

# I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello nella giurisprudenza

di Tiziana De Virgilio e Barbara Minenti

Al fine di poter meglio comprendere in che modo si rapportino le disposizioni contenute nei contratti collettivi di diverso livello, è necessario ripercorrere i tratti e l'evoluzione del concetto di autonomia contrattuale, posto alla base dell'azione di contrattazione collettiva.

Caduto l'ordinamento corporativo e non essendo mai state attuate le norme costituzionali relative all'azione sindacale, infatti, i contratti collettivi c. d. di diritto comune sono stati attratti dalla disciplina dei contratti in generale.

L'elaborazione giurisprudenziale dei rapporti tra contrattazione collettiva periferica (a livello regionale, provinciale e aziendale) e contrattazione nazionale (a livello interconfederale e di categoria) può suddividersi fondamentalmente in due fasi. La prima, che si protrae per oltre un trentennio, rispecchia prevalentemente una visione gerarchica del sistema delle fonti negoziali, temperata solo dal principio del *favor* per il lavoratore; la seconda, che copre all'incirca gli ultimi venti anni, si contraddistingue per la graduale ammissione dell'identica natura collettiva e perciò della pari dignità funzionale dei contratti di lavoro di diverso livello, con il conseguente corollario della loro reciproca derogabilità.

In particolare, fin dagli anni Cinquanta, dinanzi al proliferare spesso indiscriminato di contratti collettivi aziendali che di frequente contrastavano con le disposizioni dei corrispettivi contratti nazionali, ci si rese conto che sarebbe stato opportuno disciplinare le modalità di articolazione di tali accordi ad ogni livello. Per tale motivo, considerando che gli attori fattuali delle contrattazioni aziendali erano le rappresentanze sindacali aziendali, la cui controparte era il datore di lavoro, si stabilì in linea di principio che i contratti aziendali dovessero intervenire in via migliorativa sulle condizioni di lavoro. Al contempo si ammise, tuttavia, la facoltà di operare a livello aziendale una deroga *in peius* sul contenuto normativo del contratto collettivo nazionale, laddove ciò fosse scaturito dall'incontro delle volontà di ambo le parti contrattuali e purché non venissero violate norme imperative.

Di contro, in epoca successiva trovò sostegno da parte della Suprema Corte l'orientamento basato sulla c.d. teoria del "mandato discendente", secondo cui i contratti aziendali non possono modificare *in peius* la normativa dettata dai contratti di categoria, in quanto le strutture sindacali a livello aziendale sono da considerarsi gerarchicamente subordinate a quelle nazionali ed altrettanto deve dirsi dei contratti da esse stipulati (Cass. n. 233/1978). Tale teoria si contrappone a quella del c.d. "mandato ascendente", secondo cui il contratto aziendale ben potrebbe derogare *in peius* al nazionale, sul presupposto che la stipulazione del primo importa la revoca implicita del mandato conferito all'associazione nazionale firmataria del contratto di livello superiore.

Successivamente, si attestarono rispettivamente la teoria della "prevalenza cronologica", che valorizza l'aspetto della prevalenza del contratto cronologicamente più recente, ed un secondo orientamento che attribuisce prevalenza al cosiddetto criterio della "competenza e della specialità", indipendentemente dalla data di stipulazione (Cass. n. 4517/1986 e Pret. Torino 19 marzo 1992). Secondo questo orientamento, il concorso fra contrattazione collettiva nazionale e contrattazione collettiva di livello inferiore (regionale, provinciale o aziendale), superati i principi di "gerarchia, di favore e di sopravvenienza", andrebbe regolato in base al principio di competenza e di specialità,

alla stregua del quale la fonte collettiva più prossima agli interessi oggetto di normazione è, in linea di massima e sempre nei limiti della disciplina inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili, anche se di livello superiore.

Infine, a partire dagli anni Ottanta e Novanta si è affermato un orientamento, ancora oggi prevalente, che porta alle estreme conseguenze il riconoscimento della natura di atto di autonomia negoziale dei contratti collettivi. Così i contratti collettivi di diverso livello, aziendale, territoriale e nazionale, hanno pari efficacia essendo tutti espressione dell'autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali, tutte titolari dei medesimi poteri indipendentemente dal livello a cui operino. Alla luce di ciò, non trova applicazione in tal caso il criterio di subordinazione tra le fonti, né quello di successione cronologica dei contratti collettivi, in virtù della primazia concessa all'effettiva volontà delle parti, nell'ambito della contrattazione di livello aziendale. Di conseguenza, benché sia concesso un eventuale coordinamento delle disposizioni nazionali ed aziendali, queste ultime prevalgono nella determinazione degli assetti interni degli interessi regolamentati, fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori (Cass. n. 3047/1985; Cass. n. 4354/1986; Cass. n. 2155/1990). In particolare, qualora siano inserite norme di rinvio da un contratto collettivo, ad esempio nazionale, ad un altro i vincoli posti non rendono inefficacie il contratto stipulato in loro violazione ma rilevano esclusivamente nei rapporti interni all'associazione sindacale. Il principio testé descritto è stato confermato e sostenuto dalle successive pronunce della Cassazione che, in relazione al limite operativo dell'art. 2077 c.c., hanno precisato che esso regola esclusivamente i rapporti tra contrattazione collettiva e contratto individuale, ma non quelli tra contratti collettivi di diverso livello (Cass. n. 15/1990). A tal proposito appare evidente la distinzione operata dalla Corte tra autonomia individuale ed autonomia collettiva: volte la prima a tutelare interessi, appunto, individuali, la seconda interessi collettivi, seppure a diversi livelli (nazionale, territoriale o aziendale) e come tale meritevole di particolare attenzione. Tuttavia, non sono mancate opinioni contrastanti in giurisprudenza che hanno preferito valorizzare il rapporto di presunta subordinazione sussistente tra i contratti collettivi di diverso livello. In tal caso la Suprema Corte ha sottolineato che tra le organizzazioni sindacali nazionali e locali esisterebbe una "naturale forma di sovraordinazione" che condurrebbe all'esigenza di un raccordo e di coesione tra i diversi livelli di contrattazione, ponendo la disciplina aziendale in posizione meramente integrativa e subordinata, rispetto a quella nazionale inderogabile (Cass. n. 17377/2003).

Il citato orientamento, basato sul pieno riconoscimento della volontà delle parti, risulta oggi consolidato. In questo senso la giurisprudenza ha più volte affermato l'inapplicabilità dell'art. 2077 c.c. ai rapporti tra contratti collettivi, consentendo così una modifica *in peius* del trattamento economico dei lavoratori previsto dal contratto collettivo nazionale ad opera di quello aziendale, «sempre che non s'incida sulle disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro». In particolare la giurisprudenza chiarisce che il limite alla derogabilità è costituito dai quei diritti già acquisiti nel patrimonio del lavoratore perché derivanti da prestazioni già rese, mentre nessuna tutela merita l'aspettativa al mantenimento di un certo trattamento. In tale ottica, si comprende come venga effettuata una separazione concettuale ed operativa tra parte normativa e parte economica del contratto collettivo di lavoro, in quanto se diviene essenziale impedire un depauperamento delle tutele normative in riferimento alle prestazioni già eseguite, ciò non potrà tradursi in una garanzia delle pretese di stabilità del lavoratore (Cass. n. 19351/2007).

Di conseguenza, questione centrale diviene la esatta individuazione della reale volontà delle parti, espressa nel contratto collettivo, al fine di escludere la sussistenza di un rapporto gerarchico tra le contrattazioni collettive di diverso livello, nonché una presunta esigenza di armonizzazione e coesione tra gli stessi (App. Potenza 12 giugno 2008).

Alla luce di quanto osservato, è agevole comprendere che nell'ambito del rapporto tra contratto collettivo nazionale ed aziendale, non operando il divieto di derogabilità *in peius* ex art. 2077 c.c., si dia piena rilevanza alla volontà contrattuale espressa, che legittima l'efficacia derogatoria.

Peraltro, qualora le parti non abbiano inserito nell'accordo clausole da cui si possa desumere in modo inequivocabile la loro intenzione di derogare il contratto collettivo nazionale, la giurisprudenza utilizza quei criteri interpretativi propri dei contratti: volontà manifestata nel complesso dell'atto e comportamento tenuto nell'esecuzione, come una costante e pacifica applicazione del contratto collettivo. (Cass. n. 12098/2010).

Ancora in questa linea, recente giurisprudenza ha riaffermato la legittimità di un intervento contrattuale integrativo aziendale rispetto al Ccnl di riferimento, in ragione della specificità dell'ambito applicativo, ossia con efficacia limitata ad un particolare settore (cfr. Cass. n. 14914/2009). Ed ancora, la Suprema Corte ha riconfermato il principio di parità tra le fonti contrattuali, conferendo prevalenza e vincolatività alle disposizioni frutto di un libero esercizio dell'autonomia contrattuale. Di conseguenza, i contratti aziendali, in virtù del principio di autonomia negoziale *ex art 1322 c.c.*, potranno operare una proroga o persino una deroga *in melius* o *in peius* ai contratti nazionali, senza incontrare alcuna limitazione, fatta eccezione per le disposizioni imperative dell'ordinamento e i diritti quesiti dei lavoratori che, dunque, non potranno ricevere una tutela di mere pretese di stabilità, ma solo di diritti e posizioni normative acquisite (Cass. n. 12098/2010).

***Tiziana De Virgilio, Barbara Minenti***

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo