

# MANCATA ATTUAZIONE DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 COST. (COMMI 2, 3, 4)

- Non attuati ma **in vigore**
- Legge sindacale di attuazione:

Registrazione, controllo dell'ordinamento interno, rappresentanza proporzionale (controllo del numero degli iscritti)

Possibile ingerenza del potere pubblico (timore del ritorno ai controlli dell'ordinamento corporativo)

Finalità: attribuire al sindacato la capacità di stipulare contratti collettivi efficaci **erga omnes**

## CONSEGUENZE DELLA MANCATA ATTUAZIONE DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 COST.

- Scelta **astensionistica** rispetto alla regolazione del sistema
- Scelta **interventista** rispetto alla libertà di organizzazione sindacale

Il legislatore ha scelto di non intervenire sulla disciplina del sistema di contrattazione, promuovendo al contempo la libertà sindacale

### CONSEGUENZE:

- Scelta **privatistica**:
  - **Qualificazione e disciplina dell'organizzazione sindacale**: nessuna registrazione, associazione non riconosciuta (art. 36 ss c.c.) ove costituito in forma associativa
  - **Contratto collettivo**: nessuna efficacia erga omnes, contratto collettivo di diritto comune

# L'ASSOCIAZIONE SINDACALE

- Associazione non riconosciuta (nessuna registrazione, nessun riconoscimento, nessuna autonomia patrimoniale)
- Art. 36 cod. civ.: l'ordinamento interno e l'amministrazione sono regolati dagli accordi degli associati
- Art. 37 cod. civ.: i contributi e i beni acquistati con i contributi costituiscono il fondo comune
- Art. 38 cod. civ.: delle obbligazioni rispondono il fondo comune e personalmente coloro che hanno agito in nome e per conto dell'associazione
- Anomalia: applicazione di una disciplina piuttosto scarna per regolare un fenomeno di dimensione e rilevanza particolari. Disciplina elaborata per regolare evidentemente fenomeni diversi da quello sindacale. Riconoscimento di **importanti funzioni pubblicistiche di regolazione del mercato del lavoro** a fronte di una scarna disciplina privatistica (cfr. funzioni degli enti bilaterali).

# RINVIO DELLA LEGGE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PROBLEMA DELLA SELEZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO:  
A QUALE CONTRATTO COLLETTIVO RINVIA LA LEGGE?

QUESTIONE DELLA MISURAZIONE DELLA **RAPPRESENTATIVITA'**:  
CAPACITA' DEL SINDACATO DI RAPPRESENTARE GLI INTERESSI DEI  
LAVORATORI DI UNA DETERMINATA CATEGORIA

CRITERIO DELLA **MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'** (ART. 19 St.Lav.)

CRITERIO DELLA MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA' **COMPARATA**

CRITERI DI MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA':

- Numero iscritti
- Partecipazione costante ed effettiva alla contrattazione collettiva
- Diffusione territoriale

## IL CONTRATTO COLLETTIVO

- Il contratto collettivo è espressione della libertà di organizzazione sindacale
- I sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulano il contratto nel proprio interesse e in rappresentanza dei propri iscritti
- Il contratto collettivo è stipulato in ragione dell'autonomia contrattuale spettante a ciascun soggetto giuridico
- **CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE:** art. 1322 cod. civ. sarebbe un contratto innominato «interessi meritevoli di tutela» ma destinatario ormai di molte funzioni attribuite dal legislatore (nominato in senso sostanziale)
- «diritto comune» del codice civile, nessuna disciplina speciale
- Non sono applicabili gli artt. 2067 ss cod. civ. (in particolare artt. 2070, criteri di applicazione, e 2077, efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale)

Mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.



Mancanza di una disciplina specifica del contratto collettivo



Applicazione delle generali regole del codice civile



**PROBLEMI**  
(insufficienza della disciplina di diritto comune)

## PROBLEMI

- Individuazione delle materie di contrattazione
- Individuazione dei soggetti stipulanti
- Definizione delle procedure di stipulazione

LE REGOLE DEL SISTEMA  
CONTRATTUALE

- Individuazione dell'ambito di riferimento

IL PROBLEMA DELLA  
CATEGORIA

- Individuazione dei lavoratori ai quali si applica il contratto

EFFICACIA  
SOGGETTIVA

- Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

EFFICACIA  
OGGETTIVA

## LE REGOLE DEL SISTEMA CONTRATTUALE

- Individuazione delle materie di contrattazione tra i diversi livelli
- Individuazione dei soggetti stipulanti
- Definizione delle procedure di stipulazione

Dai rapporti di forza all'autoregolamentazione.

La disciplina del sistema di contrattazione è definita a livello **interconfederale**.

Si tratta sempre di **discipline contrattuali** che, come tali, trovano applicazione soltanto nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti o aderenti agli accordi interconfederali.

La violazione di tali regole non comporta l'invalidità del contratto

Accordo quadro sulla riforma del sistema contrattuale del 22 gennaio 2009

Accordo interconfederale del 28 giugno 2011

Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013

Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

Accordo interconfederale del 9 marzo 2018

## INDIVIDUAZIONE DELL'AMBITO DI RIFERIMENTO

- Chi decide la **categoria** alla quale si riferisce il contratto?
- Il problema dell'individuazione della categoria
- **Inapplicabilità** dell'art. 2070 cod. civ. in quanto riferito al contratto collettivo corporativo (*«L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore»*)
- L'individuazione della categoria è **espressione dell'autonomia contrattuale e della libertà di organizzazione sindacale** (art. 39, comma 1, Cost.)
- Sono le **stesse parti stipulanti** che individuano (solitamente nella prima parte del contratto) la categoria alla quale si riferiscono

# ESEMPIO: CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA

## **METALMECCANICA - Aziende industriali**

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

***per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private  
e della installazione di impianti***

**26 NOVEMBRE 2016 (\*)**

***(Decorrenza: 1° gennaio 2016 - Scadenza: 31 dicembre 2019)***

#### ***Parti stipulanti***

Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana (Federmecanica)  
Associazione nazionale installatori di impianti (ASSISTAL)  
e  
Federazione italiana metalmeccanici FIM-CISL  
Federazione impiegati operai metallurgici FIOM CGIL  
Unione italiana lavoratori metalmeccanici UILM-UIL  
Federazione italiana sindacato metalmeccanico e industrie collegate - FISMIC  
Federazione nazionale lavoratori UGL meccanici  
Unione sindacati autonomi sudtirolesi - USAS-ASGB/Metall (per adesione)  
Syndicat autonome Valdotain des travailleurs - SAVT (per adesione)

-----  
***(\*) Integrato dall'errata corrige 26 gennaio 2018.***



ttuto;  
allaggi metallici;  
erca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di:  
a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;  
ione e cuscinetti a sfere;  
ecchi di sollevamento e trasporto;  
arecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;  
plessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, registrazione  
e televisione;  
plessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di servizi di telefonia;  
generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico

uminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;  
tili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;  
arecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il  
minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di  
amiche, grès ed affini;

arecchi per cantieri edili e stradali;  
rici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di  
);

ecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria,

ecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;

arecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche  
d apparecchi per industrie chimiche e della gomma;  
ine operatrici; strumenti di officina;

i per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;

osori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini,  
golazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;

arecchature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;

arecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;

ianti per posta pneumatica e distributori automatici;

per uso bellico e da caccia e sportivo;

arecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine,

ecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici;

nematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili,

azioni ottiche in genere; orologi in genere;

i per fonderia;

lvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e

plementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;

componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale

izi generali, logistici, tecnologici e di trasporto alle imprese;

zione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività



## EFFICACIA SOGGETTIVA ED OGGETTIVA

Problemi **distinti** ma **collegati**:

A quali soggetti si applica il contratto collettivo (**efficacia soggettiva del contratto collettivo**) tenuto conto della mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. ?

Una volta stabilita l'applicazione del contratto collettivo, quale rapporto si instaura tra la disciplina del contratto collettivo e quella del contratto individuale (**efficacia oggettiva del contratto collettivo**)?

Le parti del contratto individuale possono derogare alla disciplina del contratto collettivo?

## EFFICACIA SOGGETTIVA

**FUNZIONE OBBLIGATORIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO**

**FUNZIONE AMMINISTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO**

**FUNZIONE NORMATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO**

## FUNZIONE **OBBLIGATORIA** DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Funzione ulteriore rispetto a quella normativa. In quasi tutti i contratti collettivi le parti stipulanti riconoscono diritti e obblighi reciproci che **non riguardano le parti individuali** del contratto di lavoro subordinato.

Obblighi di informazione, obblighi di consultazione, clausole di tregua sindacale, procedure per il rinnovo del contratto, etc. si rivolgono **alle stesse parti collettive** che in questo modo assumono diritti e obblighi reciproci. La violazione di tali clausole potrebbe in teoria dar luogo ad un'azione di responsabilità contrattuale contro la parte inadempiente ma è improbabile che ciò avvenga. L'eventuale conflitto si risolve generalmente nell'ambito dei rapporti di forza tra le parti collettive. L'azione di repressione della condotta antisindacale dell'art. 28 St. Lav. non può essere esperita nei confronti di soggetti collettivi

## FUNZIONE **AMMINISTRATIVA** DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Funzione ulteriore rispetto a quella normativa. Le parti collettive spesso pattuiscono alcune regole di gestione del mercato del lavoro (es. enti bilaterali). Si tratta di una sottospecie della funzione obbligatoria

## FUNZIONE NORMATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Si tratta della funzione **principale** del contratto collettivo (funzione storicamente originaria per la definizione della retribuzione)

Definisce la disciplina dei contratti individuali di lavoro

Opera dall'esterno sui contratti di lavoro (fonte eteronoma) come la legge

In questo modo tenta di riequilibrare la disparità di forza contrattuale del datore di lavoro

## IL PROBLEMA DELL'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE

A quali soggetti si applica il contratto collettivo nazionale di categoria e perché?

L'art. 2069 («Efficacia») cod. civ. dispone che «Il contratto collettivo deve contenere l'indicazione della categoria d'imprenditori e di prestatori di lavoro, ovvero delle imprese o dell'impresa, a cui si riferisce, e del territorio dove ha efficacia.

In mancanza di tali indicazioni il contratto collettivo è obbligatorio per tutti gli imprenditori e i prestatori di lavoro rappresentati dalle associazioni stipulanti».

L'art. 2070 («Criteri di applicazione») cod. civ. stabilisce che «L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore



INAPPLICABILI AL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE

La mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. priva il contratto collettivo nazionale di categoria di efficacia soggettiva *erga omnes*

Il contratto collettivo di diritto comune può assumere quindi soltanto **efficacia privatistica**

Art. 1372 cod. civ. «Il contratto ha forza di legge tra le parti. (...) Il contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge».

I sindacati non stipulanti e i relativi iscritti **sono soggetti terzi** rispetto al contratto collettivo concluso da altri sindacati

Il contratto collettivo assume efficacia pertanto **soltanto nei confronti degli iscritti.**

**Qual è il fondamento giuridico di tale efficacia?**

Risposte della dottrina:

### Teoria della rappresentanza

Gli iscritti al sindacato conferiscono **mandato** (art. 1718 cod. civ.) all'organizzazione sindacale affinché ne **rappresenti** gli interessi attraverso la stipulazione del contratto collettivo (art. 1387 cod.civ.).



Problemi:

L'iscrizione al sindacato può essere davvero qualificata come un mandato ?

Il sindacato stipulante rappresenta gli interessi di ciascun lavoratore singolarmente considerato?

L'interesse del singolo può essere sacrificato nella dimensione collettiva

Correttivi:

La rappresentanza non si riferirebbe all'interesse del singolo ma all'interesse collettivo inteso non come somma degli interessi individuali ma come **sintesi** degli stessi

RAPPRESENTANZA + INTERESSE COLLETTIVO

EFFICACIA SOGGETTIVA NEI CONFRONTI DEGLI ISCRITTI

Il fondamento dell'efficacia soggettiva non sarebbe l'istituto della rappresentanza civilistica ma il riconoscimento da parte dell'art. 39, comma 1, Cost. dell'autonomia collettiva come forma di autonomia privata (il sindacato diventa portatore diretto degli interessi collettivi degli iscritti)

AUTONOMIA PRIVATA COLLETTIVA + INTERESSE COLLETTIVO

EFFICACIA SOGGETTIVA NEI CONFRONTI DEGLI ISCRITTI

## Rimane ancora privo di soluzione il problema principale

L'applicazione del contratto collettivo presuppone che il lavoratore e il datore di lavoro siano entrambi iscritti alla rispettiva associazione stipulante

Cosa accade se:

- il lavoratore è iscritto mentre il datore di lavoro non è iscritto
- il datore di lavoro è iscritto mentre il lavoratore non è iscritto
- entrambi non sono iscritti ad alcuna associazione stipulante

## MECCANISMI DI ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO ELABORATI DALLA GIURISPRUDENZA

- Se il datore di lavoro è iscritto all'associazione stipulante:

applicherà il contratto collettivo a tutti i lavoratori (anche non iscritti alla rispettiva associazione stipulante) per ragioni pratiche (gestione di un rilevante numero di contratti con le stesse condizioni) e per non incorrere nella violazione dell'art. 15 («Atti discriminatori») e 16 St.Lav. («Trattamenti economici collettivi discriminatori»)

- Se il datore di lavoro non è iscritto all'associazione stipulante:

adesione esplicita: può aderire esplicitamente al contratto collettivo (il contratto costituisce una fattispecie ad adesione aperta) rinviando nel contratto individuale al contratto collettivo (lettera di assunzione). L'adesione diventa vincolante per accordo tra le parti individuali anche per i successivi rinnovi contrattuali collettivi

adesione implicita: senza aderire esplicitamente al contratto e senza essere iscritto ad alcuna associazione stipulante, il datore di lavoro applica di fatto al contratto individuale la disciplina contrattuale collettiva al contratto individuale di lavoro. Comportamento negoziale rilevante (art. 1362, comma 2, cod. civ.)

(operazione giurisprudenziale con maggiori effetti pratici)

Se il lavoratore e il datore di lavoro **non sono iscritti** ad alcuna associazione e non si verifica alcuna adesione esplicita o implicita al contratto collettivo:

la giurisprudenza costante estende l'efficacia soggettiva del contratto collettivo assumendo che lo stesso sia **parametro di individuazione** della retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36 Cost.

Ma l'art. 36 Cost. non parla affatto di contratti collettivi...

Art. 2099 («Retribuzione») cod. civ. «In mancanza [di norme corporative o] di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali».

RETRIBUZIONE INFERIORE  
AI MINIMI  
CONTRATTUALI



NULLITA' DELLA CLAUSOLA  
INDIVIDUALE PER  
CONTRASTO CON L'ART. 36  
COST.



NULLITA' ASSIMILATA  
ALL'INESISTENZA  
DELL'ART. 2099  
COD.CIV.



APPLICAZIONE DEI MINIMI  
TABELLARI CONTRATTUALI DA  
PARTE DEL GIUDICE

#### ATTENZIONE:

- Per quanto consolidato e dominante si tratta soltanto di un **orientamento giurisprudenziale**. Nulla impedisce al giudice di individuare la retribuzione dell'art. 36 Cost. attraverso un **parametro diverso** dal contratto collettivo.
- Questo meccanismo non comporta l'applicazione dell'intero contratto ma **soltanto della parte retributiva** e in particolare della sola retribuzione base, indennità di contingenza e tredicesima, mentre altre voci come gli scatti di anzianità o le mensilità aggiuntive non rientrano nel concetto di «minimo retributivo costituzionale».

## MECCANISMI DI ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO UTILIZZATI DAL LEGISLATORE

### - EFFICACIA NEGATIVA DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 COST.

L'estensione erga omnes del contratto collettivo può avvenire **soltanto mediante l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost..**

Non sono ammissibili soluzioni legislative elusive rispetto all'attuazione dell'art. 39 Cost. ove l'obiettivo del legislatore sia quello di attribuire al contratto collettivo l'efficacia erga omnes

Perché si parla di efficacia negativa della seconda parte dell'art. 39 Cost.?

Con la **legge delega n. 751 del 1959** (Legge «Vigorelli») il parlamento aveva delegato il Governo «ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare **minimi inderogabili di trattamento economico e normativo** nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria».

Nella emanazione di tali norme il Governo avrebbe dovuto «uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

Furono emanati oltre 1000 decreti che non si limitavano al recepimento dei «minimi inderogabili» ma recepissero integralmente il testo dei contratti collettivi stipulati fino a quel momento. In questo modo il contratto collettivo assumeva integralmente efficacia legale generale.

Questi decreti sono formalmente ancora in vigore.

Formalmente non era stata dichiarata l'efficacia erga omnes del contratto collettivo ma l'effetto era il medesimo senza che fosse stata attuata la seconda parte dell'art. 39 Cost.

La delega contenuta nella legge n. 741/1959 fu prorogata con la legge n. 1027/1960 (al fine di recepire il contratto collettivo dei metalmeccanici)

Con la sentenza n. 106/1962 la Corte Costituzionale ha dichiarato la **legittimità della legge n. 741/1959** e **l'illegittimità della proroga della legge n. 1027/1960.**

Perché la prima delega è legittima, mentre la proroga è illegittima?

La Corte Costituzionale ha ritenuto che la legge n. 741/1959 avesse una «funzione di una legge **transitoria, provvisoria ed eccezionale**, rivolta a regolare una situazione passata e a tutelare l'interesse pubblico della parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro». La reiterazione della delega eliminava i «caratteri della transitorietà e dell'eccezionalità» che avevano consentito di «dichiarare insussistente la pretesa violazione del precetto costituzionale», sostituendo «al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto illegittimo».



**EFFICACIA NEGATIVA DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 COST.**

## ALTRI MECCANISMI DI ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Si tratta di meccanismi di **incentivazione** e non di attribuzione diretta dell'efficacia *erga omnes*

Art. 36 St. Lav.: nei provvedimenti di concessione di benefici alle imprese deve essere inserita la clausola che «esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona»

Vi sono **numerosissime norme** che condizionano l'applicazione di incentivi fiscali e contributivi all'applicazione dei contratti collettivi

Sono legittime queste norme, tenuto conto dell'efficacia negativa dell'art. 39 Cost.?

Secondo la giurisprudenza si tratta di norme legittime perché non «impongono» l'applicazione del contratto ma ne incentivano soltanto l'applicazione.

Il datore di lavoro rimane libero di non applicare il contratto (**differenza tra obbligo e onere**)

Vi sono nella legislazione lavoristica **numerosi rinvii della legge ai contratti collettivi** che sono così chiamati a integrare la disciplina legale del contratto di lavoro

Vi sono anche **meccanismi di natura contributiva**:

L'art. 1 del decreto legge n. 338 del 1989, convertito in legge n. 389 del 1989 stabilisce che «La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo».

È legittima questa norma, tenuto conto dell'efficacia negativa dell'art. 39 Cost.?

Secondo la giurisprudenza il meccanismo del «minimale contributivo» non riguarda l'«applicazione» del contratto collettivo ma la **quantificazione dei contributi previdenziali**. Si tratta dunque di un mero parametro di calcolo della contribuzione che utilizza la retribuzione come criterio. Ciò non implica alcuna applicazione del contratto collettivo al contratto individuale di lavoro.

## RISULTATO FINALE

DALL'EFFICACIA  
LIMITATA AGLI  
ISCRITTI



Utilità di gestione  
Art. 15 e 16 st. lav.  
Adesione implicita o  
esplicita  
Art. 36 cost e art. 2099  
cod.civ.  
Legge vigorelli  
Incentivi  
Rinvii legislativi  
Minimale contributivo



EFFICACIA  
GENERALIZZATA MA  
NON ERGA OMNES