

Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro: dalla *autonomia collettiva* la configurabilità e la risoluzione del contrasto.*

di Michele De Luca **

SOMMARIO:

1. Preambolo e prologo.
2. Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro: definizione ed impostazione del tema di indagine.
3. Segue: dalla autonomia collettiva la configurabilità e la risoluzione del contrasto.
4. Segue: autonomia collettiva e legge.
5. Segue: giudice e processo.
6. Segue: prospettive e conclusioni.

* Rielaborazione ed ampia integrazione – con il corredo di note essenziali – della relazione al seminario su Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, organizzato – nell’ambito del Curriculum di diritto e processo del lavoro 2024 – dalla Università degli studi di Bologna - Scuola superiore di studi giuridici in collaborazione con la Scuola superiore della magistratura – Struttura decentrata territoriale della Corte d’appello di Bologna e l’Associazione avvocati giuslavoristi - AGI (Bologna, 17 maggio 2024).
In corso di pubblicazione in Variazioni su temi di diritto del lavoro – VTDL n. 3/2024 (pubblicato nel settembre 2024).

** Già Presidente titolare della sezione lavoro della Corte di cassazione; avvocato cassazionista.

1. Preambolo e prologo.

Non esiste, nel nostro ordinamento, una disciplina legislativa o collettiva del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro.

A colmare la lacuna – della quale, talora, prende atto esplicitamente¹ - provvede la giurisprudenza.

Ispirandosi - al principio civilistico della *autonomia negoziale* (art. 2122 c.c.) ed a quello costituzionale della *libertà di organizzazione sindacale* (art. 39, primo comma, cost.) – la giurisprudenza affida la risoluzione del contrasto - tra i contratti collettivi di diverso livello - alla *volontà effettiva* delle parti stipulanti rispettive (vedi *infra*).

Nel difetto di altre fonti di diritto positivo, la giurisprudenza risulta, quindi, l'unica fonte di disciplina della materia.

Soccorre, a tale proposito, l'insegnamento più autorevole – in tema di *diritto giurisprudenziale*, appunto – sintetizzato, conclusivamente, nei termini testuali seguenti:

È ovvio che ogni formazione di diritto giurisprudenziale là dove vi sia un vuoto di diritto positivo è, comunque, fonte di certezza: ogni norma positiva è di per sé certezza. Quindi l'esistenza del diritto giurisprudenziale oltre la legge, o dove manchi interamente la legge, è certezza del diritto in tutti i significati del termine".²

Inoltre, la stessa giurisprudenza - in dipendenza del livello (di cassazione, appunto) e del *consolidamento*³ - *assurge a diritto vivente* e, come tale, preclude qualsiasi interpretazione di segno contrario o diverso.⁴

¹ Vedi, per tutte, Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, laddove si legge: "*Tale delicata questione (del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, appunto) che, in assenza di qualsiasi disciplina legislativa o collettiva, deve trovare la sua soluzione con l'ausilio della dottrina, che soprattutto di recente ha dedicato ad essa ampio studio, e della giurisprudenza, soprattutto di questa Corte, che ha finito per trovare un orientamento sufficientemente univoco, facendo ricorso ai principi generali civilistici sulla autonomia negoziale e a quelli di diritto sindacale circa l'organizzazione sindacale e i rapporti fra contratti collettivi di diverso livello*".

² Così, testualmente, L. LOMBARDI, *Saggio sul diritto giurisprudenziale*, Milano, Giuffrè, 1975, *passim*, spec. 568

³ Vedi, per tutte, Corte cost. 30 marzo 2023, n. 54, secondo cui – ad integrare il *diritto vivente* – è "*necessario un orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità o, comunque, espresso a Sezioni unite*".

Nello stesso senso, tuttavia, è la giurisprudenza consolidata, non solo della Corte costituzionale.

⁴ Vedi, per tutte, Corte cost. 23 marzo 2021, n. 46 - in coerenza con la giurisprudenza della Corte: (inaugurata da Corte cost. 4/11 dicembre 1974, n. 276) - laddove (punto 2) si legge:

"Le ordinanze di rimessione impugnano, per il tramite delle norme denunciate, il diritto vivente, ossia il "sistema giurisprudenziale" formatosi, nel difetto di espresse disposizioni della vigente legge fallimentare, circa la disciplina dei giudizi derivanti dal fallimento, interrotti per effetto della chiusura dello stesso, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza di omologazione del concordato. In base a tale sistema, la giurisprudenza riconosce tanto al creditore che aveva promosso il giudizio, quanto al debitore ritornato in bonis, ed all'assuntore o garante del concordato, la facoltà di riassumere il processo interrotto,

C'è da domandarsi se tale giurisprudenza – quale fonte esclusiva di disciplina della materia – possa essere disattesa dalla dottrina nella stessa materia del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.⁵

Si tratta, all'evidenza, di domanda retorica.

Non ne risulta menomata, tuttavia, la funzione della dottrina.

Lungi dall'interferire sul *diritto positivo* - al quale si iscrivono il *diritto giurisprudenziale*, specie nel difetto di altra fonte, ed il *diritto vivente* – la dottrina, infatti, ne *ottimizza* l'interpretazione ed, in genere, l'attuazione e ne promuove la evoluzione, come ha contribuito finora alla sua formazione.⁶

Su queste premesse – insieme preambolo, appunto, e prologo – si innesta e riposa la riflessione – che segue – concentrata, essenzialmente, su *punti di sintesi* della giurisprudenza in tema di *rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro*.

ovvero, scaduto il termine di legge per la riassunzione, di iniziare un nuovo procedimento, sempre davanti al tribunale fallimentare. Nel primo caso continua ad applicarsi il rito speciale, nel secondo invece si ritiene che debba seguirsi il rito ordinario”.

Tuttavia – già nella sentenza n. 3 del 23 giugno 1956 (la terza dell'anno di istituzione della Corte) - la Corte si diceva tenuta a “*debitamente considerare una “costante interpretazione giurisprudenziale” che conferisce al precetto legislativo il suo effettivo valore nella vita giuridica, se è vero -come è vero – che le norme sono non quali appaiono proposte in astratto, ma quali applicate nella quotidiana opera del giudice intesa a renderle concrete ed efficaci”.*

In dottrina vedi, per tutti, G, Zagrebelsky, V. Marcenò, *Giustizia costituzionale*, Bologna, Il Mulino, 2012, spec. 371 ss., 562 ss., al quale si rinvia per riferimenti ulteriori.

⁵ Sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, in dottrina. vedi per tutti: E. Gagnoli, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, Giappichelli, 2021, spec. 313 ss.; R. DE LUCA TAMAYO, *Incertezze e contraddizioni nel diritto sindacale italiano è tempo di regolamentazione legislativa*, in Riv. it. Dir. Lav.2018., 276 ss, OLIVIERI A., Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?), in *Variazioni temi dir. lav.*, 2018: PROIA G., Ancora sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, in Riv. it. dir. lav., 2020, I, 3; SANTORO PASSARELLI G., Osservazioni su «conflitto intersindacale, pluralità di contratti collettivi nell'ambito della stessa categoria, clausola di rinvio e rapporto tra contratti collettivi di diverso livello», 2027, in *Studi in onore di Antonino Cataudella*, a cura di DEL PRATO E., Esi, Napoli, , 2013; LECCESE V., Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, in *Argomenti dir. lav.*, 1997, fasc. 4, 265; PILEGGI A., Spunti critici sul problema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, in *Dir. lav.*, 1989, 1, 358.

Agli stessi si rinvia per riferimenti ulteriori.

Per la giurisprudenza – che pare consolidata – vedi riferimenti nel testo e nelle note di richiami relative. Per tutte, vedi cass., sez. lav., 15 settembre 1986, n. 5614 e 12 aprile 2023, n. 9668.

⁶ Lo riconosce, esplicitamente, Cass. 12 luglio 1986, n. 4517, cit. e la giurisprudenza ivi richiamata.

2. Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro: definizione ed impostazione del tema di indagine.

2.1. In principio, è *l'autonomia collettiva*.

Riconducibile alla *autonomia negoziale civilistica* (di cui all'articolo 1322 c.c.), è coperta dalla garanzia costituzionale (art. 39, primo comma, cost.) della *libertà di organizzazione sindacale*.

Ne risulta garantita, infatti, non solo la *libertà sindacale* – cioè “*la libertà dei cittadini di organizzarsi in sindacati e la libertà delle associazioni che ne derivano*” – ma anche *l'autonomia collettiva professionale*, che “*garantisce alle associazioni sindacali di regolare i conflitti di interesse, che sorgono tra le contrapposte categorie, mediante il contratto (...)*”.⁷

Ora è, proprio, dall'*autonomia collettiva* che dipende non solo la stessa configurabilità - del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro – ma anche la risoluzione del contrasto.

2.2. La configurabilità - del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro – riposa, infatti, sulla *reciproca autonomia* delle parti sociali stipulanti ai diversi livelli e delle discipline collettive – che rispettivamente ne risultano - nonché sulla loro *pari dignità* (vedi *infra*).

2.3. Tuttavia presupposto indefettibile – parimenti ai fini della configurabilità del contrasto tra contratti collettivi di diverso livello – pare, all'evidenza, la identità dell'ambito – oggettivo e soggettivo – di applicabilità dei contratti medesimi.

Intanto palese è la loro convergenza sul campo di applicazione del contratto di livello meno elevato.

⁷ Lo stabilisce la Corte costituzionale – sin dalla remota sentenza sulla *legge Vigorelli* (sentenza 106 del 1962) – laddove si legge:

“L'art. 39 (della costituzione) pone due principi, che possono intitolarsi alla *libertà sindacale* e alla *autonomia collettiva professionale*. Col primo si garantiscono la *libertà dei cittadini di organizzarsi in sindacati* e la *libertà delle associazioni che ne derivano*; con l'altro si garantisce alle associazioni sindacali di regolare i conflitti di interessi che sorgono tra le contrapposte categorie mediante il contratto, al quale poi si riconosce efficacia obbligatoria erga omnes, una volta che sia stipulato in conformità di una determinata procedura e da soggetti forniti di determinati requisiti”.

Concorrono, tuttavia, i criteri generali di individuazione dell'ambito – oggettivo e soggettivo – di applicabilità dei contratti collettivi.

2.4. Intanto - ai fini dell'individuazione del contratto collettivo (anche di diritto comune) applicabile - l'appartenenza alla *categoria professionale* va determinata (ai sensi dell'art. 2070 c.c.) - non già sulla base della specifica natura delle mansioni del lavoratore, ma - sulla base della attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.⁸

Qualora l'imprenditore eserciti attività plurime, l'appartenenza alla categoria professionale va determinata (ai sensi dell'art. 2070, c.c.) accertando se le distinte attività siano tra loro autonome, sotto il profilo tecnico e produttivo, o invece connesse, perché dirette al conseguimento dell'identica finalità produttiva.

Solo nel primo caso, infatti, per ciascuna delle attività sarà applicabile - nei confronti dei lavoratori alla stessa addetti - la regolamentazione contrattuale per essa prevista.

Mentre, nel secondo caso, dovrà ricevere applicazione la disciplina relativa all'attività principale - rispetto alla quale le altre si pongono in rapporto di complementarità ed accessorietà in relazione, appunto, ad un fine unico – oppure, in difetto di una attività principale, la disciplina relativa all'attività quantitativamente prevalente rispetto alle altre.⁹

2.5. Ad integrare l'ambito del contrasto – tra contratti collettivi di diverso livello – concorre, altresì, la loro efficacia giuridica soggettiva, che riposa sulla *autonomia negoziale* dei soggetti del rapporto di lavoro.

La loro iscrizione alle organizzazioni stipulanti si coniuga, in tale prospettiva, con l'adesione al contratto - anche implicita, mediante l'applicazione ai rapporti di lavoro - per il livello nazionale e per quello territoriale.¹⁰

⁸ Sulla individuazione di contratto da applicare – in base all'attività esercitata dal datore di lavoro – la giurisprudenza è *consolidata* fin da Cass. 17 dicembre 1982, n. 6989, che risulta così *massimata*:

“Ai fini dell'individuazione del contratto collettivo (anche di diritto comune) applicabile, l'appartenenza alla categoria professionale va determinata, ai sensi dell'art. 2070 c.c., non sulla base della specifica natura delle mansioni del lavoratore, ma sulla base dell'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore”.

⁹ Vedi, per tutte, Cass. 23 settembre 2000, n. 12624, in coerenza con la giurisprudenza consolidata.

¹⁰ Sui limiti soggettivi di efficacia dei contratti nazionale e territoriale, vedi, per tutti, Cass. 10/06/2021, n. 16376, secondo cui la contrattazione collettiva di diritto comune *“ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione”.*

Nello stesso senso, è la giurisprudenza *consolidata*: vedi Cass. 18 dicembre 2014, n. 26742; sez. un. 26 marzo 1997 n. 2665.

Mentre il contratto aziendale è, bensì, applicabile a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti – in funzione della tutela di interessi collettivi indivisibili della comunità di lavoro aziendale e, talora, della inscindibilità della disciplina che ne risulta stabilita – con l'unica eccezione, tuttavia, per quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quella stipulante, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e possono, addirittura, essere vincolati da contratto aziendale diverso.¹¹

2.6. Dall'autonomia collettiva dipende, altresì, la risoluzione del *contrastato* tra contratti di diverso livello.

Risulta affidata, infatti, alla *“individuazione della effettiva volontà delle parti desumibile dal coordinamento delle varie disposizioni, di pari dignità, della contrattazione nazionale e locale”*¹² - quale risulta dagli stessi contratti e dalle (eventuali) *fonti di organizzazione* (statuti ed accordi interconfederali, a titolo di esempio) che *governano* i rapporti tra livelli diversi di contrattazione - come interpretata in base ai criteri legali di ermeneutica stabiliti, appunto, per gli *atti di autonomia* (art. 1362 ss. c.c.).¹³

Non si può prescindere, infatti, dal *“collegamento funzionale che le associazioni sindacali pongono, mediante statuti o altri idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività”*¹⁴.

Resta fermo, tuttavia, che - secondo la giurisprudenza consolidata di legittimità - *“il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello non è regolato dai principi di gerarchia,*

¹¹ *“È infatti costante nella giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenze 2 novembre 2021, n. 31201; 15 novembre 2017, n. 27115; 18 aprile 2012, n. 6044 e 28 maggio 2004, n. 10353) l'affermazione che l'efficacia generale (per tutti i lavoratori) degli accordi aziendali è tendenziale - in ragione dell'esistenza di interessi collettivi della comunità di lavoro nell'azienda, i quali richiedono una disciplina unitaria -, trovando un limite nell'esplicito dissenso di lavoratori o associazioni sindacali (...),”* così, testualmente, Corte cost. 28 marzo 2023, n. 52 (in Foro it., 2023, I, 961) in materia di *contratti di prossimità* (vedi *infra*).

¹² Così, testualmente, Cass. 6 ottobre 2000, in sostanziale coerenza con la giurisprudenza consolidata nello stesso senso (vedi *infra*).

¹³ Non solo privata, sia detto per inciso, trovando applicazione anche alla interpretazione degli *atti amministrativi*: vedi, per tutte, Consiglio di Stato, sez. IV, 19/06/2023, n. 5989; Cassazione civile, sez. I, 23/02/2022, n. 5966. Ad entrambe si rinvia per riferimenti alla giurisprudenza consolidata nello stesso senso.

¹⁴ Così, testualmente, Cass. 4 luglio 2018, n. 17421 (in Riv. it. dir. lav., 2018, II, 979, n. FUSCO; ID., 2019, II, 133, n. DE MARCO), in coerenza con la giurisprudenza con la giurisprudenza consolidata sul punto (vedi, per tutte, Cass. 26 maggio 2008, n. 13 544).

(appunto), e di specialità propri delle fonti legislative, ma dalla effettiva volontà delle parti sociali (...).¹⁵

2.7. Lungi dall'individuare direttamente – tra quelli concorrenti - il contratto collettivo da applicare nel caso concreto, tale *principio di diritto* ne affida l'individuazione alla *effettiva volontà delle parti stipulanti*, come interpretata – dai giudici di merito – In ossequio ai criteri legali di ermeneutica per gli atti di autonomia.

In tale prospettiva, la individuazione può cadere - su uno qualsiasi, tra i contratti collettivi concorrenti – senza potersi assumere, tuttavia, come regola generale.

In tal senso, deve essere quindi letta anche la individuazione, nel caso concreto, del contratto collettivo aziendale – in base al rilievo che, *“alla stregua dell'effettiva volontà delle parti ed in particolare delle parti “operanti in area più vicina agli interessi disciplinati”, appare normativamente e logicamente corretta”*¹⁶ – senza poterla assumere, tuttavia, come regola generale ¹⁷

In altri termini, la prospettata individuazione del contratto aziendale – lungi dal consentirne la *generalizzata applicazione* – può essere, tutt'al più, considerata *“come*

¹⁵ Così testualmente *massimata* Cass. 12 aprile 2023, n. 9668, in coerenza con la giurisprudenza consolidata di legittimità.

¹⁶ Così, testualmente, Cass. 19 aprile 2006, n. 9052, in sostanziale coerenza con la giurisprudenza consolidata nello stesso senso.

In senso conforme pare, tuttavia, Cassazione civile, sez. lav., 18/09/2007, n. 19351, che risulta così *massimata*: *“Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'aspetto delle relazioni industriali. Ne consegue che, seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli privata, si differenziano tra di loro per la loro distinta natura e fonte negoziale con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto che il contratto aziendale applicato da un'azienda di trasporti non potesse essere disdetto se non attraverso una rivisitazione dell'intero e generalizzato contenuto della contrattazione collettiva, finendo con il disconoscere l'autonomia del contratto aziendale)”*.

¹⁷ Come sembra ritenere E. GRAGNOLI, *op. cit.*, spec.315, laddove l'affermazione della sentenza (n. 9052 del 2006, cit.) - *“alla stregua della effettiva volontà delle parti operanti in area più vicina agli interessi disciplinati”* – è *“vista come imporsi dell'accordo aziendale”*.

In senso sostanzialmente non dissimile, pare, B. CARUSO, Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: una «svolta» tra continuità e rottura con il passato (Nota a Cass., 12 luglio 1986, n. 4517, Soc. Caro & Colombi c. Bertolucci e Cass., 5 marzo 1986, n. 1445, Soc. Frugoli c. Falorni), in Foro it., 1987, I, 512

l'ultima risorsa cui ricorrere, in funzione meramente suppletiva, quando ogni altro criterio ermeneutico sia venuto meno".¹⁸

Resta fermo, infatti, che - secondo la giurisprudenza consolidata di legittimità - *"il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello non è regolato dai principi di gerarchia e di specialità, (appunto), propri delle fonti legislative, ma dalla effettiva volontà delle parti sociali (...)*".¹⁹

Analogamente, *"in caso di successione nel tempo di contratti collettivi di diverso livello, l'eventuale conflitto tra le varie clausole contrattuali va risolto ricostruendo nel caso concreto l'effettiva volontà delle parti contraenti (...)"*.²⁰

2.8. Per il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello – nel pubblico impiego *privatizzato* – resta, tuttavia, il pesante *condizionamento eteronomo* esercitato dalla disciplina legale del contratto nazionale (art.40. comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)²¹, che assume efficacia e vincolatività *reale* rispetto alla contrattazione integrativa.²²

2.9. Tuttavia non è prevista nel nostro ordinamento (nell'articolo 39 costituzione, né altrove) una riserva - in favore della contrattazione collettiva - per il *regolamento dei rapporti di lavoro*.²³

¹⁸ Così, testualmente, cass., sez. lav. 12 luglio 1986, n.4517.

¹⁹ Così testualmente *massimata* Cass. 12 aprile 2023, n. 9668, in coerenza con la giurisprudenza consolidata di legittimità, cit.

²⁰ Così testualmente *massimata* Cass. 19 maggio 2003, n. 7847, in coerenza con la giurisprudenza consolidata.

²¹ Vedi articolo 40, comma 3, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (T.U. PUBBLICO IMPIEGO), che sancisce testualmente:

"La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica"

²² In giurisprudenza vedi, per tutti, Cass. 6 luglio 2022, n. 21316; 9 gennaio 2017, n. 213; 21 dicembre 2015, n. 25686; 11 dicembre 2015, n. 25049; 26 giugno 2014, n. 14530; 30 agosto 2010, n. 18860.

In dottrina, vedi: Apicella, *Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in Enc. dir., Aggiornamento, VI, Milano 2002, 619; Barbieri, *La contrattazione collettiva*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni* a cura di Carinci e Zoppoli, Torino 2004, 358 s.; Viscomi, *La contrattazione integrativa*, ivi, 410 ss.; Natullo, *La riforma dell'organizzazione, dei rapporti di lavoro e del processo nelle amministrazioni pubbliche*. Commentario a cura di Corpaci, Rusciano e Zoppoli, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1999, sub art. 45, 1310.

²³ Lo stabilisce la Corte costituzionale sin dalla sentenza sulla *legge Vigorelli* sentenza 106 del 1962) – laddove si legge:

"Occorre subito avvertire che la Corte non ritiene fondata la tesi, richiamata da quasi tutte le ordinanze di rimessione e sostenuta dalla difesa delle parti interessate, secondo la quale l'ora richiamato art. 39 contiene una riserva, normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro. Una tesi siffatta, segnatamente se enunciata in termini così ampi, contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio,

Pertanto, la legge – (anche) nel caso di rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, che qui interessa - può individuare, mediante rinvio, il contratto collettivo da applicare.

La *rappresentatività comparativamente maggiore* – a livello nazionale - delle organizzazioni sindacali stipulanti costituisce il criterio di individuazione, quantomeno, prevalente per l'individuazione del contratto da applicare (vedi *infra*).²⁴

La legge può inoltre attribuire - ad una determinata tipologia di contratti (quali, ad esempio, i *contratti di prossimità*)²⁵ - una efficacia giuridica particolare – anche soggettiva - con il solo limite della *efficacia erga omnes*, per la quale sono imposte (dallo stesso art 39, seconda parte, costituzione) *condizionalità inderogabili* – tuttora inattuata nel nostro ordinamento – quale la stipulazione del contratto, in conformità di una determinata procedura, da parti sociali dotate di determinati requisiti (vedi *infra*).

2.10. Non trova, invece, applicazione – al rapporto tra contratti collettivi di diverso livello – la disciplina legale (art. 2077 c.c.) del rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale.

Ne consegue che non è preclusa – nel rapporto tra contratti collettivi di diverso livello, appunto – la *riforma in peius* delle *condizioni di lavoro*, con l'unico limite dei diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore e, come tali, indisponibili a livello collettivo.²⁶

nell'art. 3, secondo comma, nell'art. 35, primo, secondo e terzo comma, nell'art. 36, e nell'art. 37 della Costituzione, le quali - al fine di tutelare la dignità personale del lavoratore e il lavoro in qualsiasi forma e da chiunque prestato e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa - non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediatamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro: tanto più facilmente quanto più ampia è la nozione che la società contemporanea si è costruita dei rapporti di lavoro e che la Costituzione e la legislazione hanno accolta”.

Nello stesso senso, pare Corte cost. 13 ottobre 2000, n. 419 (in Giur. cost. 2000, 5) – e la giurisprudenza ivi richiamata – laddove si legge: “(...) non può ipotizzarsi un conflitto tra attività sindacale e attività legislativa, non essendovi alcuna riserva legislativa e contrattuale a favore dei sindacati (sent. n. 697 del 1988 e 141 del 1980), sicché va esclusa la violazione dell'art. 39 cost. “.

²⁴ Si tratta, tuttavia, dell'art. 51 – intitolato *Norme di rinvio ai contratti collettivi* – del decreto legislativo 81 del 2015.

Vedi, altresì, la definizione di:

Retribuzione imponibile, quale base di calcolo del *minimale contributivo*;

Trattamento retributivo dei soci lavoratori delle società cooperative;

Trattamento retributivo dei lavoratori impiegati negli appalti.

Su tutte le questioni prospettate, vedi *infra*.

²⁵ Sui *contratti di prossimità*, vedi *infra*.

²⁶ In tal senso vedi, per tutte, Cass. 18 maggio 2010, n. 12098, che risulta così *massimata*: “*Il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio*

2.11. Ad applicare la disciplina collettiva – compresa quella che risulta, per quel che qui interessa, dal rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro - provvede il giudice dello stato.²⁷

Infatti, non ne sono previsti strumenti alternativi nell'ordinamento intersindacale, contribuendo a metterne in dubbio la sua stessa *esistenza*.²⁸

Coerente risulta, quindi, l'applicazione delle regole del processo.

2.12. Di palese rilievo, in tale prospettiva, pare il *diverso atteggiarsi della conoscibilità* del contratto collettivo, a seconda che riguardi il lavoro privato oppure l'impiego pubblico, anche privatizzato.

Solo per quest'ultimo, infatti, trova applicazione il principio *iura novit curia*.

Mentre – per i contratti collettivi del lavoro privato – vige la *regola del giudizio* basata sull'onere dell'allegazione e della prova: la mancata *acquisizione al processo* del contratto collettivo comporta, infatti, la soccombenza della parte gravata dell'onere relativo.²⁹

2.13. Di rilievo affatto particolare – per le palesi ricadute sulla risoluzione del contrasto tra contratti di diverso livello, affidata alla interpretazione della effettiva volontà delle parti sociali stipulanti ai diversi livelli – risulta, tuttavia, l'inclusione – tra i motivi di ricorso per cassazione – della *violazione e falsa applicazione* del (solo) contratto collettivo nazionale.

Ne consegue, da un lato, l'applicazione diversa - in relazione ai livelli di contrattazione - dei criteri legali di ermeneutica da parte della Corte di cassazione.

L'applicazione diretta di quei criteri da parte della Corte – ove sia chiamata a scrutinare la denuncia di violazione o falsa applicazione di contratto collettivo nazionale – si coniuga,

dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in peius" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello. (Nella specie, riguardante le indennità di mensa e di trasporto, della cui spettanza e determinazione il contratto nazionale aveva investito la contrattazione regionale, la S.C. ha cassato la decisione di merito che aveva finito per disconoscere l'autonomia del contratto territoriale, il quale aveva escluso ogni diritto in ordine all'indennità di mensa e aveva limitato il diritto all'indennità di trasporto ai soli trasferimenti con distanza superiore ai dieci chilometri)".

Nello stesso, senso, tuttavia, è la giurisprudenza consolidata.

²⁷ Vedi E. Gragnoli, *op. cit.*, 46 ss

²⁸ Vedi E. Gragnoli, *op. cit.*, 39 ss

²⁹ Su diverso atteggiarsi della conoscibilità del contratto collettivo, vedi *infra*.

infatti, con la verifica circa il rispetto degli stessi criteri, da parte del giudice di merito, nella interpretazione di qualsiasi contratto collettivo.

Coerente – con la sua *parificazione processuale* alla violazione e falsa applicazione di *norme di diritto* – risultano, poi, le censure ammissibili e le tipologie di pronunce di accoglimento – che possono essere adottate – in relazione, appunto, alla violazione e falsa applicazione di contratto collettivo nazionale.

L'inammissibilità della denuncia del vizio di motivazione – in relazione, appunto, alla *violazione e falsa applicazione* del contratto collettivo nazionale - si coniuga, in tale prospettiva, con l'adozione delle pronunce nel caso di accoglimento dello stesso motivo di ricorso.

La enunciazione del principio di diritto si coniuga, in tale prospettiva, con la cassazione con rinvio o senza rinvio e con la decisione nel merito, se non sono necessari accertamenti ulteriori.³⁰

Valga, tuttavia, il vero.³¹

3. Segue: dalla autonomia collettiva la configurabilità e la risoluzione del contrasto.

Dall'*autonomia collettiva* dipende – come è stato anticipato - non solo la stessa configurabilità del rapporto fra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro, ma anche - la risoluzione del *contrasto*

Le conclusioni anticipate risultano conformi alla giurisprudenza consolidata.

3.1. Intanto la volontà delle parti sociali stipulanti – ai diversi livelli di contrattazione – “si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle (...) discipline”.³²

Coerentemente “*la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra di loro per la loro distinta natura e fonte negoziale con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo*

³⁰ Sulle prospettate implicazioni della inclusione – tra i motivi di ricorso per cassazione - della violazione e falsa applicazione del contratto collettivo nazionale.: vedi *infra*

³¹ Si tratta, tuttavia, della integrazione informativa su *punti di sintesi* – fin qui esaminati - della giurisprudenza in materia, appunto, di rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro.

³² Così, testualmente, cass. 18 settembre 2007, n. 19351 (in Guida al diritto 2007, 42, 77; Notiziario giur. lav. 2008, 1, 1; Orient. giur. lav., 2007, I, 679; Mass. giur. lav., 2008, 118, n. BLOTTA; Lavoro e prev. oggi, 2008, 356, n. CARNOVALE), in sostanziale coerenza con la giurisprudenza consolidata nello stesso senso.

ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale".³³

Concorre, tuttavia, la "*pari dignità della contrattazione nazionale e locale*"³⁴ ad integrare le prospettate condizioni di configurabilità del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro.

3.2. Peraltro il contrasto – tra contratti collettivi di diverso livello – è risolto "*in base all'individuazione della effettiva volontà delle parti desumibile dal coordinamento delle varie disposizioni, di pari dignità (appunto), della contrattazione nazionale e locale*".³⁵

Il principio di autonomia, tuttavia, si coniuga – (anche) ai fini del contrasto tra contratti collettivi di diverso livello – con il principio di *competenza*.³⁶

Non si può prescindere, infatti, dal "*collegamento funzionale che le associazioni sindacali pongono, mediante statuti o altri idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività*"³⁷.

In altri termini, ne risulta confermato che la *effettiva volontà delle parti stipulanti* – (anche) al fine della risoluzione del contrasto tra contratti collettivi di diverso livello – risulta dai contratti medesimi e dagli atti (eventuali) che *governano* i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione.

4. Segue: autonomia collettiva e legge.

Non é prevista nel nostro ordinamento (nell'articolo 39 costituzione, né altrove) una riserva - in favore della contrattazione collettiva - per il *regolamento dei rapporti di lavoro*.

Pertanto la legge può individuare mediante rinvio – come pure è stato anticipato - il contratto collettivo da applicare – tra quelli, di diverso livello, in potenziale conflitto tra loro –

³³ Così, testualmente, cass. 18 settembre 2007, n. 19351, cit.

³⁴ Così, testualmente, Cass. 6 ottobre 2000, in sostanziale coerenza con la giurisprudenza consolidata nello stesso senso (vedi *infra*).

³⁵ Così, testualmente, Cass. 6 ottobre 2000, n.13300, in coerenza con la giurisprudenza con la giurisprudenza consolidata sul punto (vedi, per tutte Cass.12 aprile 2023, n. 9668)

³⁶ (1) Nel senso che il contrasto va risolto in base al principio di autonomia (e, reciprocamente, di competenza) alla stregua del collegamento funzionale che le associazioni sindacali pongono mediante statuti o atti idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività, cfr. Cass. 26 maggio 2008 n. 13544.

Cfr., in senso conforme, Cass. 18 settembre 2007

³⁷ Così, testualmente, Cass. 4 luglio 2018, n. 17421 (in Riv. it. dir. lav., 2018, II, 979, n. FUSCO; ID., 2019, II, 133, n. DE MARCO), in coerenza con la giurisprudenza con la giurisprudenza consolidata sul punto (vedi, per tutte, Cass. 26 maggio 2008, n. 13 544).

oppure attribuire ad una determinata tipologia di contratti (quali, ad esempio, i *contratti di prossimità*) una efficacia giuridica particolare – anche soggettiva - con il solo limite della *efficacia erga omnes*, per la quale sono imposte (dallo stesso art 39, seconda parte, costituzione) *condizionalità inderogabili* – tuttora inattuata nel nostro ordinamento – quale la stipulazione del contratto, in conformità di una determinata procedura, da parti sociali dotate di determinati requisiti.

Le conclusioni anticipate risultano conformi alla giurisprudenza consolidata.

4.1. La disposizione – intitolata *Norme di rinvio ai contratti collettivi* ³⁸- sancisce testualmente:

“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i 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”.

Ne risulta quindi prevista – quale criterio per l’individuazione del contratto collettivo, ai fini dello stesso testo normativo (decreto legislativo n. 81 del 2015, appunto) - la stipulazione da parte *“associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* e – per i contratti collettivi aziendali – la stipulazione da parte delle *“loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Si tratta, tuttavia, dello stesso criterio – la *rappresentatività comparativamente maggiore* delle organizzazioni sindacali stipulanti, appunto – che era stato già impiegato, in passato, per la individuazione del contratto collettivo da applicare, a fini diversi.

4.2. Intanto *“ l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (cosiddetto minimale contributivo), secondo*

³⁸ Articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Vedi, per tutti E. GRAGNOLI, *op. cit.*, 336 ss., al quale di rinvia per riferimenti ulteriori.

il riferimento ad essi fatto - con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale – dal D.L. n. 338 del 1989, art. 1, convertito nella L. n. 389 del 1989 (...).³⁹

La disposizione – in materia di *minimale contributivo* ⁴⁰ - ha superato lo scrutinio di costituzionalità – in relazione all'articolo 39 della costituzione – in base al rilievo che la efficacia "erga omnes" dei contratti collettivi nazionali - secondo la previsione della legge - è limitata alla parte economica dei contratti e, peraltro, risulta funzionale, esclusivamente, al calcolo del *contributo minimale* comune, idoneo a realizzare le finalità del sistema previdenziale ed a garantire una sostanziale parità dei datori di lavoro nel finanziamento del sistema stesso.⁴¹

4.3. Analogamente, *“In tema di società cooperative, (...), in caso di concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetta ⁴² un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost.”*.⁴³

Non dissimile risulta, tuttavia. il trattamento dei lavoratori impiegati negli appalti previsto – (anche) dalla disciplina ora vigente ⁴⁴ - nei termini testuali seguenti:

«al personale impiegato in appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato

³⁹ Così testualmente, cass. 2 agosto 2017, n.19284, in coerenza della giurisprudenza consolidata (vedi, per tutte, Cass n. 22127 del 13 luglio 2022; n. 4926 del 14 marzo 2016; n. 801 del 20 gennaio 2012; n. 16 del 05 gennaio 2012; n. 2758 del 08 febbraio 2006; n.2387 del 9 febbraio 2004, n. 2387).

⁴⁰ Disposizione dell'articolo 1 d.l. 9 ottobre 1989 n. 338, convertito nella l. 7 dicembre 1989 n. 389., interpretata autenticamente dall'art. 2, comma 25, l. 28 dicembre 1995 n. 549.

⁴¹ Vedi Corte cost. n. 342 del 1992,

⁴² Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, conv. con modif. dalla l. n. 31 del 2008

⁴³ Così, testualmente, Cass. 20 febbraio 2019, n. 4951, in coerenza con la giurisprudenza consolidata sul punto (vedi, per tutte, Cass. n. 17531 del 2016; 19832 del 2013; 19096 del 2018).

⁴⁴ Dopo la legge 29 aprile 2024, n. 56, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*, in vigore dal 30 aprile 2024.

Vedi, sul punto, G. BENINCASA, *Appalti, contrattazione collettiva e sicurezza sul lavoro: quali novità ha introdotto la l. n. 56/2024 di conversione del d.l. 19/2024?*, in Bollettino ADAPT 6 maggio 2024, n.18.

nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

4.4. Quanto, poi, ai *contratti di prossimità*, la disposizione istitutiva ⁴⁵ stabilisce (fin dal comma 1) che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale - da *associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale*, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (ai sensi della

⁴⁵ Articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011 n.138 (in Gazz. Uff., 13 agosto, n. 188), convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n. 148, *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità* (nel testo ora vigente) sancisce testualmente

1. *I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.*

2. *Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:*

- a) *agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;*
- b) *alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;*
- c) *ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;*
- d) *alla disciplina dell'orario di lavoro;*

e) *alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché' fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.*

2-bis. *Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché' i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

3. *Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.*

3-bis. *All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche:*

a) *all'alinea, le parole: "e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati";*

b) *dopo la lettera b), e' inserita la seguente:
"b-bis) condizioni di lavoro del personale".*

normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011) - possono realizzare specifiche intese, riguardanti la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione - *con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati* - a condizione, tuttavia, che siano, da un lato, *sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario* relativo alle predette rappresentanze sindacali e, dall'altro, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Stabilisce, altresì (al comma 2-bis), che - fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro - le *specifiche intese* (di cui al comma 1) operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le predette materie e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'efficacia generale dell'accordo di prossimità implica che, quando ci sia dissenso in azienda, la sottoscrizione del contratto collettivo - *“sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali”* – lo rende vincolante per la “minoranza” che ne dissenta.⁴⁶

4.5. Per quel che qui interessa, l'efficacia generale del *contratto collettivo di prossimità* – correlata, per quanto si è detto, con la sottoscrizione *“sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali”* - ne costituisce criterio discrezionale, per distinguere il *contratto aziendale di prossimità* dal *contratto aziendale ordinario*, che non vincola i dissenzienti.

Concorre, tuttavia, la prevista possibilità di deroga al contratto collettivo nazionale – come ad ogni altra fonte diversa dalla costituzione e dalle fonti sovranazionali (eurounitarie ed internazionali) – a precludere la configurabilità di contrasto tra *contratto di prossimità* e contratti collettivi di diverso livello, essendo questi *derogabili* dal *contratto di prossimità*.

⁴⁶ Vedi giurisprudenza consolidata di legittimità (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanze 10 novembre 2021, n. 33131 e 15 giugno 2021, n. 16917; sentenza 22 luglio 2019, n. 19660). Corte cost. n. 221 del 2012 (vedi infra) ha affermato il «*carattere chiaramente eccezionale*» della norma istitutiva del *contratto collettivo di prossimità*.

Resta, tuttavia, il problema di *compatibilità* – con l'articolo 39 della costituzione – della *efficacia erga omnes*, appunto, del *contratto collettivo di prossimità*.

E risulta, tuttora, irrisolto.

4.6. Investita della questione di legittimità costituzionale della disposizione istitutiva del contratto collettivo di prossimità ⁴⁷, nella parte in cui estende *erga omnes* l'efficacia dei contratti di prossimità (nei confronti, cioè, di tutti i *lavoratori interessati*, anche se non firmatari del contratto o appartenenti a un sindacato non firmatario del contratto collettivo di prossimità) - in riferimento all'articolo 39, appunto, ed all'articolo 2 della Costituzione – la Corte costituzionale ⁴⁸, infatti, ha dichiarato *inammissibile* la questione proposta in base ai rilievi seguenti (punto 6 della motivazione):

“In conclusione, l'ordinanza di rimessione non contiene, (...), una plausibile motivazione in ordine alla circostanza che nel giudizio principale si controverta proprio di un contratto collettivo aziendale di prossimità (ex art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, come convertito), dotato di quell'efficacia generale (erga omnes) prevista dalla disposizione censurata, che il giudice a quo ritiene contrastante con gli invocati parametri, e non già di un ordinario contratto aziendale, provvisto di efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che non supera l'eventuale espresso dissenso di associazioni sindacali o lavoratori”.

Né la stessa questione – di compatibilità della *efficacia erga omnes* del *contratto di prossimità*, appunto, con l'articolo 39 della costituzione - risulta affrontata dalla precedente sentenza della Corte costituzionale ⁴⁹, che ha dichiarato non fondata la questione di legittimità della stessa disposizione istitutiva del contratto collettivo di prossimità confermata ⁵⁰, promossa dalla regione Toscana - in riferimento agli art. 39, 117, 3° comma, e 118 cost., nonché al principio di leale collaborazione - in ragione dell'inerenza delle materie ivi disciplinate alla competenza legislativa esclusiva dello stato in tema di *ordinamento civile*.

⁴⁷ Articolo 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138, conv., con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011 n. 148, cit.

⁴⁸ Corte cost. Corte cost. 28 marzo 2023, n. 52, cit. (in Foro it., 2023, I, 961).

⁴⁹ Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221, in Riv. it. dir. lav. 2012, 4, 903, con nota di Covi; Dir. e pratica lav., 2012, 2542; Mass. giur. lav., 2012, 910, n. PALLADINI; Lavoro giur., 2012, 1166, n. MISCIONE; Giust. civ., 2012, I, 2251; Dir. mercato lav., 2012, 353, n. PUTATURO; Notiziario giurisprudenza lav., 2012, 569; Argomenti dir. lav., 2012, 1219, n. BOLLANI; Giurisdiz. amm., 2012, III, 721; Dir. relazioni ind., 2013, 164 (m), n. FERRARESI; Giur. costit., 2012, 3274; Orient. giur. lav., 2012, I, 737.

⁵⁰ Articolo 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138, conv., con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011 n. 148, cit.

5. Segue: giudice e processo.

Ad applicare la disciplina collettiva – compresa quella che risulta, per quel che qui interessa, dal rapporto tra contratti collettivi di diverso livello - provvede il giudice dello stato.

Ne risulta, di conseguenza, imposta – come pure è stato anticipato - l'osservanza delle regole del processo.

Di palese rilievo ai fini di che trattasi – come è già stato precisato – risulta, da un lato, il *diverso atteggiarsi della conoscibilità* del contratto collettivo - a seconda che riguardi il lavoro privato oppure l'impiego pubblico privatizzato – e, dall'altro, l'inclusione della *violazione e falsa applicazione* del (solo) contratto collettivo nazionale – tra i motivi di ricorso per cassazione – con le implicazioni, sul piano processuale, che sono state contestualmente prospettate.

Le conclusioni anticipate risultano conformi alla giurisprudenza consolidata.

5.1. Invero *“la conoscibilità di un contratto collettivo si atteggia diversamente a seconda che si versi in un'ipotesi di violazione del contratto collettivo nazionale di lavoro privato o di un contratto collettivo nazionale del pubblico impiego privatizzato.*

Nel *primo caso*, infatti, *il contratto* è conoscibile solo con la collaborazione delle parti, la cui iniziativa - sostanziandosi nell'adempimento di un onere di allegazione e prova - è assoggettata alle regole processuali sulla distribuzione dell'onere della prova e sul contraddittorio.

*Nel secondo caso, invece, il giudice procede con mezzi propri, secondo il principio “iura novit curia”.*⁵¹

5.2. Peraltro – nel caso di ricorso in cassazione per *violazione e falsa applicazione di contratto collettivo nazionale*, anche del pubblico impiego *privatizzato*⁵² – *“sono inammissibili le censure relative al vizio di motivazione nell'interpretazione della clausola controversa, stante l'irrelevanza della motivazione della sentenza impugnata a fronte del*

⁵¹ Così, testualmente *massimata*, Cass. 7 gennaio 2020, n. 112, in coerenza con la giurisprudenza consolidata sul punto: vedi, per tutte, Cass. 17 giugno 2021, n.17344; 5 marzo 2019, n.6394.

⁵² Ai sensi dell'articolo 360, cpv., c.p., seconda ipotesi, come *sostituito* dall'articolo 2 del decreto legislativo 02/02/2006 n. 40, G.U. 15/02/2006 n. 38

potere del giudice di legittimità di leggere direttamente il testo contrattuale e di enunciarne il significato".⁵³

La corretta applicazione del contratto collettivo nazionale, da parte del giudice di merito, comporta - nonostante la erroneità della motivazione, che ne viene addotta a sostegno – il rigetto del ricorso e la conferma della sentenza impugnata con la *correzione della motivazione* (ai sensi dell'articolo 384, comma 4, c.p.c.).

Al di fuori di tale ipotesi – di ricorso per cassazione per *violazione e falsa applicazione di contratto collettivo nazionale*, appunto – il controllo di legittimità – sui contratti collettivi – è limitato allo scrutinio del rispetto dei criteri legali di ermeneutica (art. 1362 ss. c.c.) – da parte dei giudici di merito – nella loro interpretazione.⁵⁴

La pronuncia di accoglimento, poi, del ricorso – per *violazione e falsa applicazione di contratto collettivo nazionale* – comporta, come la violazione e falsa applicazione di norme di diritto⁵⁵, la cassazione della sentenza impugnata – con o senza rinvio – oppure la decisione nel merito. de non son necessari accertamenti di fatto ulteriori.⁵⁶

6. Segue: prospettive e conclusioni.

6.1. I punti di sintesi, fin qui esaminati, della giurisprudenza consolidata – in tema di rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro – non sembrano suscettibili di innovazione – peraltro non auspicabile – quantomeno laddove affidano - alla *effettiva volontà delle parti stipulanti* rispettive - la risoluzione del contrasto tra i contratti medesimi.⁵⁷

⁵³ Così, testualmente *massimata*, Cass.7 aprile2010, n.8254.

⁵⁴ Vedi, per tutte, Cass. 9 giugno 2017, n. 14449.

⁵⁵ Prima ipotesi dello stesso articolo 360, n. 3 c.p.c.

⁵⁶ Vedi Cass. 16 settembre 2014, n. 19507, che risulta così *massimata*:

“La denuncia di violazione o di falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ., come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 2 febbraio 2006, n.40, è parificata sul piano processuale a quella delle norme di diritto, sicché, anch'essa comporta, in sede di legittimità, la riconducibilità del motivo di impugnazione all'errore di diritto, direttamente denunciabile per cassazione, senza che sia necessario indicare, a pena di inammissibilità, il criterio ermeneutico violato. Ne consegue, inoltre, che la cassazione per violazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'enunciazione del principio di diritto ai sensi dell'art. 384, primo comma, cod. proc. civ., e la decisione della causa nel merito, ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, quando non siano necessari ulteriori accertamenti in fatto”.

Nello stesso senso, pare Cass. 17 marzo 2005, n. 5892, in Riv. it. dir. lav. 2007, 2, 449, con nota di IANNI RUBERTO

⁵⁷ L'intervento del legislatore, talora auspicato, si risolverebbe, infatti, in un *pesante condizionamento eteronomo* dell'autonomia collettiva - sulla falsariga di quanto già accade nel *pubblico impiego privatizzato* (vedi *retro*) - pur esulandone, nel lavoro privato, l'esigenza di tutela dell'interesse pubblico ed il sistema di contrattazione collettiva.

6.2. Resta forse da *affinare*, tuttavia, la individuazione del contratto collettivo – da applicare nel caso concreto – all’esito della corretta interpretazione, appunto, della *volontà effettiva delle parti stipulanti* ai diversi livelli di contrattazione.

In tale prospettiva, risulta di palese rilievo la funzione della dottrina per *ottimizzare* l’interpretazione, appunto, della *volontà effettiva* delle parti sociali stipulanti ai diversi livelli di contrattazione collettiva.

6.3. Resta, comunque, l’incidenza, che - sull’ambito del contrasto tra contratti di diverso livello – esercita, per quanto si è detto, l’efficacia soggettiva della disciplina collettiva, che ne risulta stabilita.

In tale prospettiva, pare improbabile, tuttavia, l’attuazione delle *condizionalità* – che sono imposte - per la efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.

Resta, tuttavia, la diversa prospettiva di una *legge sulla rappresentanza sindacale* – tuttora riproposta ⁵⁸ - parimenti in funzione, appunto, della *efficacia soggettiva* dei contratti collettivi.

⁵⁸ Nella precedente legislatura (diciottesima) è stata presentata proposta di legge di iniziativa parlamentare (AC 788, intitolata *Norme sull'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro privati*), muovendo dalla seguente premessa (nella relazione alla proposta di legge).

“L’articolo 39 della Costituzione rappresenta uno dei pilastri del nostro ordinamento democratico, sancendo la libertà di organizzazione sindacale e prevedendo garanzie per l’attività svolta dai sindacati, nonché criteri per la stipula di contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Come noto, mentre alla libera espressione dell’organizzazione sindacale è stata data piena attuazione, incompleta e inattuata è la seconda parte, contenuta nel quarto comma del predetto articolo 39. L’obiettivo della presente proposta di legge è al tempo stesso minimale e ambizioso: definire procedure che consentano di giungere alla misurazione dell’effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e all’individuazione di parametri utili a rilevare la rappresentatività delle organizzazioni datoriali. È convinzione delle proponenti, infatti, che questo sia il primo indispensabile passo da compiere per l’ormai improcrastinabile completamento del processo volto a rendere più trasparente, ordinato e condiviso il sistema delle relazioni sindacali, assicurando innanzitutto efficacia certa agli atti negoziali sottoscritti tra le parti, elemento di garanzia indispensabile per un corretto ed equilibrato svolgimento del confronto sindacale, a tutela dei lavoratori e delle imprese interessati”.

Coerenti ne risultano le conclusioni circa la *necessità dell’intervento per legge*:

“L’intervento con legge è necessario nella misura in cui si intende fornire copertura legislativa ed integrare la disciplina pattizia come definita, in particolare, dal Testo Unico della rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014, in materia di rappresentatività sindacale e efficacia dei contratti collettivi (che recepisce e dà attuazione a diversi Accordi succedutisi nel tempo - si veda più avanti il paragrafo sul quadro normativo).

Il recepimento in legge dei principi definiti in via pattizia, inoltre, avrebbe l’effetto di estenderne la vincolatività al di là dei soggetti firmatari (Confindustria, CGIL, CISL e UIL, nonché gli altri sindacati che successivamente vi hanno aderito, come l’UGL)” (così, testualmente il Dossier della Camera dei deputati del 13 luglio 2022).

6.4. Non può essere, comunque, trascurato che la *normativa di risulta* – della risoluzione del contrasto tra contratti collettivi di diverso livello – concorre ad integrare la disciplina collettiva, che resta la fonte prevalente di regolamento giuridico sostanziale a tutela del rapporto di lavoro.

Tutela che pare, all'evidenza, rafforzata dalla maggiore tutela giurisdizionale in sede di legittimità.⁵⁹

6.5. Risulta, in conclusione, confermata la configurazione – prospettata in apertura – della giurisprudenza consolidata di legittimità quale unica fonte di diritto positivo – quale *diritto giurisprudenziale*, appunto, e *diritto vivente* – per la disciplina del rapporto tra contratti collettivi di diverso livello in contrasto tra loro.

⁵⁹ Vedi M. DE LUCA. *Il processo del lavoro nei diversi gradi del giudizio: cinquant'anni dopo*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2023, 4. 1009 ss., laddove (7.3.) si legge: “*La violazione dei contratti collettivi nazionali – quale motivo del ricorso per cassazione - ha, bensì, appesantito il contenzioso di legittimità - ma elevato, tuttavia, il livello di tutela giurisdizionale*”.