



Numero 2 / 2020
(estratto)

Riccardo Maraga

**Norma inderogabile, contrattazione decentrata e
clausole di decadenza**

Norma inderogabile, contrattazione decentrata e clausole di decadenza

Riccardo Maraga

Ph.D., Docente a contratto di diritto del lavoro, Università La Sapienza – avvocato giuslavorista.

Abstract (IT)

Il saggio analizza un tema classico del diritto del lavoro: l'inderogabilità della norma di legge, soffermandosi sul particolare rapporto tra legge e contrattazione collettiva nonché sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.

Dopo aver esaminato le conseguenze della violazione della norma inderogabile di legge da parte del contratto, individuale o collettivo, il saggio analizza il tema della legittimità delle clausole dei contratti collettivi che introducono dei termini di decadenza per l'esercizio dei diritti patrimoniali del lavoratore subordinato. Il tema, ampiamente affrontato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, presenta degli spunti di novità a causa della sua correlazione con il dibattito, allo stato estremamente controverso, relativo alla decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Abstract (ENG)

The paper analyzes a classic theme of the employment law: the non-derogation of the law, with a particular focus on the relationship between law and collective bargaining agreements as well as the relationship between collective bargaining agreements of different levels.

After examining the consequences of the breach of the mandatory law by the contract, individual or collective, the paper analyzes the theme of the lawfulness of the clauses of the collective bargaining agreements which introduce terms of limitation for the exercise of the economic rights of the employees. The topic, widely dealt with by doctrine and by case law, presents some new elements due to its correlation with the controversial debate relating to the commencement of the prescription of the economic credits of the employee during the employment relationship.

SOMMARIO: 1. L'inderogabilità della legge come caposaldo del diritto del lavoro. – 2. Norma inderogabile e contrattazione collettiva. – 3. Gli effetti della violazione della norma di legge

inderogabile. – 4. Norma inderogabile e clausole di decadenza nei contratti collettivi. – 5. Nota critica ad App. Trento, 13 febbraio 2020, n. 12. – 5. Conclusioni.

1. *L'inderogabilità della legge come caposaldo del diritto del lavoro.* – La fonte regolativa del rapporto di lavoro si è tradizionalmente spostata dall'autonomia negoziale individuale, e cioè dal contratto individuale di lavoro, verso fonti eteronome di regolamentazione, ossia la legge ed il contratto collettivo di lavoro. Tale assetto regolatorio risponde alla necessità di garantire, tramite lo strumento della norma inderogabile, una serie di diritti del lavoratore, connessi alla personalità umana dello stesso, difficilmente ottenibili tramite la negoziazione individuale, a causa dello squilibrio di potere contrattuale sussistente tra datore di lavoro e lavoratore.

Ne deriva che, nel rapporto di lavoro, la funzione della autonomia negoziale individuale è fortemente limitata, potendo infatti derogare le norme di legge e di contratto collettivo solo *in melius*.

Chiarito qual è lo scopo della inderogabilità nel diritto del lavoro, più complesso appare, invece, individuarne il fondamento giuridico. La dottrina giuslavoristica lo ha, tradizionalmente, individuato nella cosiddetta *inderogabilità di protezione*, che ricorre quando l'inderogabilità della norma deriva dalla necessità di soddisfare un interesse generale il quale, tuttavia, è strettamente connesso alla tutela di un interesse particolare¹.

In tale ottica, l'inderogabilità nel rapporto di lavoro finisce per perseguire un duplice fine: da un lato mira a sottrarre alla dinamica negoziale la salvaguardia di beni ed interessi di rilevanza costituzionale; sotto distinto profilo, la norma inderogabile mira a riequilibrare² un rapporto contrattuale considerato ontologicamente asimmetrico.

Come noto, l'inderogabilità non caratterizza solo le norme di legge ma anche le norme del contratto collettivo di lavoro, inderogabili *in pejus* da parte dell'autonomia negoziale individuale. L'inderogabilità *in pejus* delle clausole del contratto collettivo da parte delle clausole del contratto individuale è stata fondata dalla giurisprudenza su una disposizione codicistica, l'art. 2077 c.c.³, nonostante tale disposizione regolasse il rapporto tra contratto individuale e contratto collettivo

¹ Cfr. R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1976, pp. 27 e 32. Secondo l'autore non necessariamente la norma inderogabile è espressione di interessi generali della generalità dei consociati ma, nel caso dell'inderogabilità nel diritto del lavoro, “*gli interessi ad essa sottesi, per quanto parziali, vengono valutati come meritevoli di una particolare tutela ad opera degli organi rappresentativi della generalità e degli strumenti giuridici di cui questi dispongono*”. Per un inquadramento generale del tema della inderogabilità nel rapporto di lavoro si v. anche M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, 2008; L. Zoppoli, *Il declino dell'inderogabilità*, DLM, 2013, 1, p. 53 ss.; G. Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2015, n. 276

² M. Magnani, *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2006, p. 21.

³ G. Santoro Passarelli, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, RIDL, 2015, 1, p. 61 ss.

nell'ordinamento corporativo, nel quale al contratto collettivo corporativo era riconosciuto valore di atto normativo.

Il rapporto tra autonomia negoziale collettiva e legge presenta, peraltro, ulteriori profili dialettici. Posto, infatti, che quando non sia la legge inderogabile a prevedere espressamente la sua derogabilità da parte dell'autonomia negoziale collettiva, il contratto collettivo non può derogare *in pejus* la legge, quest'ultima, molto spesso, affida alla autonomia negoziale collettiva una funzione suppletiva, integrativa o derogatoria rispetto alle norme di legge.

In questo caso occorre chiedersi a quale livello di contrattazione sia assegnata tale funzione e se la contrattazione decentrata (territoriale o aziendale) abbia pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva nazionale nell'esercizio della funzione delegata dalla legge.

La questione del rapporto tra norma inderogabile e contratto collettivo aziendale è particolarmente rilevante se si pensa al fatto che quest'ultimo ha assunto una sempre maggiore centralità, ponendosi su un piano di pari-ordinazione rispetto alla contrattazione nazionale⁴.

2. *Norma inderogabile e contrattazione collettiva.* – Superata la teoria, rimasta peraltro isolata in dottrina, secondo la quale legge e contratto collettivo dovevano ritenersi fonti regolative del rapporto di lavoro pari-ordinate⁵, il rapporto fra legge e contratto collettivo è stato ricondotto al tradizionale binomio inderogabilità *in pejus* / derogabilità *in melius*, che individua la legge come fonte minimale di trattamento e demanda al contratto collettivo la possibilità di introdurre una disciplina migliorativa o integrativa, ma non peggiorativa, nei confronti del prestatore di lavoro.

⁴ Sotto questo profilo non si può omettere di fare riferimento all'art. 51, D.lgs. n. 81/2015 che prevede, salvo diversa previsione, che i rinvii ai contratti collettivi contenuti nel decreto stesso (c.d. "Codice dei contratti"), si riferiscono ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. La dottrina ha sottolineato la portata innovativa della disposizione. Cfr. T. Treu, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. Magnani - A. Pandolfo - P.A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 243 ss.; A. Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, DLRI, 2015, p. 411 ss.; P. Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d.lgs. 81/2015*, DLM, 2016, 275 ss.; S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione alle giornate di studio Aidlass, Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro poststatutario, Napoli, 16-17 giugno 2016. In senso contrario, non è mancato chi ha fatto notare che l'equiparazione dei vari livelli di contrattazione collettiva di cui all'art. 51, D.lgs. n. 81/2015 "*salutata come una grande novità da parte dei commentatori perché segnerebbe la spinta verso il decentramento della contrattazione, è in realtà perfettamente desumibile dai principi, a salvaguardia dell'autonomia collettiva*". Secondo tale lettura "*È semmai nel caso in cui il legislatore rinvii imperativamente ad uno specifico livello contrattuale per la disciplina di qualche istituto che può porsi un problema di legittimità costituzionale in relazione al comma 1 dell'articolo 39 Cost.: il rinvio ad uno specifico livello regolatorio e non ad altri, liberamente scelti dai contraenti, deve sempre essere giustificabile in un giudizio di bilanciamento tra libertà sindacale ed altri valori*". Così M. Magnani, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, DRI, 2017, 1.

⁵ La tesi è di G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, 1981, p. 254 ss. secondo cui, essendoci una tendenziale "*identità di regime giuridico della norma collettiva rispetto alla norma inderogabile di legge*", il contratto collettivo dovrebbe essere considerato come una fonte del diritto che opera su un piano di parità con la norma di legge.

È, tuttavia, innegabile che, nell'attuale assetto ordinamentale, il complesso rapporto tra legge e contrattazione collettiva non sia più riducibile al solo postulato della inderogabilità *in pejus* della norma legale da parte di quella contrattual-collettiva in quanto, nel tempo, la legge ha finito – seppur tra alti⁶ e bassi⁷ – per affidare alla contrattazione collettiva una molteplicità di funzioni. Per quanto concerne la possibilità di derogare la norma inderogabile di legge, di funzione derogatoria in senso stretto si può parlare solo quando il tenore letterale della disposizione legale inderogabile consente di individuare con assoluta certezza la presenza di una facoltà di deroga concessa alla contrattazione collettiva.

In assenza, la deroga della norma legale da parte dell'autonomia negoziale collettiva non è consentita in quanto il postulato della inderogabilità della norma legale vale sia nei confronti dell'autonomia negoziale individuale che collettiva. Resta inteso che trattasi in ogni caso di inderogabilità *in pejus*, essendo sempre consentito alla fonte contrattual-collettiva di introdurre un trattamento economico e normativo migliorativo nei confronti del prestatore di lavoro rispetto a quanto prescritto dal contenuto minimo legale inderogabile.

A complicare la questione del rapporto tra norma inderogabile di legge e autonomia negoziale collettiva contribuisce, altresì, la struttura pluri-livello della contrattazione collettiva.

Come abbiamo accennato, la giurisprudenza dominante ha ancorato l'inderogabilità *in pejus* del contratto collettivo all'art 2077 c.c. pur nella consapevolezza che il contratto collettivo cui faceva riferimento la disposizione codicistica era quello corporativo, fonte formale di norme giuridiche. Successivamente, l'inderogabilità del contratto collettivo è stata fatta discendere da un'altra disposizione codicistica, l'art. 2113 c.c. che, disciplinando la sorte degli atti di rinuncia e transazione posti in essere dal lavoratore, ed aventi per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, avrebbe consacrato il principio di inderogabilità delle norme contrattual-collettive, non senza lasciare aperti, tuttavia, numerosi problemi applicativi⁸.

⁶ E' il caso della riforma nota come Jobs Act e, in particolare, nel suo ambito, del D.lgs. n. 81/2015 nel quale “*i rinvii al contratto collettivo vengono costruiti attraverso una tecnica che si rivela inedita per alcuni rilevanti aspetti, tanto da permettere di identificare nel d.lgs. n. 81 del 2015 una sorta di micro-sistema che potrebbe divenire un modello per la costruzione, anche nella legislazione successiva, del rapporto fra legge e contrattazione collettiva*”. Così I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, RIDL, 2016, 4. L'autore ricostruisce inoltre le tappe dell'evoluzione che ha portato al graduale mutamento delle competenze attribuite dalla legge alla fonte collettiva.

⁷ Si pensi alla forte riduzione degli spazi regolativi affidati alla contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato nell'ambito del c.d. Decreto Dignità. In tal senso, si v. A. Maresca, [I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità, LDE, 2018](#), secondo cui “*Un intervento legislativo così restrittivo e repentino come quello realizzato dal DLD in materia di CTD e di STD avrebbe dovuto, se non altro, suggerire al legislatore di lasciare alla contrattazione collettiva la possibilità di un adeguamento, selettivo o temporaneo, alle nuove regole*”.

⁸ La dottrina ha evidenziato che “*il richiamo a norme del contratto collettivo da considerarsi inderogabili, per un verso sembra adombrare una possibile distinzione fra norme del contratto collettivo inderogabili e norme derogabili (ovviamente al di là delle ipotesi nelle quali è lo stesso contratto*

È evidente che l'inderogabilità *in pejus* della norma inderogabile di legge da parte dell'autonomia negoziale collettiva riguarda tutti i livelli di contrattazione collettiva: interconfederale, nazionale di categoria, territoriale e aziendale. Il problema si pone, semmai, nel caso in cui la norma inderogabile affidi al contratto collettivo la funzione derogatoria, essendo in tale ipotesi necessario verificare a quale livello di contrattazione collettiva sia affidata la facoltà di deroga. Se è vero, come abbiamo detto, che i rinvii contenuti nelle disposizioni del D.lgs. n. 81/2015 si riferiscono, indistintamente, a meno che non sia previsto diversamente, alla contrattazione collettiva nazionale e decentrata è parimenti vero che nell'ordinamento è dato rinvenire disposizioni che, al contrario, individuano con precisione il livello dell'autonomia negoziale collettiva cui è rivolto il rinvio legale.

Ben più problematica appare l'individuazione del fondamento giuridico della inderogabilità del contratto collettivo nazionale da parte del contratto decentrato, territoriale o aziendale.

Premesso che nel nostro ordinamento non esiste una norma di legge che sancisca la sovraordinazione del contratto nazionale rispetto a quello aziendale – al punto che si potrebbe arrivare ad affermare che la legge abbia, per la prima volta, sancito tale principio “in negativo” proprio quando ha introdotto, con l'art. 8 del D.L. n. 138/2011, la possibilità per la “contrattazione di prossimità” di operare anche in deroga alle disposizioni di legge ed alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro⁹ – la dottrina ha sistematizzato il rapporto tra diversi livelli di contrattazione collettiva in termini di concorso-conflitto tra fonti di diverso livello nella regolamentazione di un medesimo istituto¹⁰; conflitto risolto dalla giurisprudenza prevalente nel senso della inapplicabilità sia dell'art. 2077 c.c.¹¹ sia del criterio di gerarchia tra contratti collettivi¹², che avrebbe postulato la prevalenza (e dunque la

a qualificarle come tali); per altro verso, e soprattutto, l'inderogabilità così sinteticamente richiamata potrebbe non essere quella reale e sostitutiva?. Così C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, cit. Inoltre, la formulazione dell'art. 2113 c.c., non sarebbe idonea ad introdurre *ex novo* il principio di inderogabilità del contratto collettivo, ma sarebbe semmai atta a confermarlo dandolo in sostanza per presupposto ma senza chiarirne la portata e il significato. Ne segue che l'art. 2113 c.c. lascerebbe comunque aperto il tema della ricerca del fondamento e della giustificazione dell'inderogabilità. Cfr. M. D'Antona, *La contrattazione collettiva privatistica nelle amministrazioni pubbliche*, in P. Alleva - G. D'Alessio - M. D'Antona (a cura di), *Nuovo rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Roma, Ediesse, 1995, p. 58.

⁹ Cfr. S. Bellomo, *Intervento*, in VII Seminari di Bertinoro, *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Ipsoa, Milano, 2012, 284, secondo cui “*la tecnica di intervento a cui è ricorso il Legislatore risulta, a ben vedere, assai più ortodossa e tradizionale, ossia quella del rapporto regola eccezione, delimitato a situazioni astrattamente particolari e riservato ad una particolare categoria di “fonti” negoziali come quella dei contratti di prossimità*”.

¹⁰ L'intuizione di G. Santoro-Passarelli, *Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione*, *GDLRI*, 1980, p. 617 è stata, successivamente, ripresa da M. Grandi, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Atti del Convegno Aidlass Arezzo*, 1981. Cfr. anche, F. Carinci – R. De Luca Tamajo – P. Tosi – T. Treu, *Diritto sindacale*, Torino, 2013, p. 242 ss.

¹¹ Cass. 26 giugno 2004, n. 11939, *NGL*, 2004, pag. 715.

¹² In tal senso cfr. Cass., Sez. Un., 3 aprile 1989, n. 1614, *GC*, 1989, I, p. 1560. La tentazione di risolvere il conflitto tra diverse fonti contrattual-collettive con il ricorso al criterio gerarchico non è, però, del tutto assente nella giurisprudenza. A tal riguardo si veda Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, *MGL*, 2004, 2, nota di Battista, secondo cui, in tema di successione tra contratti

inderogabilità) del contratto collettivo riferito all'ambito più esteso (ossia il contratto collettivo nazionale).

Abbandonata l'idea di risolvere il conflitto-concorso tra fonti pari-ordinate utilizzando il criterio cronologico¹³, in base al quale occorrerebbe affermare la prevalenza dell'ultimo contratto, sia esso nazionale o aziendale, “*poiché esprimerebbe l'ultima e, conseguentemente, la più attendibile manifestazione di volontà delle parti interessate*”¹⁴, la giurisprudenza si è orientata verso il criterio della specialità, che postulerebbe la prevalenza del contratto aziendale, anche se peggiorativo rispetto a quello nazionale, in quanto maggiormente prossimo agli interessi da regolare¹⁵; criterio mitigato con il criterio della competenza e dell'autonomia, che legittima l'esercizio della facoltà di deroga *in pejus* da parte del contratto aziendale solo se la clausola derogatoria ha ad oggetto materie sulle quali il contratto è competente a disporre interpretando la volontà delle parti¹⁶, nel rispetto dell'assetto generale del sistema contrattuale in cui si inserisce la clausola derogatoria¹⁷.

Né appaiono dirimenti, nella soluzione del conflitto-concorso tra fonti contrattual-collettive pari-ordinate, le disposizioni in materia di rapporti tra contrattazione collettiva nazionale e decentrata previste dagli Accordi Interconfederali che disciplinano l'ordinamento intersindacale, e in particolare, da ultimo, dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil. L'Accordo prevede che la contrattazione collettiva aziendale si eserciti per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge¹⁸ lasciando aperta la strada di intese aziendali modificative delle disposizioni del contratto collettivo nazionale ma solo d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali.

collettivi di diverso livello, sottoscritti da articolazioni delle medesime organizzazioni sindacali e datoriali - esistendo una naturale forma di sovraordinazione delle organizzazioni nazionali su quelle locali - si pone comunque una esigenza di raccordo e di coesione dei diversi livelli di contrattazione sindacale, che formano nell'insieme l'ordinamento sindacale. Pertanto un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di un istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale. (Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza impugnata la quale - in ordine al premio di produttività, istituito per i funzionari bancari dal c.c.n.l. del 1991 da corrispondersi con decorrenza dall'esercizio 1990 e sugli utili maturati per l'azienda bancaria in tale annualità, aveva ritenuto che con il successivo accordo integrativo aziendale del 1992 le parti stipulanti, nel concordare i criteri per la determinazione del relativo ammontare, avessero anche ristretto l'applicabilità del contratto - e, conseguentemente, del premio di produttività - ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione di tale accordo e a quelli successivamente assunti, così escludendo coloro che erano stati collocati in pensione nell'arco di tempo tra la stipulazione del contratto collettivo nazionale e la sottoscrizione dell'accordo integrativo aziendale). Il principio è stato ripreso, più di recente, da Cass. 17 febbraio 2006, n.3491; App. Ancona 12 agosto 2013, n.376, confermata da Cass. 23 ottobre 2018, n. 26807.

¹³ Cass. 2 Aprile 2001, n. 4839.

¹⁴ G. Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 254/2015, p. 6

¹⁵ Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, *FI*, 2006, voce Lavoro (contratto), n. 3

¹⁶ Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, *FI*, 2003, voce Lavoro (contratto), n. 39 e in *MGC*, 2003, 5.

¹⁷ Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, *MGC*, 2010, 5, p. 771.

¹⁸ Per una ricostruzione degli spazi concessi alla contrattazione aziendale nell'Accordo Interconfederale del 2011, prodromico al Testo Unico del 2014, cfr. M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'accordo interconfederale del 2011*, *ADL*, 2011, pag. 451.

In ogni caso, l'eventuale violazione da parte del contratto aziendale della delega conferita dal contratto nazionale o l'esercizio di una deroga non autorizzata o eccedente la facoltà derogatoria attribuita non pare inficiare in sé la validità della clausola del contratto collettivo aziendale ma pare rilevare solo nel terreno delle "relazioni industriali"¹⁹.

3. *Gli effetti della violazione della norma di legge inderogabile.* – Ricostruita la portata del concetto di norma inderogabile nel diritto del lavoro, occorre chiedersi quali siano gli effetti "sanzionatori" che si determinano quando l'autonomia negoziale, sia individuale che collettiva, viola la norma inderogabile²⁰. La violazione di norme inderogabili di legge da parte dell'autonomia negoziale è stata tradizionalmente ricondotta al sistema delle nullità virtuali di cui all'art. 1418 c.c., in base al quale il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente.

Il raccordo con l'art. 1418, comma 1, c.c. consente di affermare che è priva di effetti la clausola contrattuale, frutto dell'autonomia privata, che confligge con la norma inderogabile in quanto è precluso all'autonomia privata il perseguimento di interessi in conflitto con quelli che la norma inderogabile mira a tutelare.

La dottrina prevalente ha, ben presto, definitivamente abbandonato l'opinione secondo cui il primo comma dell'art. 1418 c.c., debba essere considerata una norma di mero rinvio ad altre specifiche ipotesi di nullità testuali altrove disciplinate, giungendo alla conclusione che la funzione della norma è quella di comminare la nullità anche laddove la stessa non sia espressamente prevista dalla specifica disposizione violata.

Sulla conseguenza della declaratoria di nullità per contrasto con norme inderogabili, l'art. 1419 c.c. prevede due distinte alternative: se la nullità è parziale o riguarda singole clausole questa si estende all'intero contratto, qualora risulti che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità (comma 1).

Viceversa, se le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative, la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto (comma 2).

¹⁹ Così G. Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, cit., p. 9 secondo cui "tale gerarchia non si traduce nella nullità dell'eventuale clausola del contratto aziendale che violi quanto stabilito dal Testo Unico o dai contratti nazionali, perché le clausole contrattuali dell'uno e degli altri non hanno efficacia reale". A conclusioni diverse conduce, tuttavia, il ragionamento seguito da Cass. 17 novembre 2003, n. 17377, *MGL*, cit. secondo cui un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale per la disciplina di dettaglio di un istituto stabilito nei suoi caratteri essenziali dal nazionale.

²⁰ Sul tema cfr. E. Ghera, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, *GDLRI*, 1979, p. 310; A. De Felice, *Le sanzioni nel diritto del lavoro*, Napoli, 2003, p. 13; O. Mazzotta, *Intervento*, in Aa.Vv., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Atti del VI Congresso Nazionale di Diritto del lavoro, Alba, 1-3 giugno, 1978, Milano, 1979, p. 170; più di recente, con riferimento allo specifico istituto del lavoro a termine, R. Maraga, *Contratto a termine e nullità civilistica per frode alla legge*, *Il Giuslavorista*, 2019.

La seconda alternativa è, di gran lunga, prevalente nella prassi del diritto del lavoro. La declaratoria di nullità della clausola contrattuale, in tale ambito, non determina quasi mai la caducazione dell'intero negozio giuridico, bensì la sostituzione automatica della clausola violativa del precetto legale inderogabile con la norma imperativa, stante il combinato disposto dell'art. 1339 c.c. e dell'art. 1419, comma 2, c.c.²¹.

Ovviamente, l'effetto di sostituzione automatica della clausola violativa della norma inderogabile è percorribile solo laddove esista una norma imperativa nel medesimo ambito nel quale si è espressa l'autonomia negoziale²².

4. *Norma inderogabile e clausole di decadenza nei contratti collettivi.* – Posta in termini generali la questione della inderogabilità della norma di legge nel diritto del lavoro, occorre ora indagare la legittimità delle clausole dei contratti collettivi di lavoro che introducono dei termini di decadenza per il lavoratore nell'esercizio di determinati diritti²³.

Nel nostro ordinamento giuslavoristico sono presenti diverse ipotesi di decadenza legale: basti pensare al termine di sessanta giorni entro il quale il lavoratore deve impugnare stragiudizialmente il licenziamento ai sensi dell'art. 6, Legge n. 604/1966; oppure al termine semestrale entro cui il lavoratore può chiedere l'annullamento delle rinunce e transazioni aventi ad oggetti diritti derivanti da norme inderogabili di legge o dei contratti collettivi ex art. 2113 c.c..

Nell'ambito della tematica della decadenza nel diritto del lavoro, si discute in dottrina circa la legittimità delle clausole di decadenza contenute nei contratti collettivi, sia di livello nazionale che di livello aziendale, con cui si introducono dei termini di decadenza per l'esercizio di determinati diritti (solitamente di natura economica) del lavoratore.

Innanzitutto occorre chiedersi se l'introduzione di clausole di decadenza da parte dei contratti collettivi possa confliggere con l'art. 2968 c.c. secondo il quale le parti non possono modificare la disciplina legale della decadenza né possono rinunciare alla decadenza medesima se questa è stabilita dalla legge in materia sottratta alla disponibilità delle parti. In verità tale norma non pare precludere la possibilità delle parti di introdurre termini di decadenza per l'esercizio dei diritti

²¹ Sul punto cfr. F. Carinci, *Diritto privato e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007, 86 ss.; C. Cester, *Trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro*, in F. Carinci (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, Milano, 2012, 416 ss.

²² Con riferimento al rapporto tra legge e contrattazione collettiva si v. F. Carinci, *Una svolta fra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel diritto del lavoro di inizio secolo*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2005, p. 439 ss.

²³ Per un inquadramento generale della questione, cfr. L. Galantino, *Le clausole di decadenza nei contratti collettivi*, Padova, 1974; G. Borrè, *Contributo allo studio delle clausole di decadenza contenute nei contratti collettivi di lavoro*, RGL, 1963, I, p. 4.; N. Crisci, *Appunti sulla validità delle clausole di decadenza contenute nei contratti collettivi*, RGL, 1953, I, p. 238; A. Di Majo, *Decadenza, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, RGL, 1976, II, p. 281.

patrimoniali del prestatore di lavoro²⁴ in quanto i predetti diritti devono essere ricondotti alla categoria della *inderogabilità* ma non a quella della *indisponibilità*²⁵, a condizione, ovviamente, che siano già entrati nella sfera giuridica del lavoratore, al quale è precluso rinunciare a diritti eventuali e futuri.

Chiarito questo aspetto la dottrina ha, dunque, ricondotto le clausole di decadenza dei contratti collettivi nell'articolo 2965 c.c. che prevede la nullità del patto con cui si stabiliscono termini di decadenza che rendono eccessivamente difficile a una delle parti l'esercizio del diritto. Alla luce di questa ricostruzione sistematica, la giurisprudenza ha ritenuto che la clausola del contratto collettivo che introduca un termine decadenziale per l'esercizio dei diritti patrimoniali del prestatore di lavoro debba essere sottoposta ad un doppio vaglio di legittimità nei confronti di norme inderogabili di legge.

Innanzitutto occorre verificare se il termine decadenziale introdotto dalle parti sia rispettoso del requisito di congruità di cui all'art. 2965 c.c., ovvero, non sia tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto.

Tale verifica è rimessa al giudice di merito, il quale deve, in ogni caso aver riguardo alla brevità del termine ed alla particolare situazione del soggetto obbligato a svolgere l'attività prevista per evitare la decadenza²⁶. Inoltre, tale valutazione di congruità deve tenere in debita considerazione precipuamente la connaturale condizione di inferiorità del lavoratore nel rapporto nei confronti del datore di lavoro alla luce della quale si è determinata la giurisprudenza della Corte costituzionale e della Cassazione che ha fissato il principio della non decorrenza della prescrizione per i crediti retributivi durante tutto il corso del rapporto di lavoro, quando questo non è dotato di stabilità²⁷.

²⁴ In tal senso si v. Cass. 24 gennaio 1987, n. 672, *MGC*, 1987, fasc. 1 nonché in *OGL*, 1987, p. 550, secondo cui la norma dell'art. 2968 c.c. - che vieta la modificazione convenzionale del regime della decadenza in materia sottratta alla disponibilità delle parti - non comporta la nullità delle clausole dei contratti collettivi (nella specie, art. 40 c.c.n.l. 15 aprile 1976 per gli addetti all'industria edile) che assoggettino ad un termine di decadenza la rivendicazione di diritti, derivanti da norme inderogabili, già acquisiti dal lavoratore, come quello alla qualifica superiore ed alla relativa retribuzione, essendo al riguardo applicabile, invece, lo speciale regime d'invalidità stabilito dall'art. 2113 c.c., che, sancendo l'annullabilità, nel previsto termine semestrale di decadenza, degli atti predetti, riduce implicitamente l'inderogabilità delle norme che contemplano i diritti suindicati. La validità di dette clausole contrattuali deve, perciò, essere verificata esclusivamente sotto il profilo della congruità o meno del termine da esse previsto, la quale dev'essere apprezzata alla stregua del necessario raccordo tra il citato art. 2113 c.c. e la norma dell'art. 2965 dello stesso codice (statuente la nullità del patto che fissi un termine di decadenza tale da rendere eccessivamente difficile l'esercizio del diritto) anche tenendo conto che il termine semestrale è stato dal legislatore considerato sufficiente non solo ai fini delle impugnazioni delle transazioni e delle rinunzie (cui è assimilabile il mancato esercizio del diritto nel termine contrattuale all'uopo previsto) ma anche ai fini dell'impugnazione del licenziamento.

²⁵ Cfr. P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in Giornate di studio Aidlass "Inderogabilità delle norme e disponibilità dei diritti", Modena 18-19 aprile 2008.

²⁶ Cfr. Cass. 17 luglio 1967 n. 1803.

²⁷ C. cost. n. 63/1966, n. 174/1972; Cass. n. 1891/1969, Cass. n. 774/1974; Cass. n. 4618/82. Come noto il percorso seguito dalla giurisprudenza costituzionale aveva consentito di distinguere nettamente tra rapporti di lavoro nei quali la prescrizione

La verifica circa la congruità *ex art.* 2965 c.c. deve essere effettuata utilizzando, come parametro di riferimento, il termine semestrale fissato dall'articolo 2113 c.c. per l'impugnazione delle rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, con l'effetto di ritenere la nullità della riduzione convenzionale di detto termine semestrale, all'esito di una operazione di assimilazione dell'inerzia del lavoratore, che non si attiva per evitare il decorso del termine decadenziale, ad una implicita rinuncia del medesimo²⁸. In tale ipotesi, la clausola contenente il termine decadenziale inferiore a sei mesi, nulla per contrasto con l'art. 2113 c.c., è sostituita di diritto, ai sensi del comma 2 dell'art. 1419 c.c., dalla norma imperativa violata, e cioè dall'art. 2113 c.c., nel senso che l'inerzia del lavoratore, consistita nella mancata richiesta delle sue spettanze entro il termine previsto dalla pattuizione collettiva, fa presumere una rinuncia del lavoratore medesimo, che è impugnabile nel termine di tre o sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dello stesso art. 2113 c.c. nel testo, rispettivamente, anteriore o successivo all'entrata in vigore dell'art. 6 della legge n. 533 del 1973²⁹. Sotto distinto profilo, la clausola contrattuale di decadenza dovrebbe essere valutata anche con riferimento all'individuazione del *dies a quo* del termine decadenziale, a partire dal quale inizia a decorrere il termine introdotto per via pattizia entro il quale il lavoratore può far valere i propri diritti. In tale ottica dovrebbe essere ritenuta contraria al principio di congruità di cui all'art. 2965 c.c. una clausola di decadenza contrattuale che preveda la decorrenza del termine decadenziale nel corso del rapporto di lavoro, nell'ambito di un rapporto contrattuale sprovvisto di stabilità reale, sulla base dei principi espressi, con riferimento al differente istituto della prescrizione, dalla Corte Costituzionale.

A tale conclusione la giurisprudenza giunge equiparando la decadenza dell'esercizio di un diritto ad una rinuncia di fatto, *ex art.* 2113 c.c., con un ragionamento del tutto analogo a quello seguito dalla Corte Costituzionale in materia di prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, la nullità investirebbe l'intera clausola di decadenza pattizia e non soltanto la parte di essa che prevede la decorrenza della decadenza in costanza di rapporto di lavoro, in quanto l'art. 1419 c.c. regola la nullità di singole clausole nel

dei crediti di lavoro decorre in costanza di rapporto (e cioè nel pubblico e nei rapporti privatistici ove il lavoratore non abbia il timore di subire la risoluzione del rapporto stesso, vale a dire, nelle ipotesi in cui opera il regime di stabilità reale *ex art.* 18, Stat. Lav.) e rapporti di lavoro nei quali la prescrizione dei crediti di lavoro decorre solo dalla data di cessazione del rapporto, stante il *metus* del prestatore di lavoro di subire la risoluzione del rapporto stesso (ossia, rapporti di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro sprovvisti dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18, Stat. Lav. per i quali, in caso di illegittimità del licenziamento, opera la tutela obbligatoria di cui alla Legge n. 604/1966).

²⁸ Cfr. Cass. 4 marzo 1983 n. 1604; Cass. 24 Gennaio 1987 n. 672.

²⁹ Cfr. Cass. 4 marzo 1983 n. 1604, *MGL*, 1983, p. 132, nonché in *RIDL*, 1984, II, p. 116.

loro rapporto con l'intero contratto e non anche la nullità di una parte o di un elemento della singola clausola nel suo rapporto, reciprocamente integrativo, con l'altra parte o con altro elemento della stessa clausola³⁰.

La seconda verifica, relativa all'individuazione del *dies a quo* dal quale decorre il termine decadenziale, deve invece essere effettuata distinguendo rapporti di lavoro sorretti da stabilità reale e rapporti di lavoro ai quali si applica la tutela meramente obbligatoria in caso di licenziamento illegittimo. Nel primo ambito, la clausola contrattuale di decadenza potrà dirsi legittima anche se prevede che il termine decadenziale decorre in costanza di rapporto, stante l'assenza del *metus* del prestatore di lavoro di subire la risoluzione del rapporto stesso. Nel secondo caso, invece, la clausola contrattuale è legittima solo se prevede che la decadenza decorra solo dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, stante la sussistenza del *metus*.

Un ulteriore profilo problematico può essere rappresentato dal fatto che la clausola di decadenza convenzionale è prevista dalla contrattazione decentrata (e non da quella nazionale). Occorre, infatti, notare che la giurisprudenza di legittimità ha scrutinato, generalmente, clausole di decadenza introdotte dalla contrattazione collettiva di livello nazionale (in particolare, il c.c.n.l. per gli addetti all'industria edilizia ed il c.c.n.l. per i dipendenti dell'Enel).

Ferma restando la verifica del possibile conflitto tra la norma contrattuale e l'art. 2965 c.c., da operarsi tramite il parametro dell'art. 2113 c.c., la disposizione del contratto collettivo aziendale potrebbe in qualche misura essere censurata anche per contrasto con il contratto collettivo nazionale laddove, ad esempio, la fonte nazionale non preveda alcun termine decadenziale per l'esercizio di determinati diritti e, invece, una siffatta clausola – atta ad introdurre senza dubbio un trattamento peggiorativo per il lavoratore – sia introdotta dal contratto aziendale.

La questione non può che essere risolta facendo ricorso al conflitto-concorso tra fonti collettive pari-ordinate che disciplinano un medesimo rapporto giuridico e la soluzione dipende, dunque, dal criterio di risoluzione del conflitto (tra quelli astrattamente applicabili) che si intende adottare. Quel che non appare discutibile è che l'art. 2965 c.c. sia indistintamente riferibile sia ai contratti collettivi nazionali sia a quelli aziendali, facendo un generico riferimento ai patti introduttivi di

³⁰ Cfr. In tal senso Cass. 22 gennaio 1981, n. 531, *MGC*, 1981, 1 nonché in *GC*, 1981, I, p. 2315, secondo cui rende eccessivamente difficile ad una delle parti l'esercizio del suo diritto ed è pertanto nulla, a norma dell'art. 2965 c.c. la clausola di un contratto collettivo che faccia decorrere il termine di decadenza, per chiedere il pagamento di quanto spettante, in costanza del rapporto di lavoro non assistito da una specifica clausola di stabilità. Tale nullità investe l'intera clausola e non la sola parte di essa relativa al "dies a quo" in quanto l'art. 1419 c.c. regola la nullità di singole clausole nel loro rapporto con l'intero contratto e non anche la nullità di una parte o di un elemento della singola clausola nel suo rapporto, reciprocamente integrativo, con l'altra parte o con altro elemento della stessa clausola.

clausole di decadenza, nella cui nozione ben possono rientrare tutte le espressioni dell'autonomia negoziale, sia individuale che collettiva.

Un ulteriore profilo problematico concerne l'efficacia soggettiva del contratto aziendale³¹ che introduca una clausola di decadenza convenzionale. Sul punto si sottolinea che sia la giurisprudenza sia le norme di autoregolazione adottate dalle parti sociali nell'ambito dell'ordinamento intersindacale³² ritengono ormai, pacificamente, che l'accordo aziendale ha efficacia generale soggettiva nei confronti di tutti i lavoratori, eccezion fatta per coloro che aderiscono al sindacato non firmatario di quell'accordo e per i lavoratori dissenzienti. Questi ultimi, in particolare, possono agire per far accertare l'inefficacia del contratto aziendale nei loro confronti³³.

5. *Nota critica ad App. Trento, 13 febbraio 2020, n. 12.* – Nel dibattito relativo alle clausole di decadenza introdotte dai contratti collettivi si colloca la recente decisione della Corte d'Appello di Trento del 13 febbraio 2020, n. 12. La Corte trentina ha ritenuto nulla la clausola contenuta in un contratto collettivo aziendale che prevedeva una clausola di decadenza semestrale per la richiesta del pagamento delle differenze retribuite, decorrente in costanza di rapporto di lavoro. La Corte motiva la declaratoria di nullità della clausola contrattuale con il contrasto rispetto all'art. 2113 c.c. in quanto la norma codicistica prevede che il termine semestrale per l'impugnazione delle rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo decorra a partire dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dalla data successiva della rinuncia o della transazione. Nella motivazione della sentenza, la Corte d'Appello ritiene questo rilievo assorbente al fine di considerare la clausola di decadenza prevista dal contratto collettivo aziendale “*nulla e come tale non apposta poiché in contrasto con norma imperativa*”. Tale conclusione appare opinabile per due fondamentali ragioni.

³¹ Per un inquadramento tradizionale del tema si v. F. Lunardon, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli, 1999; G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, RIDL, I, 2010, p. 487 ss.; P. Lambertucci, *La Corte di Cassazione in materia di efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali: in particolare la vincolatività dei contratti collettivi aventi ad oggetto la riduzione dell'orario di lavoro*, GC, 1990, I, p. 2071; A. Vallebona, *Autonomia collettiva e occupazione: l'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, DLRI, 1997, p. 381; R. Bortone, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo e le sue forme di estensione*, in R. Bortone – P. Curzio, *Il contratto collettivo*, Collana di dottrina e giurisprudenza del diritto del lavoro diretta da G. Giugni, Torino, 1984, pp. 206-207; F. Scarpelli, *Il fondamento giuridico dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale*, NGCC, 1994, p. 49.

³² Il Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 prevede che i contratti collettivi aziendali debbano essere approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU elette secondo le regole convenute nel testo unico. In assenza di Rappresentanze Unitarie, i contratti collettivi aziendali avranno pari efficacia se approvati dalle RSA costituite nell'ambito di associazioni sindacali che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe. In entrambi i casi, a seguito della richiesta avanzata da almeno un'organizzazione sindacale firmataria o il 30% dei dipendenti dell'impresa, i contratti andranno sottoposti al voto dei lavoratori. A tali condizioni viene riconosciuta efficacia generale ai contratti collettivi aziendali.

³³ In questo senso Cass. 15 novembre 2017, n. 27115, in *Il Giuslavorista*, 1 marzo 2018, nota di Fargnoli.

Innanzitutto nel ragionamento seguito dalla Corte è assente qualsiasi riferimento alla disposizione codicistica da assumere come parametro nella declaratoria di nullità per contrasto con norme imperative della clausola di decadenza convenzionale, ossia, l'art. 2965 c.c. La Corte, tralasciando ogni accenno a tale disposizione, ipotizza un contrasto diretto tra la clausola di decadenza pattizia e l'art. 2113 c.c. In realtà, nell'*iter* seguito dalla giurisprudenza, il termine decadenziale semestrale di cui all'art. 2113 c.c. viene assunto come parametro al fine di verificare se la clausola di decadenza contrattuale sia o meno congrua, ovvero, renda o meno alla parte eccessivamente difficoltoso l'esercizio del diritto come prescritto dall'art. 2965 c.c.. In secondo luogo, con riferimento ad un rapporto di lavoro al quale si applica la disciplina sanzionatoria in caso di licenziamento illegittimo di cui all'art 18, Stat. Lav., appare discutibile affermare l'automatica nullità per contrasto con l'art. 2113 c.c., di qualsiasi clausola di decadenza contrattuale che preveda il decorso del termine decadenziale in costanza di rapporto, per il solo fatto che tale regime di decorrenza si differenzia da quello previsto dalla disposizione codicistica sulle rinunce e transazioni, che prevede la decorrenza del termine decadenziale semestrale solo a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Affermare che, alla luce delle recenti modifiche apportate alla disciplina dei licenziamenti, anche nei rapporti di lavoro cui si applica, in caso di declaratoria giudiziale della illegittimità del licenziamento, l'art. 18 Stat. Lav., la prescrizione dei crediti retributivi non decorre in costanza di rapporto – da cui si dedurrebbe, *mutatis mutandis*, che nemmeno i termini decadenziali possono decorrere durante il rapporto di lavoro – appare quanto mai discutibile se non altro poiché si deve registrare, in seno alla giurisprudenza di merito, un profondo contrasto di vedute dal quale emerge che, su questo punto, siamo ben lontani dall'essere giunti ad un approdo definitivo³⁴.

Se è vero che in numerose pronunce, di cui alcune richiamate dalla Corte, è stato affermato che le modifiche apportate dalla Legge n 92/2012 all'art. 18 Stat. Lav. hanno fatto tramontare quel regime di stabilità reale che consentiva di escludere il *metus* e determinava dunque il decorso della prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore anche in costanza di rapporto³⁵, occorre parimenti menzionare nette prese di posizione in senso diametralmente opposto, spesso in seno ai medesimi uffici giudiziari³⁶.

³⁴ Sul punto cfr. R. Fabozzi, *L'assenza di certezze in tema di prescrizione dei crediti retributivi*, MGL, 2018 che, dopo aver dato conto del contrasto presente in seno alla giurisprudenza di merito sulla decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi del lavoro, sottolinea come “*appare paradossale che un istituto che ha come ratio la certezza del diritto manifesti così tante incertezze nella sua concreta applicazione*”.

³⁵ Cfr., *ex multis*, Trib. Alessandria, 9 gennaio 2019, n. 4; Trib. Firenze, 16 gennaio 2018, n. 25; Trib. Milano 16 dicembre 2015 n. 3460.

³⁶ Cfr., Trib. Milano 24 aprile 2014 e ancora Trib. Milano, 7 ottobre 2016, n. 2576.

La conclusione cui è giunta la Corte d'Appello di Trento non è, dunque, affatto scontata. Diversamente argomentando, nel caso scrutinato, la clausola di decadenza contrattuale ben avrebbe potuto ritenersi legittima, in quanto rispettosa del termine semestrale previsto dall'art. 2113 c.c. e utilizzato dalla giurisprudenza come parametro per verificare il rispetto dell'art. 2965 c.c.

5. *Conclusioni* – L'inderogabilità della norma di legge rappresenta ancora oggi uno dei capisaldi del diritto del lavoro in quanto corollario indefettibile dell'esigenza di protezione della parte debole nel rapporto di lavoro da cui trae origine la stessa nascita del diritto del lavoro. Prescrizione e decadenza presentano, da sempre, un nesso indissolubile con la funzione di protezione del contraente debole propria del diritto del lavoro, in quanto tali istituti finiscono per incidere direttamente sulla possibilità del lavoratore di far valere i diritti conferitigli dalla norma inderogabile di legge o di contratto collettivo. Non può negarsi, tuttavia, che anche la certezza dei rapporti giuridici costituisca un principio di primario rilievo nel nostro ordinamento, parimenti meritevole di tutela, ed è proprio per soddisfare questa esigenza che l'autonomia negoziale collettiva ha previsto talvolta delle clausole di decadenza pattizia che prevedono l'introduzione di termini decadenziali per l'esercizio dei diritti da parte dei prestatori di lavoro. Un giusto bilanciamento dei vari interessi in gioco renderebbe necessario un assetto quanto mai ordinato della materia ed, invece, occorre constatare che le forti incertezze che caratterizzano la materia della prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore e, in particolare, l'individuazione della decorrenza della prescrizione durante o dopo la cessazione del rapporto, influenzano anche la materia della decadenza, rendendo dubbia la legittimità delle clausole contrattuali che introducono ipotesi di decadenza pattizia.