione salariale Fiat*, in questa *Rivista* 1985, I, 507, il quale pur ammettendo che « ben può il sindacato intervenire nelle situazioni di crisi, con possibili arretramenti sul piano retributivo », esclude però, tenendo presenti proprio gli statuti delle organizzazioni sindacali, che « l'iscrizione al sindacato conferisca all'organizzazione la disponibilità delle posizioni individuali, dove, secondo tradizione, l'intervento dell'associazione è solo in funzione di assistenza ».

Per tale opinione cfr. pure: VIDIRI, *Contrattazione collettiva*, cit., 452-453; ID., *Sul concorso-conflitto tra contratti collettivi di diverso livello*, cit., 993-994.

(62) Cfr. al riguardo Cass. 11 settembre 1972 n. 2736, *Giust. civ. Rep.* 1972, v. *Lavoro (contratto collettivo)*, 2; Cass. 31 maggio 1967 n. 721, *Mass. giur. lav.* 1967, 241; e per i giudici di merito Trib. Napoli 13 luglio 1976, *Orient. giur. lav.* 1977, 362; App. Milano 1 ottobre 1968, *Riv. giur. lav.* 1969, II, 22; App. Milano 7 maggio 1965, *ivi* 1965, II, 548.

(63) Cfr. Cass. 7 giugno 1985 n. 3419, *Giur. it.* 1987, I, 1, 358, ed in *Riv. it. dir. lav.* 1985, II, 621; Cass. 3 dicembre 1981 n. 6414, *Giust. civ. Rep.* 1981, v. *Lavoro (contratto collettivo)*, 5; Cass. 15 gennaio 1981 n. 349, *ivi* 11; Cass. 13 gennaio 1981 n. 300, *ivi* 17; Cass. 18 gennaio 1978 n. 233, *Dir. lav.* 1979, II, 69, ed in *Mass. giur. lav.* 1978, 448; Cass. 10 febbraio 1971 n. 357, *Foro it.* 1971, I, 887.

(64) Cfr. in questi sensi: Cass. 19 febbraio 1982 n. 1066, in questa *Rivista* 1982, I, 1217, con nota di G. PERA.

alla suddetta norma, pur nel silenzio del legislatore al riguardo, una generale legittimazione negoziale all'interno dei luoghi di lavoro (65).

Con identica logica si è proceduto a qualificare, invece, « plurisoggettivo », negandogli la natura sindacale, all'accordo stipulato dal datore di lavoro con i lavoratori designati dal personale, i quali avevano agito sulla base di una specifica deliberazione assembleare, ma senza l'assistenza di rappresentanti sindacali (66); e « plurimo » l'accordo stipulato dal datore di lavoro con tutti i dipendenti con una determinata qualifica, comportante un più favorevole trattamento economico rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva (67).

Mentre gli accordi interconfederali e quelli nazionali di categoria non possono che porre norme astratte e generali che prescrivono o vietano all'imprenditore determinati tipi di comportamento, la contrattazione aziendale, per la sua maggiore duttilità, è idonea a condizionare potenzialmente ogni singolo atto della gestione aziendale, anche se, ovviamente, l'effettivo spiegarsi di questo condizionamento e l'ampiezza dell'area nella quale l'imprenditore non accetta di essere condizionato dipendono dai reciproci rapporti di forza (68).

Per terminare, non può sottacersi che anche sull'efficacia e la portata degli accordi aziendali si riscontrano posizioni non concordanti.

L'orientamento prevalente ribadisce che i suddetti accordi vincolano unicamente gli aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti ed i lavoratori non dissidenti, non potendo valere il principio maggioritario per estendere l'efficacia di detti accordi anche agli altri lavoratori (69). Il riconoscere, infatti, « efficacia *erga omnes* per così dire intrinseca al contratto aziendale confliggerebbe con i principi fondamentali della libertà di associazione e di organizzazione sindacale al cui rispetto non osta alcuna norma, neppure di livello inferiore a quella costituzionale, su cui possa fondarsi l'affermazione che i contratti collettivi locali stipulati dalle

(65) Cfr. Cass., sez. un., 8 settembre 1981 n. 5057, *Giust. civ. Mass.* 1981, 1826; Cass. 18 gennaio 1978 n. 233, cit.

(66) Cfr. Cass. 6 luglio 1988 n. 4458, *Orient. giur. lav.* 1988, 925.

(67) Cfr. Cass. 23 marzo 1994 n. 2806, *Mass. giur. lav.* 1994, 496, con nota critica di G. PROIA, *Ancora alcune considerazioni in ordine alla distinzione tra contratto collettivo aziendale e contratto plurisoggettivo*. Cfr. in argomento anche Cass. 13 gennaio 1992 n. 289, *Foro it.* 1992, I, 1793, ed in *Riv. giur. lav.* 1992, II, 629, che però non prende « posizione sull'astratta configurabilità, né sulla natura collettiva degli accordi (cosidetti "asindacali") che siano stati stipulati... dal datore di lavoro direttamente con la comunità dei propri dipendenti, senza mediazione, cioè, di rappresentanze sindacali aziendali od altre strutture sindacali ».

In dottrina è stato però osservato da G. FERRARO, *Il contratto collettivo aziendale*, in *Autonomia e poteri nel diritto del lavoro*, Padova 1992, 92, che occorrerebbe chiedersi « se la natura collettiva di un contratto aziendale debba determinarsi in relazione all'identità giuridica dell'agente negoziale o non piuttosto in riferimento all'interesse considerato ed all'obiettivo di predisporre una regolamentazione di carattere generale ed astratto, valevole per tutti i soggetti virtualmente riconducibili nel suo ambito d'esercizio ».

(68) In questi precisi termini GIUGNI, *Contratti collettivi di lavoro*, cit., 18, il quale aggiunge anche che non mancano però norme contrattuali (ad es.: art. 16, 4° comma, disciplina generale, del CCNL dei metalmeccanici privati in materia di trasferimenti collettivi dei lavoratori) o legali (ad es.: art. 5 l. 20 maggio 1975 n. 164 in materia di intervento di Cassa Integrazione Guadagni) sulla c.d. « procedimentalizzazione » dei poteri dell'imprenditore, che vincolano quest'ultimo, prima di compiere certi atti di gestione, a darne comunicazione alle organizzazioni sindacali o a consultare dette organizzazioni.

(69) Cfr. *ex plurimis* Cass. 4 maggio 1994 n. 4295, *Not. giur. lav.* 1994, 285 ed in *Mass. giur. lav.* 1994, 320; Cass. 24 aprile 1993 n. 4802, *Notiz. giur. lav.* 1993, 673; Cass. 13 gennaio 1992 n. 289, *Mass. giur. lav.* 1992, 335; Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403, *ivi* 1990, 267; Cass. 13 maggio 1987 n. 4408, *Not. giur. lav.* 1987, 511.

organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno efficacia *erga omnes* » (70).

Un altro orientamento, sensibile all'esigenza ampiamente avvertita di apprestare una uniforme disciplina a livello aziendale al fine di una ordinata gestione dell'attività imprenditoriale, ha sostenuto la vincolatività del contratto aziendale a tutti i lavoratori dell'azienda, indipendentemente dall'iscrizione ai sindacati stipulanti, stante la sua attitudine ad incidere su indivisibili e collettivi interessi dei lavoratori (71), anche se la portata di tale principio è stata ridimensionata con la statuizione secondo cui l'efficacia dell'accordo aziendale, nei riguardi dei non aderenti alle associazioni stipulanti, deve negarsi allorquando detto accordo contenga unicamente disposizioni (peggiorative) che non trovino compensazione (anche parziale) in altri vantaggi attribuiti dallo stesso accordo, perché in tal caso l'estensione dell'efficacia contrasterebbe con i principi di libertà di associazione e di organizzazione sindacale senza alcun bilanciamento con valori almeno pari ordinati (72).

Un ultimo indirizzo, infine, pur ribadendo il principio della naturale obbligatorietà dei contratti aziendali per i soli aderenti alle organizzazioni stipulanti, riconosce però una efficacia indiretta di detti contratti per i non iscritti, e cioè una area di operatività anche per questi ultimi a seguito di accettazione, anche implicita o per condotte concludenti, del contenuto degli accordi in oggetto (73).

Di recente si è tentato di porre rimedio all'incertezza riscontrabile in materia di rappresentatività degli organismi legittimati alla contrattazione aziendale e di portata ed efficacia di detta contrattazione. Ed infatti con l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, intervenuto tra Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl ed Uil, si è stabilita la costituzione di organismi unitari ed esclusivi di rappresentanza dei lavoratori (rappresentanze sindacali unitarie) nelle singole unità produttive, riconoscendo ad esse il potere di negoziazione a livello aziendale (74). In adesione a quanto già contemplato dal Protocollo 23 luglio 1993, l'accordo in esame, prevede

(70) Così testualmente in motivazione Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403, cit.

(71) Cfr. al riguardo Cass. 2 maggio 1990 n. 3607, *Mass. giur. lav.* 1990, 384 (con nota di C.E. LUCIFREDI, *In tema di efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali*), che fa esplicito riferimento agli indivisibili interessi collettivi aziendali dei lavoratori, cui *adde* Cass. 26 febbraio 1992 n. 2410, *ivi* 1992, 371 (con nota di I. INGLESE, *Sull'individuazione della disciplina collettiva applicabile in caso di trasferimento d'azienda*) secondo cui l'accordo aziendale impegna il datore di lavoro nei confronti di tutti i dipendenti, ancorché non rappresentati dal sindacato stipulante, essendo un diverso comportamento nei riguardi di questi ultimi lesivo del principio costituzionale di eguaglianza.

Sul principio di parità di trattamento tra i lavoratori vedi però in senso negativo da ultimo Cass., sez. un., 29 maggio 1993 n. 6030, in questa *Rivista* 1993, I, 2341, con nota di R. DEL PUNTA, cui si dissocia Cass. 8 luglio 1994 n. 6448, *ivi* 1995, I, 457; *Foro it.* 1995, I, 186, con nota di G. AMOROSO, *Retribuzioni e mansioni del lavoratore: l'obbligo di parità di trattamento come specificazione del dovere di correttezza e buona fede*.

(72) In questi sensi cfr. Cass. 5 febbraio 1993 n. 1438, *Not. giur. lav.* 1993, 491 ed in *Riv. it. dir. lav.* 1994, II, 61 (con nota di NOGLER, *Interessi collettivi indivisibili ed efficacia erga omnes del contratto aziendale*).

(73) Cfr. Cass. 26 febbraio 1993 n. 1102, *Notiz. giur. lav.* 1993, 631, che nella fattispecie di un accordo fra imprenditore e 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) ha statuito che tale accordo « come contratto aziendale su atti gestionali dell'imprenditore può vincolare *ex art. 39 Cost.* direttamente, attraverso il mandato, i lavoratori associati ai sindacati stipulanti, ed indirettamente i lavoratori coinvolti dalla crisi, pur non associati, i quali, però, hanno il diritto di dissentire, impugnando l'atto gestionale concreto (es. il licenziamento), che direttamente li riguarda ».

(74) In argomento cfr. I. INGLESE, *Prime considerazioni sull'accordo interconfederale 20 dicembre 1993*, in *Mass. giur. lav.* 1994, 260.

un sistema misto — associativo ed elettivo — indicando in due terzi del totale i componenti delle r.s.u. da eleggere mediante elezione a suffraggio universale (cui possono partecipare tutti gli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva) ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti (75), e riservando il restante terzo dei seggi alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato all'unità produttiva, che provvedono alla « copertura » in proporzione ai voti ricevuti (76).

L'indicato accordo richiede però, come è agevole comprendere, un intervento legislativo, che impedisca il concorso e la sovrapposizione tra organismi sindacali di origine contrattuale e rappresentanze *ex art.* 19 stat. lav., e che, evitando il pericolo di una estrema frammentazione sindacale, favorisca la formazione di agenti negoziali affidabili per la parte datoriale, perché capaci di esprimere l'effettiva volontà della collettività dei lavoratori delle singole unità produttive. Solo attraverso una rappresentatività effettiva, e non invece presupposta, appare legittimo sperimentare forme o procedure di attribuzione ai contratti collettivi aziendali di una efficacia generalizzata, valida cioè indistintamente per tutti i dipendenti (77).

7. *Considerazioni de iure condendo (all'indomani dei referendum dell'11 giugno 1995).* — Si è detto che nei sistemi incentrati sulla produzione di massa occorre una « matematica delle azioni », sicché ciascun soggetto del rapporto economico sia in grado di calcolare il comportamento degli altri, e di valutare vantaggi e svantaggi delle scelte operate (78).

La capacità dell'ordinamento di apprestare risposte certe, oltre che sollecite, appare poi indispensabile affinché nella vita economica all'affidabilità del diritto non si sostituisca l'arbitrio della forza.

Allo stato uno dei motivi della precarietà dell'assetto delle relazioni industriali è dato dalla mancanza di idonei e predeterminati criteri per misurare l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali che, proprio perché vedono ampliati i poteri e l'influenza attraverso politiche di concertazione sociale, vanno sottoposte — a differenza di quanto sinora accaduto — a verifiche generalizzate e periodiche per accertare l'effettivo consenso di cui godono presso i lavoratori (79).

Altro elemento di tipica debolezza del nostro sistema è dato dall'assetto

(75) La facoltà di presentare proprie liste è riconosciuta, oltre che alle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo e del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, anche alle associazioni sindacali, costituite come tali, che accettino espressamente la disciplina dell'accordo o che presentino liste corredate da un numero di firme dei dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% della totalità degli aventi diritto (art. 4, parte II).

(76) Tale sistema elettorale è stato oggetto di non ingiustificate critiche per la riserva di ben un terzo dei componenti delle r.s.u. al di fuori di un effettivo controllo di rappresentatività con la realtà aziendale, con la conseguente possibilità di determinazione di maggioranze non rispondenti alla volontà degli elettori. Lamentava Gigi Malarba, dei Cobas Alfa Romeo, *Corriere della Sera* 9 giugno 1995: « All'Alfa i Cobas hanno vinto le elezioni con il 44% ma sono in minoranza... E perché? Perché un terzo dei seggi è assegnato preventivamente ai sindacati confederali. Una sorta di premio di maggioranza *a priori*: come se i partiti di governo, prima delle elezioni, avessero già la garanzia del 33%. Riportiamo la democrazia nelle fabbriche, dove sono nate le grandi battaglie civili del Paese ».

Per l'assunto che la c.d. « clausola del terzo » sia un « mezzo sproporzionato anzi eccedente » rispetto al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali vedi MARIUCCI, *op. cit.*, 7 ss.

(77) Cfr. in argomento INGLESE, *op. cit.*, 265 cui *adde*: E. GHERA, *La riforma della rappresentanza sindacale nel Protocollo di luglio e nell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993*, in *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro 1970-1993*, Roma 1994, 23 e ss.

(78) Cfr. IRTI, *Codice civile*, cit., 22.

(79) Per il riconoscimento dell'esigenza di « una verifica periodica dell'adesione al sindacato dei

contrattuale, cui il Protocollo del luglio 1993 apporta significative innovazioni nelle seguenti direzioni: a) scansione delle vigenze contrattuali con sfasatura temporale fra rinnovi quadriennali normativi e revisioni biennali della parte retributiva (80); b) doppio livello di contrattazione caratterizzato dalla diversità e non ripetitività della contrattazione decentrata rispetto a quella nazionale, e dalla correlazione tra erogazioni retributive e risultati di produttività aziendale (81); c) determinazione di un quadro di regole procedurali disciplinanti la futura produzione contrattuale (clausole di tregua o di raffreddamento; clausole di rinvio o di specializzazione relative ai rapporti tra contrattazione nazionale ed aziendale; clausole procedurali sui tempi e le modalità dei rinnovi; clausole sul funzionamento e la competenza delle rappresentanze sindacali aziendali) (82).

Il giudizio che del suddetto accordo viene dato deve però fare i conti con la natura volontaristica dell'intesa e con quell'insufficienza che si è visto essere connaturata ad ogni approccio in termini civilistici della materia delle relazioni industriali (83), e che nel caso di specie si manifesta nei limiti che il potere di negoziazione delle confederazioni sindacali incontra nella fissazione di regole capaci di vincolare con efficacia « reale », o semplicemente « obbligatoria », le organizzazioni sindacali aderenti, centrali (federazioni nazionali) ovvero periferiche (territoriali, aziendali) (84). Nonostante gli indicati limiti, l'accordo del 23 luglio 1993, insieme a quello del 31 luglio 1992, ha funzionato però positivamente dapprima come rilevatore del comune intento delle parti sociali di pervenire sollecitamente ad un più stabile ed ordinato assetto delle relazioni industriali, e, di poi, come incentivo per le forze politiche a perseguire tale obiettivo predeterminando con legge i criteri di rappresentatività degli attori sindacali, nonché le procedure per dotare di efficacia generale la contrattazione collettiva (85).

Certo l'esito dei recenti *referendum*, frantumando la rappresentanza-sindacale, soprattutto, ma non solo, nel pubblico impiego, rende più confusa la materia delle relazioni industriali e contrattuali, creando, da un lato, pericoli di rallentamento

lavoratori e dei pensionati », al fine di rispondere alla sollecitazione del pronunciamento referendario dell'11 giugno, v. l'intervista di S. COFFERATI, nel quotidiano *Il Sole-24 ore*, 17 giugno 1995.

(80) Ha sottolineato TREU, *L'accordo del 23 luglio 1993*, cit., 224, che la suddetta sfasatura temporale dovrebbe alleggerire i rinnovi di parte normativa dal sovraccarico di materie e tensioni che li hanno sinora contraddistinti.

(81) Per l'adequatezza di un siffatto sistema a consentire le istanze di controllo centrale della retribuzione (e di stabilizzazione dei livelli medi) con le necessarie possibilità di flessione e di decentramento cfr. ancora TREU, *L'accordo del 23 luglio 1993*, cit., 227.

(82) Sottolinea ROCCELLA, *Azione sindacale e politica dei redditi*, cit., 270, che nell'intesa tripartita è evidente lo sforzo di fare uscire le relazioni industriali italiane da quel clima di informalità che ne ha costituito storicamente il tratto fisionomico fondamentale.

(83) Ha parlato dell'accordo in esame come un « tentativo di scrivere una carta costituzionale delle relazioni industriali » GIUGNI, *Ecco su quali scogli ci siamo arenati...*, in *La Repubblica*, 2 luglio 1993.

Condivide l'opinione diffusa che l'accordo in questione configuri una intesa « con luci ed ombre »: ROCCELLA, *Azione sindacale e politica dei redditi*, cit., 263.

(84) In argomento cfr. per tutti in dottrina: TREU, *L'accordo del 23 luglio 1993*, cit., 238 ss.; E. MANGANIello, *Gli accordi c.d. triangolari tra programmazione politica, efficacia obbligatoria e livelli contrattuali*, in *Riv. giur. lav.* 1994, II, 99 ss.

(85) Tra i diversi disegni di legge in materia vedi da ultimo: per i criteri di base per la rilevazione della rappresentatività dei sindacati, il testo approvato dalla Commissione Lavoro del Senato relativamente ai disegni di legge n. 1, 104, 328, 765, 847, 909 e 1073 (« Norme in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale »); e, per il riconoscimento dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi aziendali, il disegno di legge governativo del 13 gennaio 1994, che recepisce in parte il progetto della Commissione Romagnoli dell'8 ottobre 1993. Per puntuali considerazioni su tali iniziative legislative cfr. da ultimo: MARIUCCI, *op. cit.*, 27 ss.

dell'unità sindacale, e riaprendo, dall'altro lato, i giuochi tra il partito dei « legislativisti », favorevoli all'introduzione di una incisiva legislazione di sostegno agli accordi sindacali, ed il partito degli « iper-contrattualisti », propensi invece ad un'ampia opera di delegificazione con conseguente ampliamento dell'area di operatività delle intese.

Non può, infine, *a priori* escludersi la praticabilità di un più ambizioso disegno, quello cioè di inserire la materia sindacale nell'ambito delle riforme istituzionali ritenute indispensabili per il passaggio dalla prima alla seconda Repubblica, procedendo alla modifica dell'art. 39 Cost., che è stato oggetto sovente di raffinate condotte elusive messe in atto dal legislatore ordinario a seguito di valutazioni più di ordine squisitamente politico che giuridico-formale, con l'effetto così di privilegiare sulla « possibilità giuridica » la semplice « opportunità politica » (86).

GUIDO VIDIRI

(86) Ha ravvisato gli estremi di un vero e proprio scambio politico tra governo e confederazioni maggiormente rappresentative nell'ipotesi di sostegno normativo a queste ultime, con riguardo alle leggi dell'emergenza, RUSCIANO, *Contratto collettivo ed autonomia sindacale*, cit., 142.

Per una sintesi del dibattito *de iure condendo* sulle relazioni industriali cfr.: CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro*, cit., 363 ss.