

**CONTRATTI COLLETTIVI DI DIRITTO COMUNE CON EFFICACIA
VINCOLANTE LIMITATA**

I contratti collettivi di diritto comune hanno efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, abbiano prestato adesione al contratto.

Di Luca De Compadri – Avvocato e Consulente del lavoro in Mantova

Sotto l'aspetto soggettivo, il contratto collettivo si caratterizza per essere stipulato non da soggetti individuali, ma da associazioni sindacali, almeno dalla parte dei lavoratori (potendo la controparte - come generalmente avviene per i contratti collettivi aziendali - essere costituita anche da un singolo imprenditore), mentre la persona giuridica pubblica, che in esso talvolta interviene, svolge più una funzione di avallo che di vera e propria parte contraente. Sotto l'aspetto oggettivo, invece, lo stesso contratto può caratterizzarsi non solo per l'originaria funzione normativa (quale tipico contratto normativo volto a determinare i contenuti dei successivi contratti individuali di lavoro), ma anche per una funzione obbligatoria, che si esprime nell'instaurazione di rapporti che vincolano direttamente le parti collettive, o per una funzione compositiva di conflitti di interessi o diritti di gruppi professionali, che si esprime in convenzioni transattive o di mero accertamento incidenti su situazioni giuridiche in atto (Sez. Lav., sent. n. 4658 del 22 maggio 1987). Pertanto, nell'ambito di un contratto collettivo è

possibile distinguere la parte economica, concernente il trattamento retributivo dei lavoratori e la parte normativa, che può contenere anche clausole destinate non già a disciplinare direttamente il rapporto di lavoro, bensì a regolare i rapporti tra le associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti medesimi; così che queste ultime clausole creano obblighi e diritti per le parti stipulanti e non già per i singoli lavoratori. (cfr. Cass.Sez. Lav., sent. n. 5625 del 05-05-2000). Orbene, posto che il contratto collettivo di diritto comune può avere una funzione normativa (in quanto diretto a determinare il contenuto dei contratti individuali di lavoro), ovvero una funzione obbligatoria (che si esprime nell'instaurazione di rapporti obbligatori che vincolano esclusivamente le parti collettive e gli imprenditori che li stipulano, non anche i singoli lavoratori)¹, nonché una funzione transattiva di conflitti di diritti o interessi, ovvero di mero accertamento, occorre chiarire la problematica inerente alla esplicazione di efficacia del contratto in parola. L'interpretazione in ordine alla funzione del contratto collettivo, al suo contenuto ed all'efficacia soggettiva degli obblighi con esso assunti è riservata al giudice del merito e non è censurabile in sede di legittimità se è sorretta da una motivazione logica, completa e conforme ai canoni legali di ermeneutica contrattuale (Cass.Sez. Lav., sent. n. 530 del 15-01-2003). Seguendo tale orientamento la Corte di Cassazione ha negato carattere normativo alla pattuizione inserita nella parte obbligatoria del contratto collettivo nazionale e relativa all'impegno datoriale di effettuare la trattenuta dei contributi sindacali. E, con specifico riferimento ai contributi sindacali, è stato affermato più volte (cfr. Cass., 5 febbraio 2000, n. 1312; 9 settembre 1991, n. 9470; 9 febbraio 1989, n. 822) che, soltanto laddove i lavoratori abbiano richiesto al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali medesimi e abbiano rilasciato delega allo stesso per versarli ad associazioni sindacali non firmatarie di contratti

¹ La parte normativa è quella tradizionale, che disciplina i rapporti individuali di lavoro fissando i rispettivi obblighi di ciascun lavoratore e di ciascun datore di lavoro. Sono incluse nella parte normativa – ad esempio – le clausole sulla costituzione del rapporto, sull'inquadramento dei lavoratori, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sulle assenze del lavoratore, sulla retribuzione, sulle sanzioni disciplinari, etc. Tale disciplina, che può essere distribuita in contratti collettivi di diverso livello, concorre con quella prevista dalla legge e con quella eventualmente stabilita nel contratto individuale.

La parte obbligatoria è quella che prevede diritti ed obblighi in capo alle parti che hanno stipulato il contratto collettivo. Sono incluse nella parte obbligatoria – ad esempio – le clausole sulla regolamentazione del conflitto collettivo, sui diritti sindacali di informazione e consultazione, sulla istituzione e regolamentazione degli organi di conciliazione e arbitrato, sulla elezione delle rappresentanze sindacali, etc.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, sono contenute nella parte obbligatoria anche le c.d. clausole "istituzionali", cioè quelle clausole che istituiscono enti bilaterali, commissioni paritetiche, fondi di assistenza sanitaria, e simili.

collettivi applicati in azienda, il comportamento omissivo del datore di lavoro, che rifiuti di effettuare detti versamenti si configura come antisindacale, in quanto pregiudica l'acquisizione da parte del sindacato dei mezzi di finanziamento necessari allo svolgimento dell'attività e perciò ricade nella tutela inibitoria prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, che sia invocata dalla medesima associazione sindacale (Cass. Civ., 16 marzo 2001, n. 3813, cit.; Cass. Civ., 9 maggio 2002, n. 6656; Cass. Civ., 29 ottobre 2002, n. 15262).

Al fine di individuare i criteri interpretativi del contratto collettivo assumono particolare i dettami previsti dagli artt. 1362 e 1363 cod. civ., secondo i quali:

- nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la **comune intenzione delle parti**, valutandone il comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto. Nel comportamento complessivo devono ricomprendersi anche le posizioni assunte durante le trattative, le istruzioni fornite agli associati e perfino il contenuto del contratto successivo a quello da interpretare (Cass. 5 giugno 2001, n. 7609);
- le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto. A questo fine possono essere utilizzate anche le dichiarazioni a verbale fatte dalle parti nel testo del contratto collettivo con la finalità di chiarire il significato e la portata della clausola cui si riferiscono e ciò anche nel caso di dichiarazione unilaterale (Cass. 12 dicembre 2002, n. 17776).

Efficacia soggettiva del contratto collettivo

i contratti collettivi di diritto comune, in quanto atti aventi natura negoziale e privatistica, hanno efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, abbiano prestato adesione al contratto. Si è inoltre precisato (si veda fra le più recenti Cass., 3 agosto 2000 n. 10213) che, ove una delle parti faccia riferimento, per la decisione della causa, ad una clausola di un determinato contratto collettivo di lavoro, non efficace "erga omnes", in base al rilievo che a tale contratto entrambe le parti si siano sempre ispirate per la disciplina del loro rapporto, il giudice del merito ha il compito di valutare in concreto il comportamento posto in essere dal datore di lavoro e dal lavoratore, allo scopo di accertare, pur in difetto della iscrizione alle associazioni sindacali stipulanti, se dagli atti siano desumibili

elementi tali da indurre a ritenere ugualmente sussistente la vincolatività della contrattazione collettiva invocata (Cassazione Civile Sent. n. 10375 del 30-07-2001).

È orientamento consolidato quello per cui il contratto collettivo di lavoro deve essere osservato dal datore di lavoro aderente all'associazione imprenditoriale contraente anche nei confronti del dipendente non iscritto al sindacato stipulante, il quale manifesti la volontà di aderire al contratto in parola (Cass. Civ., 9 settembre 1982, n. 4860; Cass. Civ., 19 agosto 1986, n. 5087. in termini ricostruttivi e generali v. Trib. Napoli, 3 gennaio 2006.). Lo stesso può dirsi per il datore di lavoro che stipuli un contratto collettivo aziendale, pena la violazione del principio costituzionale di uguaglianza (Cass. Civ., 26 febbraio 1992, n. 2410). Tuttavia, un orientamento diverso è stato espresso ultimamente dalla Cassazione, la quale ha sostenuto che non esiste un principio generale di parità di trattamento, potendo, così, lasciare immutato l'ambito di applicazione della clausola di un contratto collettivo. In particolare le Sezioni Unite della Cassazione (Cass. S.U. 17 maggio 1996 n. 4570) hanno affermato che non esiste un diritto soggettivo del lavoratore subordinato alla parità di trattamento, essendo, al contrario, legislativamente prevista come possibile una situazione di disparità di trattamento, e ciò, dall'art. 2077, comma 2^a, c.c., il quale, nell'imporre la sostituzione con le norme collettive delle clausole difformi contenute nei contratti individuali, salvo che tali clausole siano più favorevoli al lavoratore, prevede di fatto un allineamento dei contratti individuali di lavoro alla disciplina collettiva non in tutti i casi, ma solo in quelli in cui il contratto individuale di lavoro contenga disposizioni meno favorevoli per il lavoratore. Con riferimento alle disparità di trattamento che si verificano, ad opera del datore di lavoro, nel corso del rapporto, l'attribuzione ingiustificata ad un lavoratore di un determinato beneficio non può costituire titolo per attribuire al lavoratore che si trovi nell'identica posizione un diritto ad ottenere lo stesso beneficio, né può determinare l'insorgenza di un danno risarcibile, poiché questo, postulando la lesione di un diritto, non è configurabile laddove esso non sussiste; né il suddetto diritto può derivare dalla violazione del criterio di ragionevolezza, atteso che le clausole generali di correttezza e buona fede, che costituiscono il tramite per un controllo

di ragionevolezza sugli atti di autonomia negoziale, possono operare solo all'interno del rapporto

Adesione esplicita o implicita

È pacifico in dottrina ed in giurisprudenza (Cassazione Civile Sent. n. 4070 del 23-04-1999) che a seguito della soppressione del sistema corporativo si sia pervenuti al definitivo ancoraggio all'area del diritto privato delle organizzazioni sindacali e del loro potere di autoregolamentazione, attribuendosi natura privatistica ai contratti collettivi stipulati dalle suddette organizzazioni, che definiti, infatti, di "diritto comune" e sottoposti alla regolamentazione dettata dal codice civile per i contratti in genere (art. 1321 c.c.) regolano ora, come è stato puntualmente osservato, i rapporti individuali di lavoro e le relazioni intersindacali in misura qualitativamente e quantitativamente dominante. Tutto ciò giustifica l'estensibilità del contratto collettivo ai non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti solo in presenza di un comportamento concludente delle parti individuali, e cioè della loro adesione esplicita (attraverso il richiamo espresso alla normativa contrattualistica) o implicita (attraverso la concreta, costante e prolungata, e non quindi episodica, applicazione delle clausole contrattuali) al contratto stesso, tanto che nell'impossibilità di estendere tout court, proprio in ragione dell'indicata natura privatistica dei contratti collettivi, i minimi tabellari in essi indicati ai non iscritti, la giurisprudenza ha fatto applicazione in via indiretta, tramite il riconoscimento della natura precettiva dell'art. 36 Cost., di detti minimi, considerati meri parametri di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione (cfr. ex plurimis: Cass. 6 novembre 1990 n. 10654; Cass. 1 giugno 1988 n. 3712; Cass. 5 novembre 1979 n. 5719). Infatti, secondo giurisprudenza costante (Cassazione Civile Sent. n. 2835 del 05-04-1990; Cassazione Civile Sent. n. 9759 del 05-07-2002) "ai fini della determinazione della retribuzione dovuta al lavoratore, il giudice deve accertare che la stessa sia conforme ai criteri indicati nell'art. 36 della Cost., il quale esige che la retribuzione sia proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e idonea ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa, ma non è tenuto ad avvalersi necessariamente dei parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva, potendo fondare la sua pronuncia sulla natura e sulle caratteristiche della attività svolta, sulle nozioni di

comune esperienza e, in difetto di ogni altro utile elemento, anche su criteri equitativi. (Cass. 4787-86; 1034-85; 4366-83; 6491-81; 4178-81 e 5998-79). Giova, peraltro, segnalare che si è ammesso il richiamo ai minimi tariffari di cui al contratto collettivo provinciale o aziendale, seppur peggiorativi rispetto a quelli del contratto nazionale (Cass. Civ., 26 marzo 1998, n. 3218).

La clausola sociale ex art. 36 legge 300/1970

Secondo il disposto dell'art. 36 legge 300/1970, nei provvedimenti di concessione di benefici, accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola 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. È prevalente in giurisprudenza l'orientamento che riconduce la "clausola sociale" entro la fattispecie del contratto a favore di terzi, con conseguente attribuzione ai lavoratori di un autonomo diritto soggettivo, direttamente ed autonomamente azionabile, ad ottenere non già l'applicazione integrale diretta del contratto collettivo, bensì il trattamento economico collettivo ivi previsto. L'interesse dello stipulante, richiesto dall'art. 1411 c.c., comma 1, è quello della pubblica amministrazione alla regolare esecuzione dei lavori, che sarebbe compromessa dalla litigiosità dei lavoratori, connessa al loro trattamento, meno favorevole di quello stabilito dalla contrattazione collettiva (Cassazione Civile Sent. n. 7333 del 25-07-1998 (Cass., 21 dicembre 1991, n. 13834, cui adde: 5 giugno 1997, n. 5027. V. anche Cass., 13 agosto 1997, n. 7566).

Art. 10 legge 14.2.2003 n. 30

Con l'art. 10 citato si è modificato l'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71 (Nuovo testo: "*Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*").

La disposizione abrogata aveva dato origine ad un lungo contenzioso giudiziario tra l'I.N.P.S. e le aziende artigiane, in quanto l'istituto, in una propria circolare (Circolare I.N.P.S. n. 131 del 2 maggio 1994), aveva affermato che tra gli istituti normativi dei CCNL si doveva comprendere anche l'iscrizione agli enti bilaterali. La corte di Cassazione (Sentenza n. 6530 del 10 maggio 2001), successivamente, aveva però smentito la tesi sostenuta dall'I.N.P.S., affermando che le clausole che prevedono l'iscrizione agli enti bilaterali rientrano nella parte obbligatoria dei C.C.N.L. e non negli istituti economici e normativi, stabilendo, pertanto, che l'iscrizione agli enti bilaterali non era condizione per il riconoscimento dei benefici previsti dalla legge (sgravi per il Mezzogiorno e fiscalizzazione degli oneri sociali).

Con circolare n. 4 del 15 gennaio 2004 il Ministero , comunicava che:

-la novella di cui all'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, estende il campo di applicazione dell'articolo 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71, rendendolo norma di applicazione generalizzata a ogni tipologia di incentivo normativo e contributivo, presente o futuro, oltre che precetto di portata assorbente rispetto ad altre disposizioni di contenuto analogo;

-la locuzione "integrale rispetto degli accordi e contratti" (contenuta nel nuovo testo dell'articolo 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71, in luogo della originaria espressione "integrale rispetto degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro") subordina il riconoscimento dei benefici economici e contributivi alla integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi, in quanto, se intesa nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo – tra cui, in particolare, l'obbligo di adesione agli enti bilaterali – la disposizione di cui all'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, risulterebbe infatti in palese contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale, e di libertà sindacale negativa in particolare (di cui all'art. 39 Cost.), oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza;

-l'accesso ai benefici potrà perciò essere condizionato unicamente alla applicazione di uno dei contratti collettivi che, in un determinato settore produttivo o ambito territoriale, è stato stipulato da organizzazioni sindacali dei

datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In buona sostanza il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, facendo propria la posizione, espressa dalla Suprema Corte su citata, ha dunque chiarito che, ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi, per il datore di lavoro l'obbligo di cui all'art. 10 della legge n. 30/2003 deve intendersi limitato all'integrale rispetto della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, nella quale non rientrano, le clausole dei contratti collettivi che impongono l'iscrizione e la relativa contribuzione agli enti bilaterali.

Di conseguenza, ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive, l'eventuale mancata contribuzione a questi ultimi non assume rilevanza.

Il Ministero del Lavoro, riconfermando l'orientamento testé menzionato, con successiva Nota n. 7573 del 21 dicembre 2006, è intervenuto, in risposta ad un interpello, per fornire un importante chiarimento in merito ad EST (il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del commercio e del turismo), precisando che le clausole contrattuali istitutive del fondo EST hanno natura obbligatoria e che, di conseguenza, la mancata applicazione di tali clausole è irrilevante ai fini del riconoscimento dei benefici di cui all'articolo 10 della Legge n. 30/2003.

Riflessi sul DURC

L'articolo 1, commi 1175 e 1176 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007) stabilisce che a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il successivo comma 1176 del medesimo art. 1 sancisce che con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge,

sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo.

In data 24.10.2007 il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale ha emanato il decreto attuativo (in vigore dal 30 dicembre 2007) previsto dalla legge su citata. Successivamente, con circolare n. 5 del medesimo Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale datata 30 gennaio 2008 (“Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006”), sono state fornite le istruzioni tendenti a chiarire gli aspetti ancora poco esplicitati della normativa.

Orbene , l’art. 2 del D.M. 24.10.2007, individua tra i soggetti obbligati al rilascio del DURC anche gli Enti bilaterali (in via sperimentale per 24 mesi) di cui all'art. 2, comma 1 lettera h) del **decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, costituiti da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tali Enti bilaterali, possono rilasciare il DURC previa apposita convenzione, approvata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con gli Istituti di cui al comma 1 e limitatamente ai propri aderenti.

Absolutamente poco chiara rimane la posizione degli Enti bilaterali, in quanto la stessa circolare ministeriale n. 5/2008 del Ministero del lavoro non sembra fugare i dubbi circa la portata della regolarità contributiva rilasciata da tali Enti medesimi. In ogni caso, posto il dettato normativo, secondo cui gli Enti bilaterali possono rilasciare il DURC previa apposita convenzione, approvata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sembra opportuno rimandare ogni commento ulteriore una volta rese operative le menzionate convenzioni. Soprattutto, rimangono perplessità forti, in quanto il D.M. 24.10.2007 e la successiva circolare n. 8 citata attribuiscono assoluto rilievo, ai fini dell’accesso alle agevolazioni contributive, all’eventuale mancata contribuzione agli Enti bilaterali in questione (seppure limitatamente agli aderenti degli Enti stessi). In

buona sostanza, sembra venire disatteso l'orientamento giurisprudenziale su citato (fatto proprio dal Ministero medesimo nella circolare n. 4 del 15 gennaio 2004 e nella successiva Nota del 7573 del 21 dicembre 2006), secondo il quale le clausole che prevedono l'iscrizione agli enti bilaterali rientrano nella parte obbligatoria dei C.C.N.L. e non tra gli istituti economici e normativi, così che l'iscrizione agli enti bilaterali non era condizione per il riconoscimento dei benefici previsti dalla legge.

Seguendo tale impostazione, contenuta nel D.M. 24.10.07 e nelle successive comunicazioni del Ministero (assolutamente gravosa), si conduce nell'ambito del concetto di regolarità contributiva, di cui all'art. 4 e 5 del D.M. 24.10.07 anche il complesso di adempimenti inerenti agli Enti bilaterali, che, quindi, dovrà concretizzarsi nella:

- a) correntezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici;
- b) corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati come dovuti;
- c) inesistenza di inadempienze in atto.

Uguali considerazioni possono essere estese per quanto concerne le Casse edili, che ai sensi dell'art. 2 D.M. 24.10.07 citato, vengono annoverate tra i soggetti tenuti al rilascio del DURC. Trattasi delle Casse edili costituite da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo nazionale, le quali siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tali Casse edili devono rispettare il c.d. principio di reciprocità (introdotto dall'art. 9, comma 77, della L. n. 415/1998 e ribadito dall'art. 252, comma 5, del D.Lgs. n. 163/2006, c.d. Codice dei contratti pubblici), che comporta il riconoscimento dei versamenti effettuati presso ciascuna Cassa, ai fini della ricostruzione unitaria della posizione lavorativa del lavoratore edile la cui attività, come noto, è caratterizzata da una forte mobilità tra diverse aziende.

Dalle considerazioni sopra svolte, sembra potersi dedurre che attualmente sussiste una grande incertezza in merito alla necessità dell'iscrizione agli enti bilaterali e alle Casse edili, al fine del riconoscimento dei benefici previsti dalla legge, poiché parrebbe del tutto disatteso l'indirizzo giurisprudenziale , su menzionato, che sdoganava i datori di lavoro dall'obbligo di versare contributi ulteriori di natura prettamente contrattuale, nascenti nell'ambito della sfera obbligatoria del CCNL.

maggio 2008