

# L'efficacia erga omnes del contratto collettivo aziendale

di Giada Salta e Gian Paolo Valcavi

Al fine di comprendere quale sia l'attuale efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale, appare necessario effettuare una preliminare analisi dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo in generale, verificandone l'applicabilità alla contrattazione collettiva di secondo livello o enfatizzando eventuali differenze ed, infine, vagliando l'attualità delle conclusioni così raggiunte alla luce dei recenti sviluppi connessi all'accordo Fiat di Pomigliano d'Arco del 15 giugno 2010 ed a quello di Mirafiori del 23 dicembre 2010.

## *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo: inquadramento generale*

In assenza di attuazione dell'art. 39 Cost. e della conseguente inesistenza di un contratto collettivo obbligatorio per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, poiché non stipulato da sindacati registrati, uno dei principali problemi affrontati da dottrina e giurisprudenza è stato quello dell'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione del c.d. "contratto collettivo di diritto comune" (Santoro Passarelli, 1950; E. Minale Costa, 2004).

Quest'ultimo, atto negoziale di natura privatistica soggetto alle ordinarie regole di cui agli artt. 1321 e ss. c.c. (Biagi, Tiraboschi, 2007; Cass. 6 novembre 1990, n. 12654), ha efficacia vincolante nei confronti delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti, nonché di tutti quei soggetti (lavoratori e datori di lavoro) aderenti alle associazioni stipulanti, in virtù della teoria della rappresentanza (Giugni, 2010; Cass. 19 giugno 2004, n. 11464).

Laddove, invece, sia il solo datore di lavoro ad aderire alle associazioni firmatarie del contratto collettivo, quest'ultimo sarà applicabile a tutti i dipendenti del primo, anche se non iscritti alle organizzazioni dei lavoratori firmatarie, in virtù del principio di parità di trattamento e per motivi di opportunità (M. Pedrazzoli, 1990; Prosperetti, 1988).

Ulteriore strumento di estensione dell'efficacia soggettiva, di origine prevalentemente giurisprudenziale, è quello dell'adesione esplicita o implicita o dell'applicazione dei minimi retributivi previsti dal contratto collettivo in virtù «[...] della natura precettiva dell'art. 36 Cost. [...]», in quanto «[...] parametri di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione» (Cass. 3 aprile 1999, n. 4070).

Giova, infine, rammentare come, all'interno della contrattazione collettiva, si operi ai fini dell'individuazione del campo di applicazione soggettiva, una distinzione all'interno dell'accordo collettivo tra parte normativa, parte obbligatoria e parte compositiva (Biagi, Tiraboschi, 2007). Tale suddivisione ha particolare rilievo, come verrà esposto *infra* nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

*L'ambito di intervento della contrattazione aziendale: la riforma degli assetti contrattuali tramite l'Accordo quadro 22 Gennaio 2009, l'Accordo Confindustria 15 aprile 2009 e l'Accordo separato dei Metalmeccanici del 15 ottobre 2009*

Con tali accordi sono state, in particolare, modificate le regole di competenza (Andreoni, 2010) tra i diversi livelli contrattuali, con il conseguente divieto, in applicazione del principio di *né bis in idem*, di intervento per la contrattazione locale in ambiti già trattati dal contratto nazionale, salvo le c.d. "clausole di uscita".

Queste ultime riconoscono la facoltà di modificare (sia in senso migliorativo che peggiorativo) le previsioni del contratto nazionale in presenza di specifiche situazioni.

Particolarmente rilevante in tale ottica è l'Accordo separato dei Metalmeccanici del 15 ottobre 2009, con cui si è data attuazione alle previsioni di cui al punto 3 dell'accordo Interconfederale del 15 aprile 2009.

*Applicazioni dei principi sopraindicati al contratto collettivo aziendale ablativo*

I principi sopra delineati pongono alcune delicate questioni interpretative laddove si abbia riguardo alla contrattazione di secondo livello e, segnatamente, a quella aziendale.

Giova, infatti, premettere come il problema dell'efficacia *erga omnes* delle disposizioni contrattuali aziendali costituisce una problematica fortemente dibattuta (Maresca, 2010 e Santoro Passarelli, 2010), soprattutto allorché si è diffusa la prassi di utilizzare il contratto aziendale non esclusivamente con finalità acquisitiva, ma anche per una c.d. "contrattazione in perdita".

Nessun problema sorge, ai fini dell'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale laddove si abbia a che fare con contratti acquisitivi, poiché evidentemente migliorativi e, quindi, rispettosi del principio di favor per il lavoratore e privi di concrete ipotesi di dissenso individuale: in tali casi è sufficiente fare ricorso ai principi di parità di trattamento, di opportunità e di adesione esplicita. Perplessità sorgono, invece, con riguardo alla efficacia soggettiva della contrattazione aziendale in perdita, soprattutto laddove accompagnata da dissenso esplicito del lavoratore o della organizzazione sindacale cui quest'ultimo aderisca.

L'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, volta a supportare (o a contrastare) giuridicamente l'efficacia *erga omnes* delle disposizioni del contratto collettivo aziendale ablativo, è ulteriormente complicata dalla individuazione di effetti diversi a seconda che si abbia riguardo alla parte normativa, o alla parte obbligatoria e conciliativa del contratto aziendale.

Si analizzeranno dapprima le ipotesi dei contratti gestionali, per poi passare all'analisi dell'ipotesi di estensione del contratto aziendale a fronte del silenzio del lavoratore per concludere con l'analisi della situazione che si viene a creare di fronte ad un espresso rifiuto (individuale o collettivo) del contratto aziendale.

Tutte queste ipotesi si basano sul pieno rispetto dei principi di natura "gerarchica" tra i diversi livelli di contrattazione, sopraindicati e prescindono dalle novità derivanti dagli accordi di Pomigliano e Mirafiori.

*I contratti gestionali e la c.d. procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali*

Sulla base delle conclusioni della Corte costituzionale (n. 268/1994), si sono individuati all'interno della categoria dei contratti aziendali i c.d. "contratti gestionali", con cui gli imprenditori concordano le modalità di gestione dell'impresa (i.e. procedimentalizzano l'esercizio dei propri poteri imprenditoriali). Si tratta di contratti (*recte* accordi, come definiti dalle norme che se ne occupano) che intervengono nell'ambito della gestione di particolari situazioni, quali la Cassa integrazione, i trasferimenti d'azienda, i licenziamenti collettivi ed i contratti di solidarietà (Cass. 15 dicembre 2008, n. 29306).

In tali casi si ritiene che il contratto abbia efficacia *erga omnes* poiché discende da un atto unilaterale del datore di lavoro nell'esercizio dei poteri imprenditoriali di cui è titolare: è l'imprenditore che (con un accordo di natura obbligatoria e non normativa) assume l'impegno verso il sindacato di esercitare i propri poteri verso tutti i dipendenti nel modo concordato.

#### *L'estensione dell'efficacia soggettiva attraverso il c.d. "rinvio dinamico"*

Uno strumento attraverso cui si ritiene di poter giungere alla estensione dell'ambito di applicazione soggettiva del contratto aziendale nei confronti di quei lavoratori che non abbiano, né aderito ad alcuna delle associazioni stipulanti, né abbiano, peraltro, manifestato un espresso dissenso, è quello del c.d. "rinvio dinamico" (Santoro Passarelli, 2010).

Si tratta delle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia, nella lettera di assunzione individuale, fatto espresso rinvio al trattamento contrattuale applicabile, con conseguente possibilità di continuo aggiornamento della disciplina individuale di pari passo rispetto a quella collettiva aziendale, cui si è rinviato (di qui l'uso dell'aggettivo dinamico).

Evidente, peraltro, come il dissenso individuale esplicito impedisca l'operare del rinvio dinamico, in qualunque momento venga manifestato: così pur a fronte di un rinvio pacificamente accolto dal lavoratore per un certo periodo di tempo, l'eventuale suo dissenso rispetto a una nuova regolamentazione comporterà l'impossibilità di operare il rinvio dinamico. In tale caso, il contratto individuale, rifiutata la teoria della incorporazione (Miscione, 2010), non sarà più integrato dal contratto aziendale (né precedente, né successivo al dissenso manifestato), ma esclusivamente secondo le regole generali indicate nel primo paragrafo.

#### *L'efficacia soggettiva a fronte del dissenso individuale o collettivo. In particolare: i contratti aziendali stipulati con le RSU*

A fronte del dissenso manifestato dal singolo lavoratore o dalla sigla sindacale cui egli aderisce, il problema era, sino ai contratti di Pomigliano e Mirafiori, risolto da un lato attraverso taluni strumenti di incentivazione o di applicazione evolutiva del principio di favore verso il lavoratore – quali la prospettiva della assunzione ovvero la previsione di inscindibilità delle cause in base alla quale l'accettazione di clausole svantaggiose da parte del lavoratore comporti parallelamente l'applicazione dei vantaggi previsti dalla medesima fonte contrattuale (Cass. 24 febbraio 1993 n. 1438) – dall'altro tramite l'enfaticizzazione della qualità dei soggetti stipulanti l'accordo aziendale (Lambertucci, 2009).

Una prima applicazione di tale ultima ipotesi è quella che riconosce al contratto aziendale stipulato dalla RSU efficacia vincolante per ogni dipendente, in quanto soggetto avente la «[...] duplice veste di organismo di rappresentanza sindacale e al contempo di rappresentanza eletta della generalità dei lavoratori. In tale ambito le decisioni prese, anche a maggioranza, in seno alle RSU dovrebbero infatti valere per tutti i dipendenti dell'impresa» (Lai, 2010).

All'opposto, l'ulteriore tesi che consentirebbe l'applicazione *erga omnes* del contratto aziendale facendo leva sulla rappresentatività dei soggetti stipulanti (Vallebona, 2007) presta il fianco a critiche, poiché l'automatica efficacia generale del contratto stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi è priva di fondamento normativo e contrasta con il principio costituzionale della rappresentanza proporzionale, il quale richiede una puntuale verifica con dati numerici del seguito di cui gode ciascuna associazione rappresentativa nella specifica categoria alla quale il contratto stipulando si riferisce (Vallebona, 2009 e Caruso, 1992).

Parimenti, la previsione di un'efficacia generalizzata di un contratto collettivo vigente in ambito aziendale in virtù dell'indivisibilità degli interessi regolati pecca di astrazione, poiché parte dalla semplice presunzione – non comprovata – di una volontà automatica di rinvio da parte dei lavoratori ivi operanti; all'opposto questa deve essere accertata in concreto (Assanti, 1984).

Anche la tesi secondo la quale il contratto collettivo costituirebbe una fonte *extra ordinem*, alla quale la legge potrebbe delegare funzioni di produzione normativa con efficacia generale contrasta apertamente con l'art. 39, comma 4, Cost. poiché dispone un rinvio legale in bianco, e parimenti viola il sistema costituzionale fondato sul principio maggioritario con tutela delle minoranze. Come sostenuto in dottrina (Vallebona, 2009) il vincolo del dissenziente, non potendo rinvenirsi in un contratto collettivo con efficacia generale, potrebbe trovare il proprio fondamento in un'altra fonte quale la legge, l'atto amministrativo o l'atto unilaterale del datore di lavoro. Per determinate materie la legge potrebbe infatti disporre regole analoghe a quelle previste da un contratto collettivo mediante una recezione materiale del loro contenuto, senza quindi operare un rinvio generalizzato in bianco all'autonomia collettiva, ma in tal caso occorrerebbe prestare la massima attenzione a non incorrere in conflitti di legittimità costituzionale nei rapporti tra le fonti. Anche che l'atto amministrativo potrebbe essere di per sé idoneo a disporre l'efficacia *erga omnes* del disposto della contrattazione collettiva, in quanto avente efficacia generale, prevedendo tuttavia un oneroso e costante controllo giudiziale di legittimità del suo contenuto. Infine potrebbe essere idoneo a raggiungere lo scopo un atto unilaterale e libero del datore di lavoro, che sia però emanato conformemente ad un previo accordo collettivo con le rappresentanze aziendali dei lavoratori che ne delimiti il campo di applicazione.

### *Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori: spunti per il futuro assetto*

Un'analisi separata, sia per la forte carica innovativa, sia per le ampie discussioni suscitate meritano gli accordi di Pomigliano del 15 giugno 2010 di Torino del 23 dicembre 2010.

Il fatto che tali contratti siano c.d. "separati", intervengano in seguito ad una disdetta del contatto collettivo nazionale della cui legittimità taluni dubitano (Alleva, 2011), siano stati seguiti da referendum e che siano inglobati nei contratti individuali impongono una serie di riflessioni. L'efficacia derogativa (*in peius*) del contratto aziendale separato rispetto al contatto nazionale (sia con riferimento a quello del 2008 disdetto, che a quello separato del 2009) deriverebbe dall'avvenuta scadenza o disdetta di quest'ultimo, con l'effetto di lasciare ai lavoratori l'alternativa tra l'adesione (espressa o implicita) al nuovo contratto o la mancanza di qualsivoglia regolamentazione negoziale, senza possibilità di invocare una ultrattività del vecchio contratto. Una tale conclusione non muterebbe laddove si volesse ritenere ancora in vigore il contatto collettivo nazionale (o non valida la relativa disdetta), poiché la stipula da parte di alcune organizzazioni sindacali, già di firmatarie del contatto nazionale, varrebbe, comunque, come disdetta anticipata del vecchio contratto, ovvero come intesa novativa e dunque fatto estintivo della vecchia fonte obbligatoria.

La possibile estensione soggettiva a tutti i lavoratori del contatto aziendale deriverebbe, altresì, l'applicazione del principio di rappresentatività (derivante dall'approvazione tramite referendum), nonché in quello di adesione implicita.

Quest'ultima opererebbe su un duplice piano: collettivo per via dell'accettazione ad opera della sigla non firmataria del contratto aziendale del risultato del referendum. Avendo quest'ultimo avuto esito positivo, ci si troverebbe di fronte ad una adesione espressa, anche se successiva alla firma dell'accordo.

Sul piano individuale, invece, l'estensione potrebbe derivare, pur a fronte di un dissenso (individuale) del singolo lavoratore, dall'avvenuta accettazione degli aumenti contrattuali (o una qualunque parte del nuovo accordo). In tal caso si realizzerebbe una adesione (implicita) all'intero nuovo contratto, poiché non è possibile accettare solo una parte dello stesso per l'espressa previsione dell'unitarietà generalmente riconosciuta alla fonte collettiva e, comunque, derivante da quanto previsto con la clausola di responsabilità.

Contro una simile interpretazione è stato osservato (Bavaro, 2011 e Alleva, 2011) come si sarebbe, invece, di fronte ad una duplicazione di disciplina, a seconda che il singolo lavoratore abbia aderito (direttamente, indirettamente o tramite l'adesione ad una parte stipulante) al contatto aziendale o

abbia manifestato il proprio dissenso (collettivo o individuale). Ciò in quanto la disdetta del contratto collettivo nazionale del 2008 sarebbe avvenuta ad opera di alcuni sindacati firmatari: il sindacato firmatario del contratto nazionale che non avrebbe proceduto alla disdetta potrebbe – secondo questa interpretazione – ritenersi ancora vincolato alla disciplina previgente. È stato correttamente affermato che «[...] la comparsa di accordi aziendali in deroga firmati solo da alcune OO.SS. e non da altre pone come ineludibile la necessità di introdurre meccanismi atti a garantire l'efficacia di tali contratti nei confronti di tutta la comunità aziendale [...] si profila pertanto la necessità di un intervento legislativo, se possibile anticipato da un accordo interconfederale che statuisca l'efficacia per tutti i lavoratori impiegati nell'azienda degli accordi stipulati o approvati dal 51% dei membri della RSU o validati dalla maggioranza referendaria se la rappresentanza è costituita da RSA» (De Luca Tamajo, 2011).

**Giada Salta, Gian Paolo Valcavi**  
Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

\* Per ulteriori approfondimenti si veda il *Boll. Speciale Adapt*, 13 gennaio 2011, n. 1.