

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Pubblicazioni del Dipartimento di Scienze Giuridiche "Cesare Beccaria"

44

CATERINA TIMELLINI

IL RAPPORTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO

La gestione del conflitto tra relazioni industriali,
criteri esterni e contratti di prossimità

Prefazione di Giulio Prosperetti



G. Giappichelli Editore

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione di</i> Giulio Prosperetti	XI
<i>Introduzione</i>	1

CAPITOLO 1

IL CONCORSO-CONFLITTO TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTI COLLETTIVI E GLI ASSETTI CONTRATTUALI DERIVANTI DAI MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

1. I diversi livelli della contrattazione collettiva aziendale: introduzione al tema	7
2. Il concorso-conflitto tra contratti di diverso livello e la delimitazione del campo d'indagine al solo conflitto	15
3. I criteri interni di risoluzione dei conflitti emergenti dalle relazioni sindacali	21
4. Un bilancio complessivo alla luce dell'efficacia obbligatoria delle clausole degli accordi interconfederali	32
5. La violazione degli accordi interconfederali e i rimedi esperibili attraverso l'applicazione dei principi civilistici	37
6. L'operatività dei criteri interni di risoluzione del conflitto alla luce della crisi dell'ordinamento intersindacale	46

CAPITOLO 2

**IL CONFLITTO TRA I CONTRATTI COLLETTIVI DI
DIVERSO LIVELLO E I CRITERI ESTERNI ELABORATI
IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA**

1. I criteri esterni di risoluzione del conflitto	51
2. La tesi fondata sull'art. 2077 c.c.	53
3. L'applicazione della disciplina prevista dall'art. 2113 c.c.	58
4. L'estensione delle norme previste dalla c.d. legge Vigorelli	61
5. Le teorie del mandato ascendente e discendente	63
6. La teoria dell'abuso del potere rappresentativo aziendale	65
7. Il criterio gerarchico	66
8. L'applicazione del principio del favor	71
9. Il criterio cronologico	74
10. La tesi della legittima coesistenza di entrambi i contratti collettivi di diverso livello	77
11. La teoria dell'incorporazione e del limite dei diritti quesiti	79
12. Il criterio di specialità: critiche alla tesi e rinvio	80
13. La tendenza della giurisprudenza a preferire il criterio della volontà delle parti	82
14. Le problematiche tutt'ora aperte	87

CAPITOLO 3

**I RAPPORTI TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTA-
ZIONE COLLETTIVA DOPO L'INTRODUZIONE
LEGISLATIVA DEI CONTRATTI DI PROSSIMITÀ**

1. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148	93
2. Il riferimento alla deroga alla legge e ai contratti di categoria da parte dei contratti di prossimità	103
3. La deroga ai contratti di categoria non costituisce un riconoscimento legale implicito del criterio gerarchico	111
4. Il sistema a due canali delineatosi dopo l'entrata in vigore della contrattazione di prossimità	120

pag.

- | | | |
|----|---|-----|
| 5. | I più recenti orientamenti della Suprema Corte di Cassazione sul ruolo della contrattazione di prossimità in tema di conflitti e la necessità di una ricomposizione del contrasto | 127 |
|----|---|-----|

CAPITOLO 4

IL PRINCIPIO DI SPECIALITÀ QUALE CRITERIO DI SOLUZIONE DEL CONFLITTO

- | | | |
|-----|---|-----|
| 1. | I limiti delle soluzioni proposte come stimolo alla prosecuzione della ricerca di un criterio di definizione dei conflitti | 135 |
| 2. | Il presupposto che genera la necessità di ricercare un principio generale all'interno dell'ordinamento giuridico volto a dirimere il conflitto: l'antinomia | 140 |
| 3. | La relazione tra antinomia e interpretazione | 147 |
| 4. | I limiti del superamento dell'antinomia attraverso i criteri gerarchico e cronologico in una prospettiva di coerenza del sistema | 149 |
| 5. | Il superamento dell'antinomia attraverso il principio di specialità secondo la teoria generale del diritto | 151 |
| 6. | La componente valutativa propria del criterio di specialità come tecnica di composizione delle antinomie | 159 |
| 7. | Il concorso apparente di norme e il principio di specialità nel diritto penale come criterio guida della valutazione | 162 |
| 8. | La possibile soluzione del conflitto tra contratti di diverso livello alla luce del principio di specialità | 171 |
| 9. | Il principio di specialità e la tendenza all'aziendalizzazione della contrattazione collettiva | 175 |
| 10. | Osservazioni conclusive: il principio di specialità quale costante nelle relazioni tra contratti collettivi di diverso livello | 180 |

<i>Bibliografia</i>	193
---------------------	-----

PREFAZIONE

Il problema del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello viene affrontato da questa opera in una prospettiva pragmatica che segnala la crisi dell'ordinamento intersindacale e la sua conseguente inadeguatezza a risolvere la gestione del conflitto industriale.

L'interesse dell'opera è proprio nella narrazione della gestione del conflitto visto nell'ottica delle relazioni industriali e nel tentativo di descrivere un nuovo diritto sindacale basato sull'effettività dei contratti collettivi che si autolegittimano per essere validati dall'accordo tra le parti del conflitto.

L'A. pone in luce come il mutamento delle attuali relazioni industriali, caratterizzate da un accentuarsi della conflittualità per il venir meno di una linea comune di azione, renda oggi più difficile il tentativo di ricercare una sintesi dei diversi punti di vista.

Tutto questo è analizzato in una interessante ricostruzione del contesto politico sindacale, dove si dà conto dei problemi via via affrontati dalle parti, in un processo evolutivo che ha profondamente cambiato i principi stessi di quell'ordinamento intersindacale che secondo l'A. non sembra più attuale.

Con una puntuale ricostruzione della giurisprudenza lo studio condotto ripercorre poi le diverse tesi privatistiche che dagli anni sessanta ad oggi hanno proposto soluzioni al problema sia in termini di ricostruzione della rappresentanza da parte dei sindacati della volontà degli associati, sia in termini di ontologica rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ma a nessuna di queste tesi l'A. ha ritenuto di aderire anche in considerazione delle pronunce giurisprudenziali che sono difficilmente sussumibili in un quadro organico.

Molte di queste tesi, infatti, si fondano su criteri e meccanismi propri di altre relazioni, ad esempio quella tra contratto collettivo corporativo e autonomia individuale oppure quella tra quest'ultima e il contratto collettivo di diritto comune. In entrambi i casi si tratta di strumenti adeguati a regolare relazioni diverse rispetto a quella che si può delineare tra due manifestazioni dell'autonomia collettiva, le quali, seppure di diverso livello, non si pongono in rapporto gerarchico l'una con l'altra.

Neppure il criterio dell'autonomia e della volontà delle parti sociali, oggi dominante in giurisprudenza, riesce a superare il problema di fondo, in quanto come evidenzia l'A. rinviare all'interpretazione della volontà delle parti consente solo di individuare il conflitto, ma non di risolverlo. L'efficacia obbligatoria delle regole dei sistemi intersindacali, infatti, non incide sulla validità delle clausole eventualmente difformi, per cui anche tale criterio si dimostra in verità non risolutivo e rischia di amplificare una giurisdizionalizzazione delle relazioni industriali, da cui invece l'A. rifugge.

Il contratto collettivo assume il rango di una fonte *extra ordinem* e i diversi livelli di contrattazione debbono giustapporsi in una logica volta a escludere un conflitto insanabile tra contratto aziendale e contratto nazionale.

Il criterio che secondo l'A. consente di superare le possibili antinomie tra i contratti collettivi di diverso livello può invece essere trovato nel principio di specialità, seguendo la lettura che di esso propongono sia la teoria generale del diritto, sia il diritto penale. Entrambi, in caso di antinomia, accordano prevalenza alla previsione maggiormente specializzata, anche ove derogatoria (e persino in senso peggiorativo) rispetto a quella di portata più generale.

Nella tesi dell'A. il principio di specializzazione si arricchisce del criterio di equità come elemento capace di sciogliere le apparenti antinomie riscontrabili nel rapporto tra i diversi livelli contrattuali, accordando prevalenza alla regolamentazione che meglio appare ritagliata sul caso concreto e che, quindi, come tale risulta più equa in senso aristotelico.

L'A., per rispondere alla storica obiezione secondo la quale l'applicazione del criterio proposto finirebbe per far prevalere di regola l'accordo aziendale su quello nazionale, pur escludendo qualsiasi automatismo, riconduce tale esito ad una diffusa tendenza all'aziendalizzazione.

Inoltre, la tesi formulata dall'A. evidenzia come il criterio proposto possa ritenersi fondato alla luce sia delle regole formulate a livello intersindacale, dalle quali si evince una relazione di specializzazione delineata dai rinvii di competenza tra contrattazione di primo e di secondo livello, sia dalla disciplina prevista dall'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 in tema di contrattazione di prossimità.

Anchorio nel mio lavoro su "L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale" del 1989 ero arrivato ad analoghe conclusioni muovendo però non già da una prospettiva di relazioni industriali ma da una tesi essenzialmente civilistica. Il mio ragionamento muoveva da un sistema che prescindeva dal rapporto di mandato secondo la celebre teoria di Francesco Santoro Passarelli, per la quale la rappresentanza dell'interesse collettivo da

parte di una organizzazione sindacale trova causa nell'essere il sindacato mandatario delle volontà individuali dei singoli lavoratori.

La ricostruzione del fenomeno collettivo che io proposi può riassumersi nei termini seguenti: il contratto collettivo è un atto politico, una fonte fatto, che si giuridicizza in base al rinvio che a tale fonte fanno concordemente il datore di lavoro ed il lavoratore; nel confronto tra diversi contratti collettivi quello applicabile è quello che ha determinato la pace sociale e che è quindi il contratto effettivo. All'epoca si era verificato un fatto eclatante, il contratto firmato dai principali sindacati confederali per la gente dell'aria, non aveva risolto il conflitto perché i piloti non avevano aderito e avevano formato un diverso sindacato autonomo: solo quando l'Intersind raggiunse un accordo con l'ANPAC gli aerei tornarono a volare. In quella situazione è di tutta evidenza che anche i piloti iscritti ai sindacati confederali finirono per essere regolati dal nuovo contratto di mestiere.

Con riferimento al rapporto tra i contratti collettivi di diverso livello la soluzione che individuai era ispirata alla logica; il rinvio operato dai singoli lavoratori non poteva essere contraddittorio, non potevano pertanto le parti fare riferimento congiuntamente a due fonti, quella nazionale e quella aziendale, contenenti previsioni divergenti, insomma le parti non potevano volere e non volere al contempo le prescrizioni del contratto nazionale e le diverse norme del contratto aziendale, pertanto, quel criterio di equità che l'A. propone da un punto di vista esterno, nella mia visione privatistica veniva invece ricomposto all'interno delle volontà individuali laddove queste rinviavano ad un contratto aziendale che specificava senza contraddire radicalmente il contratto nazionale.

Allorché invece il conflitto fosse ritenuto insanabile una volta verificata la volontà dei singoli, si sarebbe dovuto ritenere il completo abbandono del contratto nazionale con la conseguenza di non poter beneficiare dei futuri rinnovi dello stesso, soluzione questa difficilmente riferibile alla volontà dei singoli. Insomma, la mia tesi si basava su una analisi da parte del giudice della *quaestio voluntatis* riferita al rinvio alla fonte fatto costituita dal contratto collettivo.

Indubbiamente questa materia può essere analizzata da prospettive diverse così alle tesi basate sulla rappresentanza di interessi possono contrapporsi quelle sulla rappresentatività sindacale. È questo un problema non risolto dalla giurisprudenza: si pensi alla nota vicenda dei contratti della FIAT, laddove i giudici arrivarono a una soluzione paradossale, quella della applicazione in una stessa azienda di due contratti diversi secondo le diverse appartenenze dei lavoratori ai diversi sindacati.

A ben vedere il dettato costituzionale si basa su un concetto di

rappresentatività sindacale e solo dalla sua mancata attuazione si sono potute sviluppare tesi civilistiche fondate sulla rappresentanza, dalle quali però la giurisprudenza non riesce a liberarsi.

Di questo problema dà ampio conto l'A. proprio con riferimento alla giurisprudenza dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 che a mio avviso è stato ingiustamente criticato dalla dottrina; credo infatti che le tutele lavoristiche debbano trovare essenziale regolamentazione in un sistema flessibile affidato alle relazioni industriali. La legge è sempre intervenuta ipostatizzando le conquiste formalizzate negli accordi interconfederali i cui contenuti sono diventati norme dello Stato, si pensi ai primi accordi sui licenziamenti individuali e sui licenziamenti collettivi. Tutti gli istituti giuridici a tutela dei lavoratori hanno avuto una genesi sindacale, ma la loro trasformazione in legge li ha resi anelastici, imponendo per il loro aggiornamento un dibattito a livello politico che ha spesso finito per trascendere le reali esigenze del mondo produttivo.

In questa prospettiva il ricordato art. 8 può essere interpretato come una riappropriazione, concessa dal legislatore, alle parti del conflitto industriale perché tornino a regolare in autonomia gli interessi collettivi di cui sono titolati. Non da oggi il legislatore si è riferito ai sindacati maggiormente rappresentativi, e successivamente comparativamente più rappresentativi, al fine di regolare e di integrare fattispecie legali. Si è parlato in questi casi di un *munus* pubblico attribuito dal legislatore alle organizzazioni sindacali che divenivano una sorta di legislatori sussidiari.

Questa scissione tra la rappresentanza di interessi di tipo privatistico e il diverso ruolo assunto dai sindacati su delega del legislatore può invece a mio avviso essere ricondotto ad un unitario concetto di rappresentatività dei sindacati, nei confronti dei quali il legislatore ha opportunamente lasciato spazio all'autonomia collettiva.

Il discusso intervento del legislatore con l'art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 pertanto ben potrebbe essere interpretato come una restituzione all'autonomia collettiva di quanto la legislazione aveva invece invaso, riducendo gli spazi di autoregolamentazione in una sostanziale violazione dell'art. 39 della Costituzione.

Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva è delineato dalla A. nei suoi svolgimenti e ne vengono descritte le motivazioni politico-sindacali e le prassi in una analisi attenta e completa che consente al lettore di immergersi nell'evoluzione delle diverse problematiche anche a fronte delle spesso contraddittorie pronunce giurisprudenziali, di cui un recente esempio è stato posto in luce in questa opera. Si tratta di un orientamento formulato dalla Suprema Corte nel 2021, dal quale sembra ricavarci una riserva alla sola

contrattazione di prossimità della facoltà di derogare al contratto nazionale in contrapposizione con l'orientamento tradizionale, ribadito anche successivamente a tale pronuncia, secondo cui la contrattazione aziendale è legittimata a introdurre modifiche a quella nazionale con prevalenza, in caso di previsioni confliggenti, del criterio della volontà delle parti.

Proprio sulla rappresentatività si incentrano le conclusioni dell'opera, sicché l'A. pone in guardia rispetto al rischio che prevalga una regolamentazione proposta da un agente contrattuale "di dubbia rappresentatività", ed auspica un intervento del legislatore ispirato alla regolamentazione della contrattazione nel pubblico impiego.

Giulio Prosperetti

