

Università degli Studi di Roma  
"Tor Vergata"

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA  
DOTTORATO DI RICERCA IN  
AUTONOMIA INDIVIDUALE E COLLETTIVA  
XIX CICLO

TESI DI DOTTORATO

**Le controversie di lavoro  
tra autonomia collettiva e giudici**

CARMELA CRACA

## **SOMMARIO**

**Premessa** pag. 3

### **Capitolo I**

#### **Le clausole normative del contratto collettivo dal disordine all'ordine**

- I.1 Dal sistema corporativo alla libertà sindacale >> 8
- I.2 L'inattuazione della Costituzione come fonte di disordine >> 20
- I.3 La nostalgia dell'ordine e la sua lenta emersione normativa >> 27

### **Capitolo II**

#### **Contratto collettivo e processo**

- II.1 Le clausole normative nelle controversie individuali >> 38
- II.2 L'incertezza interpretativa e la lunghezza dei processi >> 48

### **Capitolo III**

#### **L'arbitrato irrituale**

III.1 Le fonti dell'arbitrato	>> 56
III.2 I limiti dell'arbitrato	>> 57
III.3 L'impugnazione del lodo	>> 61

## **Capitolo IV**

### **Interpretazione autentica, accertamento pregiudiziale e nomofilachia accelerata**

IV.1 L'interpretazione autentica dei contratti nazionali di lavoro pubblico	>> 67
IV.2 L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti nazionali	>> 82
IV.3 La nomofilachia accelerata della Cassazione	>> 103

## **Capitolo V**

### **Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro**

V.1 Le informazioni sindacali	>> 112
V.2 L'intervento	>> 114
V.3 Controversie tra sindacati sulle clausole normative dei contratti collettivi?	>> 116
<b>Bibliografia</b>	>> 131

## Premessa

La natura giuridica del sindacato, il ruolo e l'ambito della contrattazione collettiva e il mancato riconoscimento dell'efficacia *erga omnes*, è stata riconosciuta dal legislatore, che sempre con maggiore frequenza ha ad essa devoluto una funzione integratrice o sostituiva dei precetti normativi, tanto che il giudice costituzionale ha affermato che detta contrattazione adempie «una funzione regolamentare delegata», poiché la legge ad essa demanda «funzioni di produzione normativa con efficacia generale, configurandola come fonte di diritto *extra ordinem* destinata a soddisfare esigenze ordinamentali, che avrebbero dovute essere adempiute dalla contrattazione collettiva prevista dall'inattuato art. 39, comma 4, Cost.».

Questo processo è stato caratterizzato da una fortissima compressione dell'autonomia individuale a favore di regole sovraordinate, di fonte legale e collettiva, dotate di efficacia sostitutiva e dal sostanziale lungo accantonamento dei problemi di compatibilità economica delle tutele, con la conseguente sottovalutazione dei possibili effetti macroeconomici negativi del loro eccesso in termini di inflazione, disoccupazione e *deficit* pubblico.

Non può tacersi l'attribuzione di tali tutele in base alla sussistenza del mero *status* di lavoratore dipendente, sull'erroneo presupposto di una automatica ed indistinta coincidenza tra subordinazione e debolezza contrattuale, con conseguente spreco di risorse private e pubbliche a favore di soggetti non bisognosi di tutta la protezione accordata.

La drammatizzazione della qualificazione del rapporto è stata la chiave di accesso a tutele, anche previdenziali, prive della necessaria graduazione.

A ciò si aggiunga la divisione del mondo del lavoro in un'area a tutela debole ed un'area a tutela forte, limitata quest'ultima agli occupati nelle imprese di una certa dimensione, beneficiari di efficaci garanzie sindacali, di protezione reale contro il licenziamento ingiustificato, con la connessa effettiva fruibilità delle altre tutele nel corso del rapporto e di serie prestazioni previdenziali in caso di temporanea o definitiva eccedenza di personale<sup>1</sup>.

In una realtà complessa, in permanente cambiamento, funzionale allo sviluppo capitalistico, l'evoluzione del diritto è strettamente legata a quella della società.

Il diritto registra i cambiamenti della vita, mediante norme di consolidamento dei valori che si vanno affermando storicamente.

Queste norme incidono sulla realtà regolata inducendo modificazioni che richiedono nuove discipline e in tale contesto è necessario che il diritto sia il più possibile semplice e stabile per offrire certezze.

Se il diritto non garantisce un ordine certo esso viene meno alla sua essenza.

La velocità del cambiamento ha investito in pieno anche l'ordinamento, che ormai non governa più l'economia, ma ne è governato.

L'attuale ordinamento infatti non crea ordine ma disordine.

In un sistema perfettamente ordinato tutto si svolge secondo delle regole e dei ruoli sociali prestabiliti.

Le trasformazioni sociali generano il disordine, ma in un processo di ristrutturazione generale del sistema giuridico sussiste l'esigenza di un ordine che resti vivo.

Nel diritto del lavoro la stagione del disordine che ha condotto ad un aumento indiscriminato di garanzie è necessario che volga al termine per la protezione dei veri deboli.

---

<sup>1</sup> Così già, G. Giugni, ne "Il diritto del lavoro negli anni '80", in *Dir. lav. rel. ind.*, I, 1982, 373 ss.

Si è realizzata, invero, una irrazionale stratificazione di garanzie<sup>2</sup>, sul piano del rapporto di lavoro e su quello previdenziale.

L'incertezza del diritto travolge la qualità della vita.

Vi è stata un'epoca in cui il disumano degrado del lavoro richiedeva un conflitto permanente a livello collettivo e individuale per ristabilire la giustizia sociale e la dignità della persona.

Oggi, libertà e ordine non possono più essere disgiunti e il conflitto non può più costituire la normalità.

È difficile negare che l'ordinamento giuridico ha mirato alla tutela del lavoratore considerato come contraente più debole.

Invero, un complesso di norme davvero imponente costituisce l'indice rivelatore di tale orientamento.

Tale stagione, tuttavia, deve essere ampiamente superata, anche alla luce del problema posto dall'incidenza del sempre crescente costo del lavoro sulle vicende economiche nazionali.

In tale contesto occorre riportare l'attenzione anche sulla posizione dei giudici e sul loro ruolo all'interno delle dinamiche relative alle controversie di lavoro.

Autorevole dottrina sosteneva che occorre creare per il giudice l'obbligo di interpretare le norme nel senso più conforme alla «pretesa al lavoro», onde dar prevalenza, tra gli interessi in conflitto, a quelli attinenti alle esigenze del lavoro<sup>3</sup>.

Verrà considerato questo problema, come ipotesi di ricerca, per esaminarne le eventuali implicazioni ed i riflessi sotto il profilo ermeneutico.

E poiché l'argomento dell'indagine è assunto come ipotesi di ricerca per esaminarne *in primis* i riflessi sotto il profilo ermeneutico, può essere sufficiente partire da questa breve premessa, allo scopo di esaminare le conseguenze che

---

<sup>2</sup> In questa situazione di forte complessità della disciplina del lavoro, complicata anche dal sovrapporsi di fonti non ben coordinate fra loro è dovere del giurista quello di intervenire al fine di garantire una ordinata vita sociale, per la sicurezza dell'individuo, assicurando la difesa della certezza del diritto. A. Vallebona, "Il diritto del lavoro: uno spirito e due anime", in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, n. 3, 351.

<sup>3</sup> C. Mortati, "Il lavoro nella costituzione", in *Dir. lav.*, 1954, I, 162.

ne sono state tratte, in ordine al fenomeno dei rapporti fra la negoziazione collettiva e la magistratura del lavoro.

Si consideri all'uopo che il contratto collettivo è stato concepito come un sistema di norme che si pone quale espressione di un particolare ordinamento, uno strumento di formazione di un ordinamento giuridico particolare<sup>4</sup>.

Questa concezione, è apparsa, ad alcuni studiosi di diritto del lavoro, idonea ad aprire prospettive problematiche in ordine alle difficoltà di inserire alcuni fenomeni di autonomia collettiva nel sistema di valutazioni legali precostituite dallo Stato<sup>5</sup>.

Il rapporto tra contratto collettivo di lavoro e organi o procedure creati per darne applicazione è da sempre esistito.

Ed esso si è atteggiato in modo diverso a seconda dei climi politico-istituzionali nei quali si è sviluppato, dando vita a modelli di soluzione delle controversie di lavoro fortemente condizionati anche dal ruolo che hanno assunto le organizzazioni sindacali.

Uno dei motivi conduttori della ricerca sarà rappresentato dall'esame degli strumenti processuali che le associazioni sindacali hanno avuto ed hanno a disposizione per amministrare le norme da loro stesse prodotte.

Tali strumenti vanno da una gestione quasi autonoma delle controversie che implicano l'interpretazione ed applicazione del contratto collettivo a una delega quasi completa al giudice ordinario, senza tralasciare la partecipazione alle controversie stesse in posizione di giudice o la presenza in qualità di parte o di ausiliario del giudice.

---

<sup>4</sup> Santi Romano, *L'ordinamento giuridico*, Firenze, 1951, 128.

<sup>5</sup> Da queste affermate difficoltà sembra essere scaturita l'istanza a formulare un'ipotesi metodologica; cioè ad immaginare che i problemi concernenti la forza obbligatoria del contratto collettivo di diritto comune, meglio possano essere intesi considerando che la questione del loro inquadramento nell'ambito del sistema formale di valutazioni dell'ordinamento statale, si prospetta solo successivamente alla considerazione della originale struttura del contratto collettivo, quale strumento creato dalla vita di relazione per regolamentare nuove forme di rapporti collettivi. A. Cessari, *L'interpretazione dei contratti collettivi e il problema dell'autonomia sindacale*, Milano, 1963, 283.

La ricerca, inoltre, cercherà di fare il punto sugli strumenti utilizzati dal sindacato per influire sulla interpretazione e applicazione del contratto collettivo davanti al giudice ordinario e sugli istituti di giurisdizione privata intersindacale, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, quale l'arbitrato, come strumenti di amministrazione diretta in forma contenziosa del contratto collettivo.

È universalmente condivisa l'esigenza che debba pervenirsi ad un più razionale assetto della negoziazione sindacale, capace di avvicinare il nostro ordinamento a quello di altri paesi capitalistici, nei quali l'efficacia soggettiva del contratto collettivo riceve una chiara regolamentazione a livello legislativo e non rappresenta, invece un limite di fatto alla capacità di negoziazione delle parti sociali ed alla stabilità ed alla generale applicazione della regolamentazione del rapporto lavorativo.

## Capitolo I

### Le clausole normative del contratto collettivo dal disordine all'ordine

#### I.1 Dal sistema corporativo alla libertà sindacale

Il contratto collettivo è stato oggetto di notevoli e approfonditi studi, alcuni dei quali risalgono a prima della guerra avvenuta negli anni 1915-1918.

In questo stesso periodo la giurisprudenza dei probiviri diede sostanziali contributi alla elaborazione dell'istituto<sup>6</sup>.

Il principale problema che sin da allora occupò la dottrina riguardava la specificazione dell'efficacia del contratto collettivo.

Si trattava di giustificare formalmente il fatto che da un contratto stipulato da una organizzazione di lavoratori con una organizzazione di datori di lavoro ai singoli potessero derivare diritti ed obblighi.

Si trattava di precisare quali fossero i lavoratori e i datori di lavoro titolari di tali diritti ed obblighi.

---

<sup>6</sup> Per esempio, cfr. S. Messina, "I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro", in *Riv. dir. comm.*, 1904, I; E. Redenti, "Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri", in *Riv. dir. comm.*, 1905, I e L. Riva Sanseverino, "Il contratto collettivo nella legislazione italiana", in *Dir. lav.*, 1946, I.

Il problema del contratto collettivo si risolse in un problema di politica legislativa, a causa della sua accresciuta importanza pratica che rese definitivamente necessario ed urgente il problema di una sua disciplina legislativa.

Gli accordi di Palazzo Chigi del 1923 e di Palazzo Vidoni del 1925, con i quali la Confederazione delle corporazioni fasciste e la Confederazione generale dell'industria italiana si riconobbero reciprocamente il monopolio della rappresentanza sindacale, implicò proprio il riconoscimento di tale monopolio ai fini della contrattazione collettiva.

E la conferma giuridica avvenne con la legge 3 aprile 1926 n. 563<sup>7</sup>.

L'ordinamento sindacale disposto da tale legge, secondo il quale per ogni categoria di lavoratori o di datori di lavoro veniva riconosciuta, con personalità di diritto pubblico, una sola organizzazione professionale investita della rappresentanza legale di tutta la categoria, costituiva la premessa per la conclusione di contratti collettivi generalmente obbligatori come norme di categoria, il cui rispetto era garantito da un triplice sistema di sanzioni disciplinari, civili e penali<sup>8</sup>.

Soppresso l'ordinamento corporativo i sindacati tornarono ad agire nell'ambito del diritto comune<sup>9</sup> e il contratto collettivo ritornò, dal punto di vista giuridico, ad una situazione di incertezza in gran parte analoga a quella esistente prima della instaurazione del suddetto ordinamento.

Un regime, nelle intenzioni del legislatore ideato come semplicemente transitorio, venne introdotto dall'art. 43 d. l. lt. 23 novembre 1944, n. 369, secondo il quale “per i rapporti collettivi ed individuali restano in vigore, salvo le successive modifiche, le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della magistratura del lavoro e nelle

---

<sup>7</sup> Giova evidenziare che alcune disposizioni contenute in questa legge per quel che riguarda la regolamentazione del contratto collettivo, sono state inserite nel codice del 1942 (art. 2067 c.c.). Sul punto cfr. L. Riva Sanseverino, “Contratto collettivo di lavoro”, *op. cit.*

<sup>8</sup> Santi Romano, “Contratti collettivi di lavoro e norme giuridiche”, in *Arch. Studi corp.*, 1930, 27.

<sup>9</sup> I contratti collettivi da essi conclusi divennero efficaci soltanto *in confronto degli iscritti* F. Santoro Passarelli, “Autonomia collettiva”, in *Enc. dir.*, IV, Milano, 1959, 369.

ordinanze corporative di cui agli artt. 10 e 13 l. 3 aprile 1926, n. 563, e agli artt. 8 e 11 l. 5 febbraio 1934, n. 163 e agli artt. 4 e 5 r.d.l. 9 agosto 1943, n. 721”.

L’efficacia di tali norme venne in tal modo svincolata dalla loro stessa fonte di produzione.

Con la caduta dell’ordinamento corporativo, il contratto collettivo ritornò nuovamente nell’area dell’autonomia privata e le organizzazioni sindacali stipulanti i nuovi contratti ritornarono ad essere associazioni di diritto privato<sup>10</sup>.

Il crollo dell’ordinamento corporativo segnò un mutamento di prospettiva per il pensiero neocorporativo cattolico, il quale si era identificato, dal punto di vista ideologico, con il corporativismo fascista.

L’ideologia cattolica riteneva che fosse possibile modificare, attraverso l’intervento istituzionale, i rapporti tra capitale e lavoro, a livello sociale creando le premesse per una morte lenta delle tensioni fra classi sociali, a livello economico avviando un processo di armonizzazione e concertazione delle scelte relative alla distribuzione e accumulazione delle risorse.

A sessant’anni dall’elezione dell’Assemblea Costituente non appare superfluo ricostruire quali furono i temi centrali discussi in quella sede riguardo al mondo del lavoro e alle sue organizzazioni di rappresentanza e quale il quadro sindacale delineato dal dibattito in seno all’assemblea, che

---

<sup>10</sup> Ineluttabilmente si ripropose la problematica che aveva caratterizzato l’esperienza pre-corporativa, impegnando a fondo gli studiosi e i giudici di quel periodo. L’assemblea costituente affrontò il problema dell’efficacia dei contratti collettivi in un importante dibattito che portò alla redazione dell’art. 39 Cost.. Si confrontarono in esso due concezioni del sindacato; una di derivazione cattolica, raffigurava quest’ultimo come ente di diritto pubblico, giuridicamente riconosciuto dallo Stato e sottoposto al controllo della pubblica autorità, l’altra sostenuta in particolare da Di Vittorio, proponeva il modello sindacato libero, espressione dell’autonomia organizzativa dei soggetti privati, indipendentemente da ogni rapporto giuridico con lo Stato apparato. Entrambi questi orientamenti hanno lasciato tracce nella norma costituzionale che è strutturata in due parti fondamentali. Il primo comma riconosce il principio della libertà di organizzazione sindacale, la seconda parte (commi 2°, 3° e 4°) prevede un procedimento per la generalizzazione dell’efficacia dei contratti di categoria, articolato con modalità tali da realizzare il fine dell’integrazione del sindacato nelle strutture pluralistiche dell’ordinamento generale. G. Giugni, “Contratti collettivi di lavoro”, in *Enc. Giur. Dir.*, Roma, 1998.

avrebbe segnato nei decenni successivi la vita democratica e sociale del Paese<sup>11</sup>.

Sul tema dell'ordinamento sindacale il dibattito divenne immediatamente infuocato.

Molti degli equivoci che alimentarono il dibattito della prima e della seconda legislatura repubblicana si sciolsero dinanzi alla crudezza delle opposte prese di posizioni.

I cattolici decisero di tenere fermo il principio del sindacato obbligatorio di diritto pubblico e tentarono di imporre questo modello già in seno alla discussione sul "Patto di Roma", ossia l'atto di nascita della Cgil unitaria.

Ragioni di opportunità inducono a dover considerare il dibattito nel periodo costituente in una prospettiva più ampia.

Pare opportuno infatti operare un passo indietro per esaminare la fase che condusse alla riorganizzazione della Cgil con la firma del "Patto di Roma" nel 1944<sup>12</sup>.

In questo anno le tre correnti sindacali - comunista, socialista e cattolica - non si limitarono ad unirsi e a gettare le basi della nuova Confederazione generale del lavoro, ma aprirono un confronto che avrebbe avuto ripercussioni anche all'interno dell'assemblea che stava per aprire il dibattito sulla Carta Costituzionale.

La discussione del "Patto di Roma" costituì un evento estremamente importante per la definizione del costituendo ordinamento sindacale.

Durante le discussioni emerse una profonda divergenza di opinioni<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Un autorevole costituente, Meuccio Ruini, rievocando il dibattito che portò alla formulazione degli artt. 39 e 40 della Costituzione ha ricordato che «vi fu una gara nell'anticorporativismo fra liberali e comunisti e democristiani». M. Ruini, *L'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero nella Costituzione*, Milano, 1953. Un decennio più tardi, Federico Mancini denunciava «l'incapacità del costituente di rinunciare agli schemi che avevano caratterizzato l'esperienza sindacale fascista se non per spogliarli del loro carattere autoritario, ossia la sua incapacità a ripensare il problema in termini radicalmente nuovi». F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963. Queste due opposte concezioni riflettevano in realtà un duplice ordine di contraddizioni che permeò il dibattito costituente, poi quello sulle leggi di attuazione degli artt. 39 e 40 Cost.

<sup>12</sup> P. Craveri, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977.

Il gruppo dirigente della Democrazia Cristiana, nell'atto stesso di sottoscrivere il Patto di Roma, rese pubblico un proprio progetto organico di «organizzazione sindacale», sottolineando che quello che si apriva era un «periodo di transizione» e che quindi ogni proposta istituzionale che veniva avanzata andava vista «in attesa di più audaci riforme, di assorbire in sé la liquidazione del passato, di conservare al contratto collettivo forza di legge, e di creare nel sindacato uno strumento educativo e formativo, onde preparare i lavoratori ad una nuova democrazia del lavoro»<sup>14</sup>.

Giova evidenziare che il “Patto di Roma”, anche se lasciava impregiudicato il discorso sul futuro dell'ordinamento sindacale, costituiva una prima battuta d'arresto del progetto cattolico<sup>15</sup>.

Nacque e si sviluppò una congerie di schemi e di formule, la cui definizione costituzionale può essere considerata solo un distillato, frutto di un compromesso politico completamente avulso dalla realtà delle relazioni industriali, di cui erano ugualmente partecipi i cattolici, non soltanto per la loro tradizione neocorporativa, ma per un prima implicito, poi esplicitamente dichiarato, disegno conservatore, che puntò all'isolamento istituzionale della conflittualità operaria, ispirandosi all'idea di un «sindacalismo neutro»<sup>16</sup>.

I comunisti, dal canto loro invece pretendevano di innovare la tradizione sindacale prefascista, con il principio di un sindacato immediatamente rappresentativo delle istanze classiste, stabilendo una artificiosa coincidenza tra queste e l'organizzazione sindacale, che diveniva per questa via un possibile strumento di regolamentazione politica del conflitto<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Si confrontarono due tesi. Una era sostenuta dai comunisti, rappresentati prima da Giovanni Roveda e poi, sino alla fine, da Giuseppe Di Vittorio.

<sup>14</sup> Una esauriente ricostruzione in P. Craveri, *Sindacato e istituzioni...*, *op. cit.*.

<sup>15</sup> Invero, la struttura associativa che esso prefigurava, rinviandone la definizione alla compilazione del progetto di statuto aveva il suo perno nelle strutture orizzontali del sindacato, cioè sulle Camere del Lavoro, invece che sulle federazioni di categoria, come sollecitavano i rappresentanti democristiani. Cfr. sul punto, S. Tramontin, “I cattolici e le camere del lavoro”, in *Rassegna di politica e storia*, 1968.

<sup>16</sup> P. Craveri, *Sindacato e istituzioni...*, *op.cit.*, 12.

<sup>17</sup> Cfr. sul punto, T. Treu, *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1971.

Su tutte, prevalse la posizione comunista che premeva per un sindacato inteso come “associazione di fatto” ed organizzato come sindacato di classe.

La formula giuridica dell’associazione di fatto sembrava quella meno ingombrante e più aderente all’idea di un sindacato di classe.

Al contrario, la posizione socialista e cattolica fu invece quella di conferire all’ordinamento sindacale una forma di carattere pubblicistico, ossia un’organizzazione per categorie, con delegazioni elette direttamente dai lavoratori che avrebbero avuto il potere diretto della contrattazione collettiva.

Quest’ultima concezione non era legata immediatamente all’organizzazione sindacale ma a un organismo che avrebbe dovuto svolgere la funzione di direzione dell’attività contrattuale.

Tale posizione era naturalmente avallata dai cattolici poiché, ponendo al centro la categoria, essi la sovrapponevano all’associazione<sup>18</sup>.

L’attenzione dei cattolici si spostò sul sindacato, pretendendo di farne una struttura che inglobava la «sovrastruttura», un sindacato che avrebbe incorporato la rappresentanza corporativa, unico e riconosciuto giuridicamente come ente di diritto pubblico, per cui sarebbero stati previsti un controllo di legittimità e non di merito attraverso organi giudiziari competenti, oltre alla iscrizione d’ufficio di tutti gli organi appartenenti alla categoria, con il conseguente versamento del contributo obbligatorio.

Si tornò dunque a riproporre la tesi organicistica di un sindacato che si configurava «come ente di diritto pubblico che persegue fini in armonia con quelli dello Stato democratico».

Si trattava ancora una volta di una versione riveduta e corretta del neocorporativismo cattolico.

---

<sup>18</sup> Essa era anche la posizione di Bruno Buozzi, maturata negli anni dell’esilio francese e nell’attività che egli svolse nelle organizzazioni internazionali al fianco dei sindacati socialdemocratici. Buozzi fu arrestato dai nazisti nell’aprile del ’44 e poi assassinato a La Storta mentre gli americani liberavano Roma. Un episodio che in parte arbitrò la controversia. Con la morte di Buozzi venne meno il principale sostenitore del sindacato di categoria pubblico. Oreste Lizzadri, che lo sostituì per i socialisti, si allineò alla posizione dei comunisti.

Dal “Patto di Roma” emerse tuttavia un modello sindacale che coincideva con la strategia del partito comunista, in netto contrasto con i cattolici, i quali rimasero in una posizione minoritaria e difensiva.

In quel dibattito, l'intervento della Democrazia Cristiana, in particolare di Alcide De Gasperi<sup>19</sup>, consolidò una posizione nettissima a favore della tesi del sindacato obbligatorio di categoria.

Nel clima dell'immediato dopoguerra, il modello cattolico del sindacato pubblico e obbligatorio, così come era stato elaborato in occasione delle trattative per la firma del Patto di Roma, mutava destinazione politica e diveniva la bozza del programma democristiano per la Costituente.

Prevalse tuttavia l'impostazione della “associazione di fatto – sindacato di classe”, sulla cui base maturò il successivo Congresso nazionale unitario della Cgil nel 1945 a Napoli.

In tale fase del dibattito, prima e dopo la firma del “Patto di Roma”, poco si insistette su quegli strumenti limitativi dell'esercizio dello sciopero, come l'arbitrato obbligatorio e il referendum della categoria su cui i cattolici torneranno in seguito<sup>20</sup>.

Il dibattito sul diritto del lavoro e sull'ordinamento sindacale all'interno della Costituente si sviluppò dapprima all'interno delle sottocommissioni, quindi della Commissione dei 75 e infine in Aula, per il voto del testo definitivo.

---

<sup>19</sup> «Il decennio degasperiano è stato visto come il tentativo incompiuto, ma coerentemente perseguito, di costruire un modello liberal-conservatore di Stato democratico. In quest'ambito vengono a collocarsi la restaurazione capitalistica che seguì la rottura della collaborazione tripartita con i partiti della sinistra, le rinnovate prassi di «protezionismo liberista» che l'accompagnarono e il connesso disegno di circoscrivere con ogni mezzo istituzionale e politico la conflittualità sociale, quali in primo luogo si esprimeva attraverso il sindacato. Il limite storico del degasperismo fu quello di non saper porre le basi, anzi neppure concepire, un qualche modello a cui conformare le istituzioni dello Stato. Quei pochi tentativi che vennero fatti, per il loro carattere frammentario, sempre strumentalizzato ai fini della contingente lotta politica, sono il segno di questa povertà ideale e politica. Così non rimasero solamente inattuati le suggestioni della Costituente, che in parte la Carta Costituzionale aveva sigillato, ma rimase irrisolto il problema della «continuità dello Stato», che già proprio le forze politiche della Costituente non erano state in grado di affrontare, cosicché fin da allora presero a marcire le strutture amministrative che l'Italia Repubblicana aveva ereditato dal Fascismo». Così, P. Craveri, *Sindacato e istituzioni...*, *op. cit.*.

<sup>20</sup> Il disegno di limitazione istituzionale del conflitto era interamente affidato a congegni interni del modello organizzativo del sindacato unico obbligatorio, ente di diritto pubblico. P. Craveri, *Sindacato e istituzioni...*, *op. cit.*, 34.

In particolare, il dibattito si incentrò sull'opera svolta in due sottocommissioni.

La prima sottocommissione era quella che si occupava, in modo particolare, dell'articolo 40 Cost., ossia il diritto di sciopero<sup>21</sup>.

La seconda sottocommissione, invece, formulò sia l'articolo 39 Cost., sull'ordinamento sindacale e sulla contrattazione collettiva, sia l'articolo 46 Cost., sulla partecipazione dei lavoratori alla vita e alla direzione delle aziende.

Il confronto sull'ordinamento sindacale si concluse in modo in parte diverso rispetto all'orientamento che si era affermato nella fase preconstituente e, nei due anni di lavoro dell'Assemblea, dopo l'elezione del 2 giugno 1946, il quadro politico cambiò radicalmente.

Invero, nella seconda metà del '46 le sottocommissioni lavorarono in un periodo di governo di maggioranza "tripartita".

È infatti proprio l'epoca della coalizione tra democristiani, socialisti e comunisti.

La fase finale della Costituente, coincidente con il dibattito in aula, per larga parte si svolse, dopo la rottura con la sinistra, durante il governo monocolore democristiano con l'apporto dei liberali, in particolare di Luigi Einaudi che condurrà alla svolta economica del '47.

Naturalmente questo cambiamento influenzò parecchio il clima all'interno della costituente, soprattutto per le norme in esame.

E accentuò una resistenza, già comunque fortissima, all'interno delle sottocommissioni, rispetto all'attuazione di quelli che sembravano i presupposti naturali dell'ordinamento sindacale quali erano stati posti nella fase preconstituente.

L'idea comunista del sindacato di classe non passò.

---

<sup>21</sup> Ne facevano parte, solo per citare i costituenti che diedero il contributo maggiore, Palmiro Togliatti, Lelio Basso, Giuseppe Dossetti.

Come notò subito Di Vittorio, la pretesa di «conciliare con l'unità sindacale (...) le concezioni sindacali tradizionali del movimento sociale cattolico» equivaleva in realtà a non volere l'unità<sup>22</sup>.

Nella terza sottocommissione, alla quale appartenevano il comunista Giuseppe Di Vittorio, i democristiani Aldo Moro, Amintore Fanfani e Giulio Pastore, mentre i socialisti erano rappresentati da Emilio Canevari, dalla parte cattolica venne reintrodotta il tema del sindacato obbligatorio di categoria, nella forma che avrebbe poi assunto l'articolo 39 – per certi versi un arretramento sostanziale rispetto all'impostazione preconstituente – nel quale si formulò un compromesso: l'organizzazione sindacale è libera, e quindi può anche assumere la forma che aveva allora la Cgil unitaria (associazioni di fatto e sindacato di classe), ma lo strumento per la contrattazione collettiva si sarebbe realizzato nelle delegazioni elette dai lavoratori attraverso una struttura categoriale pubblicizzata.

In virtù di questa formula la contrattazione avrebbe assunto valore *erga omnes*.

Si delineò già nel dibattito della III Sottocommissione la sostanza del «compromesso» da cui nacque l'art. 39 Cost.

I comunisti rinunciavano al principio « maggioritario » e i cattolici a quello del «sindacato unitario di diritto pubblico».

---

<sup>22</sup> Del resto nella fase preconstituente, Di Vittorio aveva svolto una polemica puntuale nei confronti di quella che egli chiamò esplicitamente «la concezione cattolica del sindacato», sgombrando il campo da non pochi equivoci. Due i punti di attacco tra loro strettamente connessi: libertà di organizzazione sindacale e libertà di sciopero. Veniva così nettamente respinta «la concezione del sindacato giuridico con iscrizione obbligatoria» che avrebbe avuto tre effetti negativi: quello di ridurre il sindacato ad ufficio burocratico o parastatale, privo di una propria vitalità e d'ogni propria autonomia e quello di sancire una unità meramente formale a cui sarebbe corrisposta in realtà una scissione sindacale di fatto, con l'introduzione, accanto alla unicità dell'organizzazione, della pluralità delle associazioni professionali, che sarebbero diventati ben presto centri di gravità di tutta l'attività sindacale. Si sarebbe trattato inoltre di un sindacato unico a struttura verticale per categorie. Qui, notava Di Vittorio, era in gioco qualcosa di più di un semplice modello organizzativo. Era in realtà una posizione che esprimeva la preoccupazione che hanno sempre avuta ceti sociali repressi e democratici, di paralizzare ogni possibilità di realizzare la solidarietà attiva operante fra lavoratori delle varie industrie e categorie; preoccupazione che si è sempre espressa in un'avversione decisa alle camere del lavoro. Per lo stesso motivo si dichiarava assolutamente contrario all'arbitrato obbligatorio perché significava di fatto «la soppressione del diritto di sciopero e rimettere la soluzione dei conflitti sociali ad organismi burocratici», pur non escludendo la positività di procedure concordate di conciliazione «prima di giungere allo sciopero». P. Craveri, *Sindacato e istituzioni*, op. cit., 46.

Rimaneva in piedi l'affermazione della libertà di organizzazione sindacale, mentre quella del riconoscimento giuridico e del contratto collettivo obbligatorio, poiché concepite in correlazione alle due formule di cui si era fatta reciproca ed espressa rinuncia, venivano sì affermate, ma al di là di qualsiasi supporto istituzionale<sup>23</sup>.

Occorre considerare inoltre che nella prima legislatura in tutto il paese avvenne un fortissimo arretramento del potere operaio, a causa di una politica molto rigida di ordine pubblico e i margini di contrattazione si ridussero al minimo.

In tale situazione di conflitto sociale acuto il potere datoriale si trovò in una posizione estremamente forte e si verificò una congiuntura di grande difficoltà sindacale e di poco sviluppo della contrattazione collettiva.

Le scissioni sindacali e la spaccatura all'interno della Cgil unitaria non rafforzarono il complesso della dinamica contrattuale.

Nel passaggio dal sistema corporativo a quello post-corporativo, la spinta a sottolineare la rottura con il vecchio regime può avere fatto pensare che la rilevanza giuslavoristica dell'interesse superiore della produzione nazionale fosse definitivamente superata, laddove, invece, era sempre immanente la necessità di un coordinamento delle tutele del lavoratore con l'interesse generale, che non a caso è poi riemerso con prepotenza, anche se già nell'immediato dopoguerra era manifesto nella centralizzazione del sistema contrattuale<sup>24</sup>.

La necessità di ricostruire legislativamente i presupposti perché il contratto collettivo di lavoro potesse in ogni caso e di per se stesso valere come norma, venne riconosciuta dall'Assemblea costituente, la quale si trovò di fronte al dilemma *autorità-libertà*.

---

<sup>23</sup> Qualche anno dopo Di Vittorio, ricostruendo il dibattito costituente sull'art. 39, ne fornì un'immagine assai edulcorata. G. Di Vittorio, in *I sindacati in Italia*, Bari, 1955.

<sup>24</sup> A. Vallebona, "Il diritto del lavoro: uno spirito e due anime", in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, n. 3, 351.

Il problema fu soprattutto quello di giungere al suddetto risultato in una forma democratica, compatibile con quell'estensivo principio di libertà sindacale che è alla base dell'attuale ordinamento.

Pertanto, pur intendendo dare avvio alla possibilità di un contratto collettivo obbligatorio anche per i terzi, ossia per coloro che, pur facendo parte della categoria interessata, non erano membri di alcuna associazione sindacale e, tanto meno, delle associazioni stipulanti, pareva necessario salvaguardare per quanto possibile l'autonomia sindacale e individuale, ossia la composizione autonoma dei contrastanti interessi nei confronti della composizione eteronoma attuata dallo Stato.

La soluzione adottata dalla Costituente apparve ispirata all'intendimento di valorizzare l'autonomia sindacale al di fuori dell'intervento dello Stato<sup>25</sup>, considerando l'esistenza di una pluralità di associazioni per la stessa categoria.

In realtà l'art. 39 affermando il principio della libertà di organizzazione sindacale senza specificazioni di sorta, rendeva inservibile la formula di contrattazione collettiva obbligatoria che di seguito vi connetteva, nella quale era implicito il principio del controllo pubblico.

A questa contraddizione i socialisti e i comunisti non dettero peso, sopravvalutando i risultati possibili della mediazione politica rispetto alla lettera della norma costituzionale, mentre i cattolici furono probabilmente più consci di questa difficoltà, poiché il loro obiettivo in sede costituente non fu solo quello di veder affermato il principio della libertà di organizzazione e della pluralità sindacale, ma puntarono anche sulla costruzione di un ordinamento sindacale che, pur nel rispetto della libertà di organizzazione, stabilisse dei solidi vincoli istituzionali ai modi di espressione della conflittualità sociale.

L'ultimo comma dell'art. 39 Cost. afferma che i sindacati registrati possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti,

---

<sup>25</sup> M. L. Riva Sanseverino, *Diritto sindacale*, op. cit.; G. Suppiej, "L'efficacia generale dei contratti collettivi nei Paesi europei", in *Riv. dir. lav.*, 1959, I.

stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Con questa disposizione il “contratto collettivo-norma giuridica”, come sistema di formazione bilaterale del diritto, è ritornato nel nostro ordinamento, sia pure solo in virtù di una norma programmatica.

In omaggio al principio democratico e a quello della libertà sindacale, l'Assemblea Costituente non volle investire di potestà normativa una sola associazione professionale, sia pure attenendosi al criterio maggioritario o a quello dell'organizzazione più rappresentativa.

Tenendo conto della pluralità di associazioni di fatto per la medesima categoria di lavoratori, chiamò tutte le associazioni registrate, eventualmente esistenti per la categoria interessata, a partecipare, con rappresentanza proporzionale al numero dei loro soci, alla negoziazione collettiva<sup>26</sup>.

Il potere normativo venne attribuito alle associazioni professionali che si trovavano nelle condizioni richieste dall'art. 39 Cost. e che sarebbero state meglio specificate nella successiva legge sindacale.

Le associazioni professionali divennero pertanto formalmente titolari di autonomia collettiva, nella quale si componevano già i due concetti di autonomia normativa e di autonomia privata, e che implicava la produzione di norme giuridiche attraverso l'attività negoziale di enti privati<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Come risulta confermato dai lavori preparatori, la Costituzione volle stabilire che i sindacati registrati (persone giuridiche di diritto privato) sarebbero stati legittimati all'esercizio di una pubblica funzione, ossia alla stipulazione di contratti collettivi obiettivamente obbligatori, solo quando essi avrebbero operato congiuntamente agli altri sindacati registrati eventualmente esistenti per la stessa categoria di lavoratori.

<sup>27</sup> Tale sistema, sebbene teoricamente adeguato quando si intenda porre l'accento sulla massima valorizzazione possibile dell'autonomia sindacale, ha tuttavia sollevato giustificate riserve circa le sue possibilità di traduzione positiva. I complessi problemi che si pongono al riguardo, si riferiscono principalmente all'accertamento del numero degli iscritti (o del personale impiegato dagli iscritti, quando si tratti di associazioni di datori di lavoro), onde determinare il peso rispettivo delle varie associazioni registrate nelle rappresentanze unitarie dei lavoratori ed in quelle dei datori di lavoro, senza interferire su quell'estensivo principio di libertà sindacale costituzionalmente proprio al nostro ordinamento e convalidato dalle convenzioni internazionali n. 87 e n. 98 che l'Italia ha ratificato (1. 25 marzo 1958, n. 367). A questo proposito si prospettano

Può di certo accogliersi il giudizio che Giannini già esprimeva nel 1949, ossia che gli « strumenti costituzionali » approntati dalla Costituente per dare rilevanza costituzionale al lavoro, erano vere e proprie convenzioni tra forze politiche in contrasto e per questo motivo strutturalmente si articolavano in garanzie unilaterali, bilaterali o reciproche, a seconda dei tempi e delle forze, e nei quali perciò anche la stessa organizzazione costituzionale si colorì di una funzione di garanzia<sup>28</sup>.

La Costituzione pose con le norme degli artt. 39 e 40 Cost. i principi di una nuova disciplina sindacale, la quale tarda a trovare attuazione per la preoccupazione dei sindacati che tale disciplina menomi la libertà e l'autonomia sindacale<sup>29</sup>.

A chiusura del dibattito nell'Assemblea dalla quale doveva scaturire l'art. 39, Einaudi dichiarò di aver votato « in favore soltanto del primo comma e (...) contro gli altri », perché riteneva che con questi altri commi i liberi sindacati operai avrebbero rinunciato al loro diritto di primogenitura ed a quanto aveva fatto in passato la loro grandezza e il loro contributo alla elevazione delle classi operaie nell'economia italiana.

In quel momento Einaudi pronunciava una specie di profezia liberista<sup>30</sup>.

---

varie soluzioni, nel senso di basare, in linea di principio, l'accertamento del numero degli iscritti sulle dichiarazioni delle rispettive associazioni, o nel senso di interpretare la proporzionalità delle rappresentanze in forma solo presuntiva ed approssimativa (partecipazione alle commissioni interne, iniziative per l'azione diretta, ecc.), oppure nel senso di affidare, superando la lettera dell'art. 39 cost., alla categoria interessata l'elezione della rispettiva rappresentanza unitaria. L. Riva Sanseverino, "Contratto collettivo di lavoro", in *Enc. dir.*, X, Milano, 1962, 55.

<sup>28</sup> M. S. Giannini, "Rilevanza costituzionale del lavoro", in *Riv. giur. lav.*, 1949, I.

<sup>29</sup> Altro strumento tipico dell'azione sindacale, a difesa degli interessi professionali collettivi, è lo sciopero, consistente nella astensione concertata dal lavoro di più lavoratori. Sebbene sia un atto di lotta e non di composizione pacifica di interesse collettivi contrastanti, lo sciopero deve considerarsi per le conseguenze che ne derivano sulle sfere giuridiche degli autori e dei datori di lavoro, secondo le *intenzioni* degli autori medesimi, come un atto di *autonomia*, e non di semplice tutela dei lavoratori che scioperano. Il diritto di sciopero che si esercita secondo l'art. 40 Cost. nell'ambito delle leggi che lo regolano riesce a prevalere sull'obbligazione di lavoro perché serve alla tutela di un interesse collettivo, mentre il lavoratore, assumendo l'obbligazione, ha disposto del suo interesse individuale. Così F. Santoro Passarelli, in "Autonomia collettiva", op. cit. 374.

<sup>30</sup> P. Craveri, *Sindacato e istituzioni*, op. cit., 108.

## **I.2 L'inattuazione della Costituzione come fonte di disordine**

A più di cinquant'anni di distanza dalla emanazione della Costituzione la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. può considerarsi un dato acquisito.

È possibile quindi tentare una ricostruzione delle ragioni di tale scelta e dei fattori che l'hanno determinata.

La dottrina ha distinto in proposito tra fattori « contingenti » e fattori « storici ».

I fattori contingenti possono essere riportati innanzitutto alla percezione, maturata gradatamente nel campo sindacale, che un procedimento di registrazione avrebbe implicato una qualche forma di controllo, per esempio sulla consistenza numerica o sulla democraticità del sindacato.

In secondo luogo, tali fattori sono riportabili alla estrema difficoltà, tecnica e politica ad un tempo, di porre in essere forme di verifica sul numero degli iscritti, soprattutto ai fini della formazione delle rappresentanze unitarie e all'emergere dopo la scissione sindacale del 1948, di una opposizione esplicita all'attuazione costituzionale da parte della CISL, che finì per avere una influenza determinante a causa del collateralismo di quest'ultima con i partiti di governo.

Le ragioni di tale opposizione (che divenne un elemento cardine nella politica di questa confederazione) sono facilmente comprensibili perché, in caso di attuazione della norma costituzionale, imperniata sulla proporzionalità, si sarebbe determinato un netto predominio della Cgil.

I fattori storici sono invece riportabili all'affermarsi di altre forme di estensione ai non iscritti della efficacia dei contratti collettivi, per il tramite giurisprudenziale e legislativo e la tendenziale generalizzazione

di fatto dell'applicazione dei contratti collettivi<sup>31</sup>.

Si verificò nel contempo una lenta e graduale depurazione della dottrina giuslavoristica dalle incrostazioni corporative, che ponevano la personalità giuridica ed il contratto collettivo *erga omnes* come categorie necessarie ad un sistema sindacale di diritto, oltre al consolidamento di un sindacalismo «di fatto» che, a partire dagli anni '60, acquisì un alto grado di potere contrattuale e politico, ed al quale il legislatore rispose, anziché in termini di attuazione costituzionale, con la legislazione di sostegno di cui costituì essenziale presupposto il sistema sindacale di fatto già esistente.

Invero, fin dai primi anni successivi alla emanazione della Costituzione, l'attuazione dell'art. 39 Cost. si presentò piena di difficoltà di ordine tecnico.

Tali difficoltà hanno indotto a ritenere che ogni eventuale legge di attuazione avrebbe dovuto risolvere ardui problemi e avrebbe dato luogo senza dubbio ad una lunghissima sequenza di giudizi di legittimità costituzionale.

Ma è innegabile che un ruolo determinante nella vicenda è attribuibile all'opposizione sindacale<sup>16</sup>, opposizione che se originariamente fu svolta dalla sola Cisl, in seguito venne condivisa anche dalla Cgil.

Con il passare degli anni la posizione della federazione unitaria si è infatti unificata nel respingere l'attuazione della norma costituzionale, anche perché — è stato giustamente osservato — la rappresentatività di tale organizzazione si è consolidata a tutti i livelli «e l'introduzione del criterio numerico, oggi, gioverebbe soltanto alle formazioni sindacali ad essa estranee, in generale di dubbia genuinità o di professione ideologica contrastante con la Costituzione stessa».

---

<sup>31</sup> Tale notazione viene di recente rimedia sottolineando come tale rilievo, se appare abbastanza aderente alla realtà degli anni di maggiore prosperità economica, tende ad incrinarsi nei periodi di recessione « soprattutto nella zona di confine tra il mercato del lavoro regolare ed il mercato non istituzionale ».

A queste osservazioni deve aggiungersi che il fine perseguito dalla norma costituzionale, ossia l'efficacia *erga omnes*, non è più così ambito, mentre è radicale l'avversione verso gli strumenti utilizzati, quali la registrazione e le rappresentanze unitarie.

Ciò fa comprendere il motivo per cui sia estesa e radicata la posizione che si riconosce nell'affermazione, secondo cui, l'art. 39 Cost. deve essere letto come una *norma di principio*, che ha avuto attuazione nello Statuto dei lavoratori, mentre la sua parte procedurale è collegata ad una valutazione contingente, storicamente superata, e, di conseguenza, la sua mancata attuazione non può essere intesa come disapplicazione della Costituzione.

Il movimento sindacale, sin dalle sue origini strettamente radicate all'interno del processo di rivoluzione industriale, ebbe tra i suoi fini primari connessi alla sua stessa ragion d'essere quello di ottenere dalla parte datoriale minimi di tutela economica e normativa nella condizione di vita e di lavoro degli operai e degli altri lavoratori subordinati.

Le finalità furono perseguite dalle associazioni sindacali con un'azione politica tendente a condizionare gli orientamenti legislativi, la cui naturale conseguenza fu la legislazione sociale che caratterizzò la prima fase di sviluppo del diritto del lavoro.

Le riflessioni sulla storia del sindacato si snodano lungo tutta una sequenza obbligata di avvenimenti.

Dalla lunga notte degli anni '50, faticosamente, prese forma una dinamica conflittuale che vide accrescere il potere di contrattazione del sindacato e conferì allo strumento della contrattazione collettiva un rilievo preminente.

Tale potere ha mutato col tempo radicalmente i contenuti e ha modificato la struttura delle organizzazioni sindacali, il loro rapporto con i lavoratori, il loro stesso modo di essere protagonisti del

conflitto collettivo<sup>32</sup>.

Sul finire degli anni '50 la volontà legislativa di non dare attuazione alla parte procedurale dell'art. 39 Cost., appariva ormai delineata.

Sulla base dell'attuale ordinamento e anche dell'ordinamento delineato dall'art. 39 Cost., si individuano vari tipi di disciplina di categoria, ossia i contratti collettivi corporativi, da considerarsi tuttora in vigore, i contratti collettivi di diritto comune di per se stessi considerati, i contratti collettivi di diritto comune recepiti in decreti legislativi di cui alla L. 741 del 1959 e, quindi, le leggi delegate a essi corrispondenti, i contratti collettivi negoziati come generalmente obbligatori ai sensi e agli effetti dell'art. 39 Cost.

La coesistenza di queste varie forme di disciplina di categoria deve necessariamente essere chiarita da due diversi punti di vista.

Il regime introdotto dalla legge n. 741 del 1959 era stato concepito come un regime transitorio che non intendeva sostituire, ma semplicemente supplire la mancanza di contratti collettivi negoziati come generalmente obbligatori<sup>33</sup>.

Poiché i trattamenti economici e normativi formalmente contenuti nelle leggi delegate corrispondevano sostanzialmente a una disciplina di categoria, la stessa legge n. 741 del 1959 disponeva che l'esistenza di un contratto collettivo negoziato come generalmente obbligatorio faceva automaticamente decadere il decreto legislativo contenente il corrispondente trattamento economico e normativo precedentemente disposto da un contratto collettivo di diritto comune.

---

<sup>32</sup> P. Craveri, *Sindacato e istituzioni...*, *op. cit.*

<sup>33</sup> Il che viene confermato dallo stesso termine di un anno (prorogato per ulteriori quindici mesi con l. 1 ottobre 1960, n. 1027) dalla data di pubblicazione della legge, posto (art. 6) quale termine utile per la emanazione dei decreti legislativi che recepiscono i contratti collettivi di diritto comune debitamente depositati e pubblicati: siffatto termine era anzi posto come termine massimo, il quale sarebbe venuto a scadere anche in precedenza, in caso di entrata in vigore della legge applicativa dell'art. 39.

Viceversa, la negoziazione di un contratto collettivo obiettivamente obbligatorio non escludeva, per la stessa categoria, la negoziazione di un contratto collettivo subiettivamente obbligatorio.

In altri termini, così come la registrazione non rappresentava un obbligo, ma semplicemente un onere, di modo che risultava ammissibile la sussistenza di associazioni di fatto, non registrate e quindi non riconosciute, così il contratto collettivo stipulato attraverso le rappresentanze unitarie non costituiva l'unica forma di negoziazione collettiva ammissibile, una volta che l'art. 39 Cost. fosse stato positivamente specificato.

Se la negoziazione collettiva doveva rappresentare per le associazioni professionali uno scopo istituzionale e la principale ragione per la quale sarebbe stata loro concessa, attraverso la registrazione, la personalità giuridica, il raggiungimento di tale scopo doveva essere realizzato secondo il principio della libertà sindacale.

Pertanto, l'esigenza di attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi si fece sempre più viva in relazione al progressivo invecchiamento dei contratti collettivi corporativi rimasti in vigore.

Rifiutata la procedura indicata dalla Costituzione, il legislatore italiano decise di conferire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi per il tramite di un provvedimento dell'esecutivo ed emanò la L. 14 luglio 1959, n. 741.

Il governo venne delegato ad emanare decreti legislativi aventi come contenuto la determinazione delle condizioni minime di lavoro, operando sul quadro di una legislazione che avrebbe fissato i minimi salariali e normativi per ogni categoria di lavoratori.

Nel procedimento di emanazione di tali decreti, il governo venne vincolato ad «uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e

contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali», prima della entrata in vigore della legge<sup>34</sup>.

Il resto della disciplina presentava un carattere strettamente consequenziale.

Nel corso di quell'anno le organizzazioni sindacali provvidero a depositare presso il Ministero del Lavoro moltissimi contratti collettivi nazionali e provinciali e vennero emanati circa mille decreti.

In quella occasione la realtà della contrattazione collettiva post-corporativa emerse in tutta la sua complessità.

Il termine di un anno si dimostrò inadeguato e si rese necessario ricorrere ad una proroga.

Venne pertanto emanata la L. 1 ottobre 1960, n. 1027, che prorogò il termine di quindici mesi.

Tale legge però non si limitò a dilatare il termine entro cui dovevano essere emanati i decreti previsti dalla L. 741, ma ampliò l'area dei decreti da recepire.

L'art. 1 della legge di proroga stabilì infatti che il Governo, nella sua attività di decretazione, avrebbe dovuto uniformarsi anche a tutte le clausole dei singoli accordi economici e *contratti collettivi, stipulati entro i dieci mesi successivi* alla data di entrata in vigore della legge medesima<sup>35</sup>.

Con questo modo di procedere il legislatore finì per contraddire i principi di eccezionalità e transitorietà che caratterizzavano la legge del 1959, introducendo un meccanismo di generalizzazione dei contratti collettivi, alternativo rispetto a quello indicato dalla Costituzione

---

<sup>34</sup> Dal punto di vista formale, il Governo non interveniva dichiarando efficaci *erga omnes* i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali, ma dettava direttamente una disciplina sui minimi di trattamento economico e normativo, anche se, nel fare ciò era vincolato ai contenuti della contrattazione collettiva.

<sup>35</sup> La scelta legislativa può agilmente comprendersi qualora si rifletta sul fatto che, se non si fosse tenuto conto dei contratti collettivi stipulati dopo l'emanazione della l. 741, il governo avrebbe dovuto recepire in decreto contratti ormai superati nella dinamica dell'autonomia collettiva (oltre tutto la produzione contrattuale collettiva del 1959 fu particolarmente ricca).

ed ormai tendente ad acquisire caratteristiche di stabilità.

La complessa problematica che così si delineava finì ineluttabilmente, per aprire un acceso dibattito sulla costituzionalità della soluzione legislativa, sotto il duplice profilo della violazione dell'art. 39 e dell'art. 76 della Costituzione.

Con riferimento all'art. 39 Cost. si eccepì che la norma risultava violata in quanto, al di là dell'*escamotage* utilizzato, era stato introdotto un meccanismo di estensione dell'efficacia dei contratti collettivi profondamente diverso da quello indicato dal legislatore Costituente<sup>36</sup>.

### **I.3 La nostalgia dell'ordine e la sua lenta emersione normativa**

Considerando l'evoluzione attuale del nostro sistema in materia di disciplina del contratto collettivo di lavoro, può affermarsi che sulla base dell'attuale ordinamento e anche dell'ordinamento delineato dall'art. 39 Cost., nell'ambito del diritto privato, le organizzazioni sindacali si trovano nella condizione giuridica di

---

<sup>36</sup> Radicali contrasti sul problema della natura giuridica dei decreti delegati sono emersi e permangono tuttora nella giurisprudenza. Il tema, ovviamente, nelle sentenze della Corte Costituzionale, della Corte di Cassazione dei giudici di merito non è stato mai affrontato *ex professo*, ma solo al fine di risolvere questioni specifiche, che in esso trovavano i propri presupposti logico-giuridici. In particolare la giurisprudenza ha dovuto pronunciarsi sulla natura giuridica dei decreti delegati al fine di risolvere i seguenti problemi:

a) scelta delle regole alla cui stregua interpretare i contratti collettivi recepiti in decreto (ponendosi l'alternativa tra i criteri dettati dall'art. 12 disp. prel., relativi alla legge, e quelli dettati dagli artt. 1362 sgg. c. c., riguardanti il contratto);

b) ammissibilità del ricorso in Cassazione per violazione o falsa applicazione dei suddetti decreti delegati, ai sensi dell'art. 360 c. p. c.;

c) proponibilità di eccezioni di incostituzionalità dinanzi alla Corte Costituzionale in caso di contrasto tra i decreti delegati e una o più disposizioni costituzionali.

Quanto al primo punto, la giurisprudenza è unitaria nel senso di ritenere che i criteri da adottare siano quelli dettati dall'art. 12 disp. prel., sul presupposto della natura normativa dei contratti collettivi recepiti in decreto. Con riferimento al secondo tema, si è ammessa la ricorribilità in Cassazione, ritenendo che i decreti delegati siano inquadabili tra le « norme di legge » di cui parla l'art. 360 n. 3 c. p. c.<sup>37</sup>. Il terzo tema ha dato invece luogo a soluzioni contrastanti; a volte si è ammesso il sindacato di legittimità della Corte Costituzionale, altre volte lo si è negato, enucleando, a seconda che si scegliesse l'una o l'altra soluzione, due concezioni diverse della natura giuridica dei decreti delegati. P. Curzio, "Tipologia funzione e natura giuridica", in *"Il contratto collettivo"*, (a cura di) R. Bortone, P. Curzio, Torino, 1984, 1.

associazioni non riconosciute, soggette unicamente alla disciplina prevista dall'art. 36 Cost.

I contratti collettivi che le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro ripresero a stipulare dopo l'abrogazione del regime pubblicistico sono indubbiamente espressione del potere di autoregolamentazione di interessi che compete ai soggetti di diritto privato.

Invero, il contratto collettivo previsto dall'art. 39 Cost. è rimasto una ipotesi puramente teorica, i contratti collettivi corporativi hanno un ambito di applicazione molto limitato, mentre i decreti delegati emanati *ex lege* n. 741 del 1959 costituiscono ormai un fenomeno circoscritto temporalmente e per alcuni versi superato<sup>37</sup>.

Superata ormai l'esperienza rappresentata dalla L. 17 luglio 1959 n. 741, che fu considerata per la sua natura «transitoria, provvisoria ed eccezionale» non in contrasto con il sistema previsto dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost., la discussione sull'efficacia e vincolatività dei contratti collettivi al di là della sfera degli iscritti alla associazione sindacale, portò a più riprese a riproporre un articolato confronto di opinioni sulla portata del summenzionato art. 39 Cost..

Tale disposizione, dopo avere enunciato il principio della libertà sindacale, detta nella seconda parte, ai commi 2, 3, 4, una specifica procedura per rendere efficaci *erga omnes* i contratti di categoria, inserendo in tal modo i sindacati tra le strutture portanti del nostro ordinamento giuridico per elevarli a soggetti abilitati a produrre norme giuridiche.

La già ricordata esigenza dell'introduzione delle procedure previste dalla Carta costituzionale ai fini dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro - di cui si era avvertita l'opportunità già all'epoca del primo dopoguerra al fine di garantire tutti i lavoratori, anche quelli non sindacalizzati - è stata a più riprese sottolineata, evidenziandosi come l'intervento in materia

---

<sup>37</sup> G. Giugni, "Contratti collettivi di lavoro", op. cit., 7.

del legislatore si presentasse<sup>38</sup> «quanto mai opportuno o addirittura essenziale per la tutela di dati interessi pubblici o collettivi», come, ad es., la lotta all'inflazione, la garanzia di livelli salariali minimi, la perequazione delle retribuzioni, «con norme cogenti ovvero per la tutela di altri interessi pubblici o privati, con norme suppletive o dispositive».

Tale considerazione non ha trovato sinora seguito nella realtà fattuale, sia per valutazioni di natura politica, intravedendosi nel sistema introdotto dall'art. 39 Cost. una riproposizione di modelli e concezioni che avevano caratterizzato l'ordinamento corporativo, sia per ragioni di carattere sindacale, non risultando estranee alle organizzazioni più rappresentative dei lavoratori la preoccupazione che l'obbligo di registrazione contenesse implicito il controllo interno sulla loro vita interna e che l'attribuzione ad esse della personalità giuridica determinasse la sottoposizione a schemi normativi rigidi, avvertiti come ingombranti per l'esercizio della loro attività.

Tuttavia, la complessità delle modificazioni del contesto sociale ed economico e il bisogno dell'impresa di aumentare la capacità produttiva per reggere la concorrenza a livello internazionale, hanno reso indispensabile l'esigenza di procedere ad una rivisitazione del sistema delle relazioni industriali anche sotto il versante della efficacia e della portata applicativa della contrattazione collettiva.

La mancata attuazione del dettato costituzionale e l'assenza nel contempo di rassicuranti e vincolanti approdi giudiziari in tema di interpretazione dei contratti di categoria, che oltre a cagionare le pregiudizievoli ricadute, più volte ricordate, ha contribuito a determinare anche un aumento delle controversie attraverso l'instaurazione di «cause seriali», hanno fatto emergere in modo chiaro come in materia risulti particolarmente utile, pure in ragione della deflazione del contenzioso, un rafforzamento della funzione nomofilattica della Cassazione.

---

<sup>38</sup> Corte Costituzionale n. 101 del 1968.

Ai nostri fini, chi scrive ritiene che, occorra procedere all'individuazione del ruolo, nel quadro più generale della contrattazione collettiva per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di un istituto - appunto, l'interpretazione autentica dei contratti collettivi - che pare essere stato caratterizzato da vicende normative, in qualche modo, "tormentate", come sembra reso palese dalle numerose modificazioni intervenute nella relativa disciplina legislativa.

L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi costituisce una peculiarità del processo del lavoro pubblico, in cui è da evidenziare la rilevanza che assumono le controversie concernenti l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro derivante dalla necessità di fare fronte al contenzioso seriale per "prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico di contenzioso".

L'interpretazione autentica dei contratti collettivi è stata, infatti, introdotta dall'art. 53 del d. lgs. 546/1993 che, intervenendo sulla disciplina volta a regolare il rapporto tra l'accordo di interpretazione autentica e le controversie individuali<sup>39</sup>, ha previsto l'efficacia di tale accordo sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo "con il consenso delle parti interessate"<sup>40</sup>.

Tale disciplina è stata nuovamente modificata dal d. lgs. n. 80/1998 che, da una parte, ha, con l'art. 43, abrogato il secondo comma dell'art. 53, che regolava l'effetto dell'accordo interpretativo sulle controversie individuali attraverso il meccanismo del consenso delle parti interessate, e, dall'altra, ha introdotto, con l'art. 68 *bis*, ossia l'accertamento pregiudiziale sulla efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi.

Le modifiche introdotte dal lgs. n. 80/1998 (successivamente riprodotte dal d. lgs. n. 165/2001) hanno significativamente modificato la disciplina

---

<sup>39</sup> Sembrava configurare l'intesa ex art. 53, dichiarando ad essa applicabile l'art. 2113, comma quarto, cod. civ. come una sorta di transazione non impugnabile dai singoli lavoratori interessati. Cass. 7932/05.

<sup>40</sup> Art. 53, secondo comma del d. lgs. n. 29/1993, nel testo novellato dall'art. 24 del d. lgs. n. 546/1993

dell'interpretazione autentica soprattutto nel suo rapporto con le controversie individuali, accentuando la funzione deflattiva del ricorso alla tutela giurisdizionale e, inoltre, affidando l'operatività dell'accordo interpretativo nei confronti delle controversie individuali non più all'accordo delle "parti interessate", ma al meccanismo processuale predisposto dall'art. 68 bis del tu. n. 80/1998 (oggi art. 64 del tu. n. 165/2001), ed in particolare, alla vincolatività, nel processo in relazione al quale viene azionato l'accertamento pregiudiziale, dell'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa.

La nuova regolamentazione, vale soprattutto rimarcare, evidenzia maggiormente la natura novativa dell'interpretazione autentica e del relativo accordo.

In particolare, appare assai significativo che l'art. 68 *bis* riferisca espressamente l'accordo, oltre che all'interpretazione autentica del contratto, anche alla modifica della clausola controversa.

La circostanza che l'effetto di sostituzione della clausola interpretata, con effetto dalla data di vigenza del contratto collettivo, risulti riferito dall'art. 68 *bis*, in forza del richiamo in esso contenuto all'art. 54 del d. lgs. n. 80/1998, sia all'accordo modificativo che a quello interpretativo, rende ancora più evidente la natura di novazione oggettiva propria dell'interpretazione autentica dei contratti collettivi<sup>41</sup>.

L'art. 63 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, nel contemplare la possibilità di ricorrere alla Corte di Cassazione per violazione o falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi nazionali nel comparto pubblico, ha allargato la previsione contenuta nel numero 3 dell'art. 360 c.p.c., in modo tale da assumere,

---

<sup>41</sup> Il Cons. Stato con il parere n. 945/2001 ha sostenuto che Quanto osservato con riferimento alle vicende, anche relative alla disciplina positiva, dell'interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi, rende palese come debba accogliersi la tesi che richiede, ai fini della conclusione dell'accordo interpretativo o modificativo, la sottoscrizione di tutte le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo e, quindi, anche di tutte le associazioni sindacali che, ammesse alla contrattazione collettiva, hanno sottoscritto il contratto o l'accordo collettivo in applicazione della disciplina dell'art. 43, terzo comma, del t.u. n. 165/2001.

qualora si ci ponga nella prospettiva del contratto come fonte normativa, un notevole rilievo innovativo.

Si è pervenuti ad una effettiva equiparazione del contratto collettivo alla legge sulla base di un complesso di regole di diritto sostanziale e processuale, volte ad assegnare ad esso una efficacia generale ed una incisiva forza vincolante sancendone espressamente la inderogabilità.

È stato anche sostenuto dalla giurisprudenza che il contratto collettivo debba essere interpretato alla stregua del disposto dell'art. 12 delle preleggi e non delle regole di cui agli artt. 1362 e ss..

Un apprezzabile rimedio contro la proliferazione di controversie seriali nel settore del lavoro pubblico è stato introdotto con la agevolazione della conclusione di accordi di interpretazione autentica di clausole controverse contenute in contratti collettivi nazionali ex art. 49, c. 1, d. lgs. n. 165/01.

L'agevolazione consiste nel rinvio obbligatorio di durata predeterminata, almeno centoventi giorni, della causa individuale in cui rilevi una clausola del genere, al fine di concedere ai soggetti firmatari del contratto un certo tempo (novanta giorni) per l'eventuale conclusione dell'accordo interpretativo, ai sensi dell'art. 64, c.1 e 2.

Se l'accordo non viene raggiunto opera un altro rimedio, consistente nella nomofilachia accelerata da parte della cassazione.

A tal fine è imposta al giudice la pronuncia di una sentenza parziale sulla sola questione relativa al contratto collettivo, impugnabile soltanto con ricorso per cassazione, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza.

L'impugnazione determina la sospensione necessaria del processo di merito, che va poi riassunta innanzi allo stesso giudice anche se la sentenza parziale viene cassata.

In tale modo si incentiva e si accelera l'intervento nomofilattico della Cassazione, con effetto rafforzato dalla prevista sospensione facoltativa degli

altri processi in cui rilevi la medesima questione della quale è investita la Corte di Cassazione.

Tuttavia, in linea con la facoltatività di tale sospensione, è espressamente ribadito il normale valore non vincolante del precedente della Cassazione, da cui il giudice di merito di un successivo processo tra altre parti individuali può motivatamente discostarsi.

Il sistema prevede anche la possibilità di intervento nella controversia individuale dell'ARAN e dei sindacati firmatari del contratto collettivo in discussione con autonomo potere di impugnazione.

Ciò farebbe propendere per la vincolatività *erga omnes* della sentenza passata in giudicato resa nel contraddittorio tra tutti i soggetti stipulanti, in forza degli stessi meccanismi che governano l'efficacia soggettiva del contratto collettivo.

La Corte costituzionale ha già avuto modo di apprezzare la finalità di certezza del diritto che caratterizza l'istituto in esame, riconoscendola come sufficiente giustificazione di qualche modesto sacrificio della posizione processuale del singolo lavoratore<sup>42</sup>.

Di notevole interesse è il meccanismo previsto dal legislatore nell'art. 64 del d.lgs. n. 165 citato<sup>43</sup> di «accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi» nel settore pubblico.

Con tale disposizione il legislatore ha voluto «prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso», cercando di garantire una uniformità di trattamento, in precedenza possibile davanti al giudice amministrativo per la natura delle sentenze di quest'ultimo che determinano l'annullamento dell'atto impugnato, sicché per ovviare ai limiti soggettivi del giudicato civile (art. 2909 c.c.) il legislatore si «è preoccupato di riconoscere una peculiare efficacia *ultra partes* alla sentenza della Corte di Cassazione imponendo determinati oneri al giudice che intenda discostarsene.

---

<sup>42</sup> Corte cost., 5 giugno 2003 n. 199, in *Foro it.*, 2003, I, 2232.

<sup>43</sup> Già art. 68-bis d.lgs. n. 29/1993, d.lgs. n. 80/1998, in parte modificato dall'art. 19 del d.lgs. 29 ottobre 1998 n. 387.

Quest'ultimo, infatti, dovrà pronunciare una sentenza non definitiva sulla sola questione "pregiudiziale", suscettibile di immediato ricorso per Cassazione.

L'apparato normativo presenta l'ulteriore merito di avere tenuto nel debito conto le considerazioni di autorevole dottrina, che aveva rimarcato l'esigenza di evitare che i risultati del contratto collettivo, generalmente stipulato dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale, potessero essere manipolati contro gli originari intendimenti da una miriade di soggetti diversi dai suoi sottoscrittori.

Conseguentemente si auspicava una riforma del diritto processuale del lavoro volta a consentire ai soggetti che avevano effettivamente negoziato il contratto di riservarsene congiuntamente l'interpretazione<sup>44</sup>.

È stato auspicato da più parti che meccanismi analoghi a quelli sopra descritti siano esportati, con qualche adattamento, anche al settore privato, contribuendo così a dare nuovo impulso e, soprattutto, nuova dignità ed incisività al processo del lavoro.

Tale auspicio è risultato ben giustificato non potendosi negare l'opportunità dell'estensione di un sistema volto ad allargare la platea dei destinatari delle pattuizioni sindacali, non potendosi allo stato nutrire alcun dubbio che anche la contrattazione collettiva nel settore privato non possa essere ricondotta, e ridotta, alla medesima funzione dei rapporti tra privati e dei loro interessi, essendo ormai incaricata, e spesso sovraccaricata, da funzioni regolative che quell'interesse più delle volte travalicano.

---

<sup>44</sup> E pur tuttavia è doveroso osservare come suscitò qualche perplessità l'attribuzione di un sostanziale monopolio decisionale di una fascia del contenzioso al giudice di legittimità, ossia ad un giudice tecnico deputato tradizionalmente alla soluzione di mere questioni di diritto, a discapito dei giudici di merito, certamente più adatti, anche per i poteri di direzione dell'istruttoria e del processo ad essi riconosciuti dalla l. 11 agosto 1973, n. 533, a cogliere l'esatto significato e la vera portata della contrattazione collettiva e delle sue singole clausole. Né ai fini di una equilibrata ed esaustiva valutazione della indicata normativa può nascondersi che passaggio obbligato per la tenuta del nuovo sistema e per il perseguimento delle finalità del legislatore si presenta una condotta collaborativa delle organizzazioni sindacali che chiamate ad assumere in sede di interpretazione autentica dei contratti collettivi mostrino, appunto, una sincera volontà di ricostruire l'originario significato delle clausole controverse rifuggendo da atteggiamenti corporativi e da intenti di mera conservazione del consenso. G. Vidiri, "La riforma del 2005: la funzione nomofilattica della Cassazione e l'interpretazione dei contratti collettivi", in <<*Problemi attuali sul processo del lavoro*>>, DDG, 2006, n. 3, 15.

Di queste esigenze ha tenuto conto la l. 14 maggio 2005, n. 80 che, nel delegare il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore, un decreto legislativo recante modificazioni al processo civile, ha contemplato tra le altre misure anche l'estensione del sindacato della Corte di Cassazione sull'interpretazione e sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali di diritto comune, così ampliando anche in tale area la previsione del numero 3 dell'art. 360 del codice di procedura civile (art. 1, comma 3).

Il decreto, sottoposto, nel rispetto di quanto stabilito dalla suddetta legge, nella seduta del 20 luglio 2005 all'assemblea generale della Corte di Cassazione, (ai sensi dell'art. 93 dell'ordinamento giudiziario di cui al regio decreto 30 gennaio 1941 n. 12), ha previsto l'inserimento dopo l'art. 420 del codice di procedura civile dell'art. 420-*bis*.

Quest'ultimo prevede che, nel caso in cui sia necessaria per la definizione di una controversia di cui all'art. 409 c.p.c., risolvere in via pregiudiziale una questione riguardante l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto o accordo nazionale, statuisce che il giudice decide con sentenza tale questione, aggiungendo poi che la sentenza può essere impugnata con ricorso immediato per Cassazione.

Le suddette disposizioni mostrano, se messe in relazione con il *dictum* dell'art. 146-*bis* disp. att. c.p.c., la chiara volontà di applicare «in quanto compatibile» la disciplina fissata in materia dalla contrattazione collettiva ed hanno chiare finalità di deflazione del contenzioso nonché di accentuazione della funzione nomofilattica della Cassazione, suscettibili di garantire un apprezzabile recupero di maggiori margini di certezza in controversie spesso riguardanti una vasta platea di lavoratori.

Seppure la soluzione seguita dalle recenti modifiche processuali si presenta in buona misura obbligata, per il necessario recupero della funzionalità del sistema delle relazioni industriali e dalla inadempienza del legislatore nel non dare attuazione al dettato dell'art. 39 Cost. in ragione di una non confessata forma di "veto" delle organizzazioni sindacali, è doverosa

qualche puntualizzazione sul piano sindacale nonché su quello, più specifico, della capacità di dette innovazioni nel perseguire quegli obiettivi deflattivi e di certezza del diritto cui risulta improntata la nuova disciplina.

Al riguardo va evidenziato come l'operato accostamento normativo in tema di interpretazione e applicazione contrattuale sconta una non trascurabile differenza nelle rispettive discipline, atteso che la mancata previsione nel settore privato di una "interpretazione autentica" del contratto collettivo, con effetti, così come avviene per il settore pubblico, vincolanti per lo stesso giudice avanti al quale è sorta la questione pregiudiziale, così come previsto dagli artt. 49 e 64, comma 3, d.lgs. n. 165/2003, può essere visto come un ingiustificato ridimensionamento nel procedimento ermeneutico dell'insostituibile contributo dei soggetti della contrattazione collettiva, proprio in un campo in cui l'autonomia negoziale si caratterizza per la sua più estesa operatività in ragione della maggiore flessibilità delle opzioni decisionali, come è attestato tra l'altro dalla prerogativa di liberamente disegnare i rapporti tra contrattazione nazionale e quella di diverso livello<sup>45</sup>.

Tuttavia, il voluto rafforzamento della funzione nomofilattica della Cassazione in materia corre il rischio di risultare ridimensionato per un duplice ordine di ragioni.

In primo luogo, occorre considerare che la legittimazione al ricorso per Cassazione avente ad oggetto l'esame della sola contrattazione nazionale, se non si afferma una giurisprudenza volta ad accreditare, pur nel silenzio della legge, una lettura estensiva alla lettera del novellato art. 360 n. 3 c.p.c., può limitare l'ambito applicativo della riforma, in quanto, come attesta la realtà

---

<sup>45</sup> Alla luce di quest'ultima considerazione, la disposta limitazione del sindacato della Corte di Cassazione sull'interpretazione e sull'applicazione unicamente «dei contratti collettivi nazionali di diritto comune» (art. 1, comma 3, l. n. 80/2005), suscita qualche riserva poiché può legittimare l'assunto che si sia voluto assegnare di fatto una concreta prevalenza ai fini decisori alla contrattazione nazionale, con una "invasione di campo" in una materia riservata tradizionalmente alle organizzazioni sindacali, che non trova adeguata giustificazione neppure di fronte a confederazioni sindacali, incapaci non solo di risolvere la problematica dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, ma anche di adempiere all'obbligo da esse assunto con il Protocollo del 1993 di porre fine a visioni contrapposte sul modello contrattuale da adottare. G. Vidiri, "La riforma del 2005: la funzione nomofilattica...", *op. cit.*

giudiziaria, le controversie aventi ad oggetto l'applicazione di pattuizioni sindacali impongono nella quasi totalità dei casi un esame congiunto della contrattazione collettiva nazionale e di quella di diverso livello, relativa quindi agli accordi regionali e/o provinciali, accordi aziendali, ecc., a cui viene con frequenza devoluta la disciplina particolareggiata di diversi istituti nel contesto delle linee portanti e dei principi generali dettati dalla contrattazione nazionale.

In una diversa ottica poi, non può sottacersi che sul piano funzionale, la recente riforma della materia in esame ne consiglierebbe, in ragione alla *ratio* ad essa sottesa, la devoluzione alle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, quale organo istituzionalmente deputato a risolvere i contrasti.

Invero, come la realtà giudiziaria dimostra, non sono rari all'interno della Sezione Lavoro, in relazione all'applicazione dei contratti collettivi, soluzioni differenziate ed enunciazione di principi tra loro contrastanti.

La soluzione proposta risulta maggiormente coerente con l'impatto innovativo della l. n. 80/2005, poiché in un quadro generalizzato tendente a ridisegnare la professionalità dei giudici, mostra in più passaggi di volere rendere più incisivo il ruolo delle Sezioni Unite, non solo attraverso una diversa ripartizione del contenzioso, per quanto riguarda le questioni di giurisdizione tra dette sezioni e quelle semplici, ma anche attraverso una più accentuata resistenza dei suoi pronunziati a fronte delle emanande decisioni degli stessi giudici di legittimità (art. 1, comma 3, lett. a), l. n. 80/2005), con ricadute sicuramente positive anche in termini di certezza del diritto.

## Capitolo II

### Contratto collettivo e processo

#### II.1 Le clausole normative nelle controversie individuali

Generalmente considerato il contratto collettivo di lavoro presenta notevoli elementi di affinità con la figura dei contratti normativi<sup>46</sup>, ossia di quei contratti con i quali le parti intendono disciplinare preventivamente determinati comportamenti o determinati rapporti, posti in essere dalle parti stesse o da loro rappresentanti.

Il contratto collettivo si colloca pertanto all'interno della categoria del «contratto normativo»<sup>47</sup>, di quel contratto cioè che determina i contenuti di una futura produzione contrattuale.

Le parti, nel contratto normativo, si accordano circa le condizioni alle quali si atterranno nell'attività contrattuale che svolgeranno in futuro.

Tuttavia, il contratto collettivo di lavoro si distingue dal contratto normativo non solo per la specialità della materia regolata, relativa al rapporto di lavoro subordinato ed in particolare del lavoro nell'impresa, ma anche per il

---

<sup>46</sup> R. Balzarini, "Problematica del contratto collettivo di lavoro", in *Studi di diritto del lavoro*, Milano 1957, 148 ss.

<sup>47</sup> G. Giugni, *Contratti collettivi di lavoro*, op. cit., 7.

suo riferimento ad una serie indeterminata ed indeterminabile di rapporti successivi<sup>48</sup>.

Il contratto collettivo di lavoro assume una rilevanza specifica nell'ambito dell'ordinamento giuridico anche e soprattutto in ragione del proprio contenuto, giacché è attraverso questo che esso si integra nei principi generali di tutela del lavoro, come esplicitati *in primis* dalla Costituzione.

All'interno della categoria contrattuale il contratto collettivo si distingue anche in relazione alla sua funzione, dotata di una sua incontrovertibile tipicità sociale.

Alle origini il contenuto del contratto collettivo era costituito da clausole tendenti a definire minimi di trattamento economico e normativo per i contratti di lavoro in corso o da stipularsi.

Tutte le clausole aventi questo contenuto possono essere ricondotte a quella che è stata definita, sin dai primi studi sul contratto collettivo<sup>49</sup>, la sua “funzione normativa”.

Le clausole normative del contratto collettivo inoltre sono dirette a predeterminare le condizioni ed il contenuto dei contratti individuali di lavoro<sup>50</sup>.

I problemi concernenti le clausole normative si risolvono fondamentalmente in quelli complessi inerenti al rapporto tra autonomia collettiva ed autonomia negoziale dei singoli.

---

<sup>48</sup> In quanto tale, il contratto collettivo è manifestazione della tendenza dei gruppi organizzati, e specialmente dei gruppi economici, a darsi una propria legge, a sostituire la propria volontà, tanto alla volontà generale dello Stato quanto alla volontà particolare dei singoli produttori, ponendo in essere un ordinamento professionale che intende inserirsi tra le fonti del diritto estensivamente considerate. Questo progressivo affermarsi di forme giuridiche intermedie, quali sono i contratti normativi, si ricollega quindi alla contemporanea crisi della legge e del contratto considerati come fonti esclusive, dal punto di vista oggettivo e da quello soggettivo. L. Riva Sanseverino, “Contratto collettivo di lavoro”, in *Enc. dir.*, X, Milano, 1962, 55.

<sup>49</sup> G. Messina, “I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro”, in *Scritti giuridici IV, Scritti di diritto del lavoro*, Milano, 1948, 4.

<sup>50</sup> G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 2004.

La violazione del contratto collettivo implica necessariamente la lesione diretta della sfera individuale del singolo lavoratore e solo indirettamente o di riflesso quella dell'associazione sindacale che ha stipulato il contratto.

Le controversie che scaturiscono dalla violazione di una clausola normativa sono quindi irrimediabilmente «individuali», nel senso che non possono essere sottratte alla disponibilità del singolo lavoratore, concretamente leso nel diritto nascente dalla clausola stessa<sup>51</sup>.

Il modo di risoluzione delle controversie di lavoro ha sempre avuto una importanza centrale nell'ambito dei differenti sistemi di relazioni industriali ma, nel contempo, ha ampiamente condizionato alcuni concetti cardine del diritto processuale civile (legittimazione dei gruppi organizzati, sentenza con efficacia collettiva, sostituzione processuale ecc.), rappresentando il punto di emersione della crisi del processo civile le cui dimensioni sono certamente vaste<sup>52</sup>.

Gli elementi di specialità che caratterizzano da sempre i modi di risoluzione delle controversie di lavoro risentono del fatto che buona parte dei diritti ed obblighi che fanno capo ai «soggetti» (singoli e gruppi organizzati) dei rapporti in questione nascono proprio da una fonte del tutto particolare quale è il contratto collettivo<sup>53</sup>.

Le problematiche connesse al rapporto «contratto collettivo – processo» sono diverse<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> D. Borghesi, , *Contratto collettivo e processo*, Bologna 1980, 128.

<sup>52</sup> Basti pensare che la storia del processo del lavoro, dalla fine del secolo scorso ad oggi, è stata e continua ad essere una storia di «tutele differenziate» che si sono susseguite o accavallate secondo un disegno spesso difficilmente comprensibile. D. Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, op. cit..

<sup>53</sup> D. Borghesi, *op. cit.*, 11.

<sup>54</sup> Prima fra tutte è l'effetto processuale prodotto dalla particolare struttura del contratto collettivo che, almeno nella parte normativa, è contratto per le associazioni sindacali stipulanti e norma generale e astratta per i singoli lavoratori e datori di lavoro. La qual cosa, sul piano sostanziale, significa che da esso nascono alcune situazioni sostanziali che fanno capo alle associazioni come tali e altre che si riferiscono ai singoli appartenenti alla categoria. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963, 5.

Per di più la particolare posizione che il sindacato riveste, ossia di essere stipulante una clausola contrattuale normativa che crea diritti nei confronti dei singoli, fa sì che non gli si possa disconoscere un diritto o quanto meno un interesse a che la clausola stessa sia rispettata<sup>55</sup>.

Dal conflitto si passa alla controversia quando il conflitto invece di trovare la sua sistemazione pacifica in un rapporto, che significa coordinazione di interessi, scoppia in un urto degli interessi contrastanti, in una lotta aperta<sup>56</sup>.

Tale lotta reclama in definitiva una composizione e la trova attraverso la sentenza di un terzo, chiamato a dichiarare o a creare la legge per dirimere la controversia, oppure ancora ad opera delle stesse parti ed in questo caso si torna al contratto.

Per una via o per l'altra anche la controversia conduce ad una sistemazione degli interessi in un rapporto.

Tali considerazioni danno la misura dell'incertezza della linea di confine tra conflitto di interessi e controversia.

L'abolizione delle associazioni sindacali di diritto pubblico, uniche legittimate ad agire a norma della legge n. 563 del 1926 e degli artt. 409 ss., vecchio testo, c.p.c., non ha avuto come unica conseguenza l'incapacità dei sindacati postcorporativi di agire in giudizio, ma anche l'impossibilità di configurare nell'attuale ordinamento controversie collettive

---

<sup>55</sup> Questo diritto o interesse può avere (e storicamente ha avuto) sul piano processuale sbocchi diversi, quali: *a*) la legittimazione dell'associazione sindacale ad agire in via autonoma, che scatta ogni qual volta la clausola contrattuale sia violata o non correttamente interpretata; legittimazione che andrà poi coordinata con quella parallela del singolo o dei singoli che risentono della medesima violazione; *b*) la legittimazione ad intervenire in qualsiasi causa instaurata da un lavoratore o da un datore di lavoro ove sia in discussione l'interpretazione o la validità del contratto collettivo (che può essere o non essere correlata alla legittimazione ad agire in via principale); *c*) la partecipazione, di membri designati dalle (o eletti nell'ambito delle) associazioni sindacali, agli organi giurisdizionali cui è demandata la risoluzione delle controversie in questione; *d*) la sottoposizione delle vertenze individuali a organismi sindacali di conciliazione e arbitrato; *e*) l'esame da parte degli organismi di cui sopra (principalmente commissioni paritetiche) di questioni che riguardano la interpretazione del contratto collettivo, sollecitato direttamente dalle associazioni sindacali; *f*) la possibilità data ai sindacati di influire sul convincimento del giudice tramite osservazioni relative all'interpretazione da dare a clausole normative senza assumere la veste di parte nella controversia tra lavoratore e datore di lavoro. D. Borghesi, *op. cit.*, 12.

<sup>56</sup> F. Santoro Passarelli, "Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero", in *Riv. sc. giur.*, 1949, ora in *Saggi di diritto civile*, I, Napoli, 1961, 177.

capaci di portare ad una pronuncia con efficacia vincolante per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria.

Più in generale, per tutti i casi diversi da quello disciplinato dall'art. 28 St. Lav., in cui il sindacato agisce ed è convenuto in giudizio come portatore di un interesse collettivo, l'ipotesi di azione promossa dal sindacato per far valere una situazione sostanziale che deriva dal contratto collettivo, dovrebbe rientrare tra le controversie collettive sopravvissute all'abrogato ordinamento corporativo ed essere introdotta con il rito processuale ordinario.

Il dissenso da molti autori manifestato rispetto all'opinione appena prospettata<sup>57</sup> è fondato non soltanto su motivi di opportunità, ma soprattutto sulla constatazione secondo la quale il concetto di controversia collettiva, contrapposto a quello di controversia individuale, è indissolubilmente legato ad una distinzione in auge nel periodo corporativo, quando il ricorso del sindacato all'autorità giudiziaria metteva in moto un meccanismo processuale completamente diverso, rispetto a quello messo dalla legge a disposizione dei singoli, e strettamente funzionale agli scopi che l'ordinamento ricollegava alla risoluzione delle controversie collettive stesse.

Abrogato l'ordinamento corporativo e scomparsa la possibilità di ottenere sentenze con efficacia *erga omnes*, il motivo di riservare alle controversie collettive una loro autonomia rispetto a quelle individuali è sfumato fino a tramutarsi in una semplice convenzione terminologica.

Il fatto che esistano casi in cui il sindacato deduce solo l'interesse dell'istituzione, o quanto meno dell'aggregato collettivo, qualitativamente autonomo rispetto alla somma degli individui, potrebbe indurre a collocare le liti d'impulso sindacale in una categoria diversa rispetto a quella delle normali cause di lavoro.

---

<sup>57</sup> D. Borghesi, Contratto collettivo e processo, *op. cit.*

Tuttavia, è innegabile che queste ultime non possono che ricomprendere anche le cause promosse da e nei confronti del sindacato<sup>58</sup>.

In violazione dell'azione prevista dall'art. 24, comma 1° Cost., è la negazione alle associazioni dei lavoratori del potere di ricorrere al giudice, ogni qual volta ritengano violato un loro diritto, per il solo fatto che le azioni collettive previste dalla citata legge del '26 e dallo stesso codice del 1942 si fondavano su di una idea di sindacato ormai priva di riscontro nell'attuale ordinamento.

Le difficoltà che impediscono di superare la logica pubblicistica delle controversie collettive di derivazione corporativa, per entrare in quella privatistica della legittimazione ad agire, che deve essere riconosciuta ai sindacati come ad ogni altra associazione, sono le stesse che si riscontrano più in generale al riconoscimento del potere di azione o alla stessa configurabilità di situazioni sostanziali in capo a gruppi intermedi, privi di un riconoscimento burocratico<sup>59</sup>.

Non poche difficoltà sorgono pertanto se si volesse ipotizzare un'azione del sindacato diretta ad ottenere l'interpretazione giudiziale di clausole contrattuali dubbie o che abbiano dato luogo a contrasti di applicazione.

E tali difficoltà sorgono non solo in relazione all'astratta possibilità di concepire un'azione di accertamento interpretativa, ma in

---

<sup>58</sup> Sul punto è stato sostenuto che l'inesistenza di una legittimazione del sindacato a far valere le situazioni sostanziali di cui è titolare non può dedursi *a contrario* dall'art. 28, legge n. 300 del 1970, il quale avrebbe eccezionalmente legittimato ad agire « gli organismi locali delle associazioni nazionali », in quanto dalla norma citata può desumersi soltanto che il legislatore ha inteso fornire alle associazioni dei lavoratori una tutela particolarmente rapida ed efficace, predisponendo un procedimento speciale destinato ad eliminare quella particolare lesione della sfera sindacale rappresentata da un comportamento del datore di lavoro diretto a limitare od ostacolare l'attività sindacale o l'esercizio del diritto di sciopero. Il che però non esclude che gli stessi soggetti possano ricorrere alla tutela ordinaria, se ritengono leso un loro diritto non coperto dall'ambito di applicazione dell'art. 28, oppure anche rientrante in tale sfera, se preferiscono non servirsi del procedimento speciale, nella stessa norma descritto. In altre parole la legittimazione, prevista dall'art. 28 st. lav., non può essere considerata il frutto di un intervento legislativo diretto a conferire al sindacato una capacità processuale che prima non aveva, per il semplice motivo che a quest'ultimo, come ad ogni altra associazione non riconosciuta, la potestà d'agire è attribuita dal combinato disposto degli artt. 36, comma 2°, c.c. e 75, comma 4°, c.p.c. D. Borghesi, *op. cit.*

<sup>59</sup> N. Trocker, *Processo civile e Costituzione*, Milano, 1974.

ordine alle conseguenze di carattere politico che l'esercizio di una simile azione comporterebbe.

Si sono riscontrati in dottrina alcuni tentativi di costruire un'azione tendente ad accertare l'esistenza e la validità di determinate clausole normative di un contratto collettivo e di conciliare la logica individualistica dell'art. 2909 cod. civ. con l'esigenza di allargare l'efficacia del giudicato ai veri destinatari delle clausole normative, lavoratori e datori di lavoro<sup>60</sup>.

Per raggiungere questo risultato, abbandonando lo schema ormai logoro della rappresentanza e della sostituzione processuale, si è ragionato in termini di "pregiudizialità", in senso sostanziale, più che in senso tecnico-processuale.

Invero, la dottrina più attenta ha ravvisato nel contratto collettivo un normale contratto normativo, delle cui clausole le parti stipulanti possono impugnare la validità o chiedere l'interpretazione in sede giudiziaria.

E il fatto che «le clausole normative del contratto collettivo rientrano, attraverso il congegno della sostituzione, nella stessa fattispecie concreta del contratto individuale», creerebbe un'ipotesi «di vera e propria appartenenza di un rapporto giuridico alla fattispecie d'altro rapporto» e cioè «di autentica pregiudizialità sostanziale».

In tal modo, «l'oggetto sul quale si forma il giudicato, ossia le clausole della parte normativa del contratto collettivo, sta o cade, si conserva o perde vigore con efficacia riflessa per una parte almeno del contratto individuale di lavoro stipulato da chi è iscritto all'associazione sindacale che è parte del giudizio»<sup>61</sup>.

La costruzione è stata oggetto di una serie di obiezioni di fondo tali da renderne problematica la pratica applicazione<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963.

<sup>61</sup> G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale*, *op. cit.*

In *primis*, una parte della dottrina processualistica ha messo in luce i problemi di costituzionalità che si porrebbero in relazione alle varie ipotesi di efficacia *ultra partes* della sentenza<sup>63</sup>.

Tali problemi – è stato sostenuto - non potrebbero essere risolti con i pochi strumenti che, con un certo sforzo e utilizzando «taluni accorgimenti ermeneutici», possono desumersi dal nostro ordinamento per «porre la disciplina positiva della efficacia riflessa *ultra partes* della sentenza ad unisono con il precetto contenuto nel comma 2° dell'art. 24 cost. » 94<sup>64</sup>.

Tuttavia, è stato altresì affermato che se gli articoli 105, 106, 107, 404, comma 2°, 70, ult. comma e 71. comma 2° c.p.c. possono rappresentare delle garanzie di difesa per i terzi di efficacia piuttosto dubbia, nel caso in esame apparirebbe evidente la loro inettitudine ad esercitare una funzione adeguatrice ai principi costituzionali<sup>65</sup>.

Quanto ai vari tipi di intervento non è stata sottovalutata la difficoltà di una loro pratica utilizzazione quando i terzi sono una massa difficilmente determinabile di soggetti e comunque tale da mettere in crisi i meccanismi di un processo fatto per i singoli<sup>66</sup>.

La preoccupazione di non «insterilire» il testo del contratto, privandolo delle potenzialità che consentono il suo adeguamento ad una

---

<sup>62</sup> Alcuni hanno anche sostenuto lo scarso interesse delle associazioni sindacali alla gestione giudiziale « diretta » del contratto collettivo. D. Borghesi, *Contratto collettivo...*, *op. cit.*

<sup>63</sup> Cfr. sui problemi di compatibilità dell'efficacia *ultra partes* del giudicato con la norme costituzionali F. Carpi, *L'efficacia "ultra partes" della sentenza civile*, Milano, 1974.

<sup>64</sup> Proto Pisani, "Appunti sui rapporti tra i limiti soggettivi di efficacia della sentenza civile e la garanzia costituzionale del diritto di difesa", in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1971, 1255.

<sup>65</sup> D. Borghesi, *Contratto collettivo...*, *op. cit.*

<sup>66</sup> L'assenza di adeguati mezzi diretti a mettere i terzi interessati in condizione di essere informati della pendenza del procedimento e della emanazione della sentenza, rende astratta la possibilità di intervenire o di far opposizione, privando così la tutela dei terzi del suo più importante requisito, che è quello dell'effettività. Individuare adeguate forme di pubblicità dell'atto introduttivo del giudizio e della sentenza nei processi che coinvolgono interessi comuni ad una serie indeterminata di soggetti, se si vuole dare un senso alla legittimazione ad intervenire o a impugnare è comunemente ammesso dalla dottrina che si è occupata dell'argomento. Proto Pisani, *Appunti preliminari per uno studio sulla tutela giurisdizionale degli interessi collettivi (o più esattamente superindividuali)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1972, 1158.

realtà sociale in continuo movimento, è presente anche in relazione all'azione del sindacato per l'interpretazione della parte normativa del contratto, soprattutto nei casi in cui la sentenza interpretativa, oltre ad avere l'irretrattabilità propria del giudicato, produce normalmente i suoi effetti nei confronti di una cerchia tutt'altro che limitata di soggetti (gli iscritti) e, di fatto, ben oltre tale cerchia<sup>67</sup>.

L'inopportunità di fissare con l'immutabilità tipica della cosa giudicata l'interpretazione da dare alla parte normativa del contratto, spiegherebbe a detta di alcuni la diffidenza che ha caratterizzato la posizione del sindacato rispetto alla possibilità di utilizzare strumenti che pure la dottrina in passato aveva già indicato<sup>68</sup>.

Le considerazioni appena svolte implicano che sino ad ora l'interprete ha optato per una efficacia della sentenza interpretativa limitata alle parti in causa, probabilmente perché è preferibile riconoscere il modesto valore pratico di una pronuncia che non può imporsi a tutti gli associati, piuttosto che fornire al sindacato uno strumento che lo stesso non ha nessun interesse ad utilizzare.

Perplessità tuttavia permangono nel momento in cui si ammetta che l'efficacia della sentenza avente ad oggetto l'interpretazione o la validità di una clausola normativa rimanga circoscritta alle associazioni che sono state parti del processo, non vincolando in alcun modo i soggetti (imprenditori e lavoratori) appartenenti alle stesse o ad altre organizzazioni, né, a maggior ragione, quelli non organizzati.

La non configurabilità di un'ipotesi di litisconsorzio necessario tra il sindacato che ha promosso l'azione interpretativa e le altre associazioni dei lavoratori che hanno sottoscritto il contratto collettivo, implica che

---

<sup>67</sup> Cfr. Borghesi che considerava notevole il rischio che il sindacato corre, di vedersi vincolato ad un'interpretazione che possa risultare inadeguata all'evolversi delle relazioni industriali, in *Contratto collettivo...*, op. cit.

<sup>68</sup> Sarebbe secondo Borghesi la stessa diffidenza manifestata nei confronti dei vari progetti di legge attraverso i quali si è cercato di dare attuazione all'art. 39 cost., in *Contratto collettivo...*, op. cit.

queste ultime (quando non vi sia stato intervento volontario o coatto) siano libere di disattendere l'interpretazione contrattuale data con la sentenza passata in giudicato o di riproporre una causa avente il medesimo oggetto, anche contro la stessa organizzazione datoriale.

E le difficoltà non verrebbero meno se si ipotizzasse un'azione del sindacato per l'accertamento della nullità totale o parziale del contratto collettivo.

Chi la ritiene esperibile è costretto ad ammettere che la relativa sentenza abbia efficacia soltanto tra le parti, mentre i terzi «i quali ritengono di esserne stati illegittimamente pregiudicati, potranno sempre dimostrarne l'ingiustizia e ottenere la sua disapplicazione facendo valere a proprio favore le ragioni in base alle quali la clausola dichiarata nulla sarebbe invece idonea a produrre gli effetti che le erano propri».

Comunque deve essere considerato che, ottenendo una tale pronuncia, il sindacato realizzerebbe un risultato di ben scarsa utilità perché in sostanza la questione della validità della clausola normativa impugnata al fine di far valere la nullità, e la sua conseguente applicabilità ai rapporti tra singoli lavoratori e imprenditori resterebbe impregiudicata, potendo ognuno di essi riproporla in giudizio.

In questo modo il progresso rispetto alla gestione delle clausole normative lasciata al solo contenzioso indivisuale, nella cui logica la contraddittorietà di giudicati è un'eventualità sempre presente, sarebbe abbastanza illusorio, dato che resterebbe intatta la possibilità di valutazioni giudiziali contrastanti della medesima disposizione contrattuale<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> L'inconciliabilità delle interpretazioni risulterebbe aggravata e perpetuata dal fatto che il giudicato si formerebbe sulle interpretazioni stesse (mentre normalmente si forma sulla fattispecie dedotta in causa, lasciando liberi i giudici, che devono applicare successivamente la stessa norma contrattuale, di darne la lettura che ritengono più opportuna) con un'inevitabile aspirazione a fissare una volta per tutte il significato che ogni organo giurisdizionale ha dato alla clausola.

## II.2 L'incertezza interpretativa e la lunghezza dei processi

Le controversie individuali creano una fortissima incertezza, a causa della lunghezza dei processi e della genericità di molti precetti inderogabili.

La mole esorbitante del contenzioso rispetto al numero dei magistrati pregiudica, infatti, l'obiettivo della celerità e della effettività della tutela dei diritti dei lavoratori, con una vera e propria nemesi per l'indistinta incentivazione di ogni controversia.

È di comune conoscenza per ogni giuslavorista la difficoltà sul piano ermeneutico della lettura delle pattuizioni sindacali in ragione della frequente loro ambiguità.

Consistenti margini di dubbio emergono ugualmente anche in sede di giudizio di legittimità, tanto che la giurisprudenza, al fine di giustificare sul piano ontologico opposte interpretazioni, ha enunciato come principio di diritto che «è fisiologico che due opposte interpretazioni di giudici di merito di una medesima disposizione di legge siano entrambe convalidate o censurate dalla Suprema Corte, a seconda del superamento o non del controllo limitato alla verifica della correttezza della motivazione e del rispetto dei criteri ermeneutici di cui agli artt. 1362 e ss. c.c.»<sup>70</sup>.

Né può sottacersi che permangono tuttora incertezze sul ruolo e la portata da assegnare, nell'interpretazione del contratto, a ciascuno dei diversi canoni ermeneutici di cui al codice civile, ravvisandosi in dottrina ed in giurisprudenza posizioni volte a privilegiare ora i criteri soggettivi, ex artt. 1362-1364, ora invece quelli oggettivi, ex artt. 1365-1371.

---

<sup>70</sup> G. Vidiri, "La riforma del 2005: la funzione nomofilattica della Cassazione...", *op. cit.*

Le liti, del resto, conseguono inevitabilmente alle norme inderogabili a precetto generico, che non solo comprimono l'autonomia privata individuale, ma creano anche una grave incertezza, poiché la legittimità del patto o dell'atto così regolato è inconoscibile *ex ante*, tutto essendo rimesso alla poco prevedibile valutazione successiva da parte del giudice circa la riconducibilità o meno della fattispecie concreta al precetto generico<sup>71</sup>.

La scelta per questo tipo di regolazione, a volte inevitabile, equivale ad una sorta di delega del potere legislativo al potere giudiziario, che ne esce onerato e rafforzato quale protagonista della mediazione tra interessi contrapposti realizzata formalmente in via interpretativa, ma sostanzialmente attraverso giudizi di valore<sup>72</sup>.

L'incertezza derivante dalla norma inderogabile generica risulta accentuata dalla lunghezza del processo in tutti i suoi gradi.

La resistenza ai rimedi contro l'incertezza, senza pregiudizio della tutela dei lavoratori, si spiega con una vera e propria idolatria per la onnipresenza del giudice quale mediatore di interessi in applicazione di norme generali, accompagnata dalla sfiducia per altri possibili mediatori quali il sindacato e la pubblica amministrazione, i quali, a differenza del giudice, possono intervenire preventivamente sulla situazione concreta creando certezza ed evitando la lite.

---

<sup>71</sup> Si ricordano, in proposito, con rapido elenco: la definizione del lavoro subordinato in contrapposizione a quella del lavoro autonomo anche coordinato e continuativo o della associazione in partecipazione; la definizione dell'interposizione illecita in contrapposizione a quella dell'appalto vero e della somministrazione di manodopera consentita; il limite dell'equivalenza per la modificazione delle mansioni; la definizione dell'obbligo di sicurezza; la giustificazione necessaria per il licenziamento, per il trasferimento, per il lavoro a termine; la definizione delle discriminazioni vietate; la definizione della condotta antisindacale. In tutti questi casi l'encomiabile elaborazione della dottrina e della giurisprudenza circa il significato delle norme riesce soltanto ad attenuare l'incertezza, che permane comunque con riferimento alla sussunzione delle multiformi vicende della vita entro schemi normativi generali. A. Vallebona, "Tecniche normative e contenzioso lavoristico", *op. cit.*

<sup>72</sup> Tale mediazione è in gran parte rimessa alle diversificate opzioni dei giudici di merito, poiché la Corte di Cassazione correttamente tende a limitare la propria funzione di nomofilachia al solo controllo della premessa maggiore del sillogismo, per il resto ammettendo solo il controllo sui vizi della motivazione, attesa la sostanziale inutilità nomofilattica di un controllo sulla applicazione di norme generali in vicende molto specifiche o complesse in cui fatto e diritto si intrecciano inestricabilmente.

Il legislatore appare solo spaventato dall'eccessivo numero delle controversie e a partire dalla fine degli anni '90, è intervenuto ripetutamente al fine di ridurre il contenzioso.

Le controversie giurisdizionali si possono seriamente ridurre solo utilizzando nella disciplina sostanziali tecniche normative che accrescano la certezza del diritto oppure incentivando l'istituto dell'arbitrato, di cui si parlerà nel prosieguo dell'elaborato.

Ogni diverso tentativo appare non solo di scarsa utilità, ma si pone anche in contrasto con il mantenimento o l'introduzione di tecniche anch'esse foriere di incertezza.

La persistente evoluzione dell'ordinamento mediante una moltiplicazione dei sottotipi negoziali ha accresciuto il contenzioso sulla qualificazione dei contratti aumentando l'incertezza e non risolvendo il problema della graduazione delle tutele.

Proprio in questa situazione di incertezza culminante il legislatore ha tuttavia preso atto della sua insostenibilità, introducendo conseguentemente il nuovo istituto della certificazione al dichiarato «fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti», *ex* art. 75, c. 1, d. lgs. n. 276 del 2003.

L'istituto, costituisce un'importante indicazione sistematica attestante la penetrazione nell'ordinamento del valore della certezza.

Si tratta, come è noto, di una «procedura volontaria», mediante la quale le parti, presentando una «istanza scritta comune», «possono ottenere la certificazione del contratto» (art. 75, c. 1; art. 78, c. 1) da parte di apposite «commissioni di certificazione», istituite presso enti bilaterali, Direzioni provinciali del lavoro, Province e Università (art. 76)<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> La certificazione, in origine prevista solo per alcuni contratti di lavoro subordinato (intermittente, ripartito, a tempo parziale), autonomo parasubordinato (a progetto) e associativo (associazione in partecipazione), è ora consentita per tutti i «contratti di lavoro» (art. 75, c. 1, come sostituito dal d. lgs. n. 251 del 2004). Può riguardare, altresì, il regolamento interno delle cooperative di lavoro nella parte relativa ai contratti di lavoro con i soci (art. 83), nonché i contratti di appalto ai fini della distinzione dalla somministrazione di lavoro (art. 84). Infine può riguardare le rinunzie e transazioni dei lavoratori, anche parasubordinati a progetto, relative a diritti derivanti da norme inderogabili di legge e collettive (artt. 68 e 82).

L'atto di certificazione è una dichiarazione valutativa sulla «qualificazione» del contratto (artt. 75 e 80, c. 1 e 2), munita di adeguata motivazione (art. 78, c. 2, lett. c).

Si tratta di una valutazione di puro diritto, consistente nella sussunzione della fattispecie concreta, il contratto, nella fattispecie astratta ritenuta corrispondente.

La certificazione, proprio per la sua natura qualificatoria, è destinata a cedere di fronte ad una eventuale successiva diversa valutazione del giudice, al quale, in virtù del principio dell'art. 24, c. 1, Cost., non potrebbe mai essere sottratta la qualificazione funzionale al riconoscimento dei diritti che ne conseguono.

Non a caso è previsto che gli effetti della certificazione tra le parti e verso i terzi vengano travolti *ab origine*, «fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale», dalla sentenza di merito, anche di primo grado, resa dal giudice del lavoro che accerti l'erroneità della qualificazione contenuta nell'atto di certificazione (artt. 79 e 80, c. 1 e 2).

Totalmente differente dalla impugnazione per errore della certificazione è quella, sempre innanzi al Tribunale del lavoro, per difformità fra il programma negoziale certificato e la sua attuazione (art. 80, c. 1 e 2).

In questo caso, la certificazione è inefficace perché il rapporto effettivamente realizzato dalle parti non è mai stato certificato, essendo in concreto diverso da quello oggetto della certificazione<sup>74</sup>.

È previsto che la certificazione possa essere impugnata innanzi al giudice del lavoro anche «per vizi del consenso» (art. 80, c. 1), ma la formulazione è impropria, in quanto l'oggetto di questa impugnazione non è l'atto certificatorio, ma il contratto certificato, il cui annullamento ai sensi degli

---

<sup>74</sup> A differenza della impugnazione per erroneità, la questione sottoposta al giudice non è di diritto, ma di fatto, dovendo la parte ricorrente comprovare la ricordata difformità. E non a caso qui la certificazione è travolta non necessariamente dall'origine, bensì solo dal momento «in cui ha avuto inizio la difformità stessa» (art. 80, c. 2). Nell'ipotesi in esame la certificazione conserva comunque una sua utilità, poiché semplifica il contenzioso, incentrandolo sull'accertamento degli eventuali scostamenti tra programma certificato e programma effettivamente attuato.

artt. 1427 e ss. cod. civ. non può essere impedito dalla certificazione, che, anzi, ne resta travolta.

Del resto la certificazione non è una manifestazione di volontà, ma un parere, sicché non è configurabile nella stessa alcun «consenso» in ipotesi affetto da vizi.

La certificazione può essere impugnata, infine, per vizi procedurali o per eccesso di potere innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione di certificazione (art. 80, c. 5).

La certificazione costituisce un infatti atto amministrativo anche quando la commissione è costituita presso i privati enti bilaterali.

Non si esclude, peraltro, il generale potere del giudice ordinario del lavoro di disapplicare l'atto viziato.

In questo quadro la realizzazione del fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti è affidata essenzialmente all'autorevolezza dell'organo certificatore, che può scoraggiare l'impugnazione per erroneità e, comunque, ridurre la probabilità di accoglimento di tale impugnazione da parte di un giudice che, pur libero nella sua valutazione, può essere oggettivamente indotto, nei casi dubbi, a rispettare e confermare una qualificazione di fonte autorevole e imparziale, motivata in conformità ai prevalenti orientamenti giurisdizionali incorporati nei formulari ministeriali (art. 78, c. 5) e ribadite in sede di conciliazione innanzi al medesimo certificatore (art. 80, c.4).

Ciò è già qualcosa in termini di certezza, specie per i datori di lavoro onesti e prudenti, che eviteranno la diversa impugnazione per difformità presentando al certificatore un programma negoziale corrispondente alle esigenze aziendali e, quindi, alle effettive modalità con cui sarà attuato il rapporto.

La certificazione produce effetti non solo tra le parti, ma anche verso i terzi (enti previdenziali, pubblica amministrazione, fisco) (art. 79), ove

richiesto dalle parti (art. 78, c. 2, lett. d) e previa comunicazione ai terzi interessati ed eventuali osservazioni degli stessi (art. 78, c. 2, lett. a)<sup>75</sup>.

Da questo punto di vista la certificazione non riduce il contenzioso, ma determina una utile coincidenza della posizione formale e sostanziale di ciascuna parte del processo, poiché l'aggressore in senso sostanziale, ad es. l'ente previdenziale o la Direzione provinciale del lavoro, è costretto ad assumere anche la posizione di attore in senso formale per rimuovere la certificazione, mentre in assenza di questa sarebbe l'aggredito datore di lavoro, nell'azione di opposizione o di accertamento negativo, a ricoprire la posizione di attore in senso formale, pur essendo convenuto in senso sostanziale<sup>76</sup>.

Nella disciplina della certificazione si rinvencono, tuttavia, un paio di disposizioni estranee alla descritta funzione qualificatoria del tipo negoziale, che inaugurano timidamente il modello della derogabilità assistita.

Infatti, le commissioni di certificazione svolgono anche compiti di «consulenza ed assistenza» alle parti per la definizione e la modificazione del programma negoziale «con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti», indicata espressamente in aggiunta alla «esatta qualificazione del rapporto» (art. 81).

È previsto, poi, un decreto del ministro del lavoro «per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi», decreto

---

<sup>75</sup> L'effetto consiste nella nullità di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata fino a quando la certificazione non sia rimossa con sentenza di merito. Pertanto sono nulli i precedenti provvedimenti amministrativi o giurisdizionali in contrasto con la certificazione (ad es. ordinanze ingiunzioni, cartelle di pagamento, decreti ingiuntivi, diffide anche accertative di crediti, disposizioni, prescrizioni), con la sola eccezione dei provvedimenti cautelari (art. 79). Invero, le conseguenze anche per il passato della qualificazione giudiziale difforme da quella erroneamente certificata devono essere fatte valere dalle parti e dai terzi nello stesso giudizio di impugnazione della certificazione oppure con iniziative successive alla relativa sentenza.

<sup>76</sup> È palese l'abissale differenza della certificazione rispetto al sistema della volontà o derogabilità assistita, in cui non viene qualificata una fattispecie, ma viene convenuta dalle parti la disciplina del rapporto, anche in deroga alla normativa legale e collettiva in virtù dell'assistenza di un soggetto imparziale considerata dal legislatore sufficiente ed insindacabile garanzia di equità, come già accade, con riferimento ai diritti maturati, per le rinunzie e transazioni concluse nelle sedi previste dall'art. 2113 cod. civ..

che deve recepire «ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali» (art. 78, c. 4).

È chiaro il riferimento ad una certificazione non di tipo contrattuale, ma della disciplina concordata dalle parti con l'assistenza del certificatore, in quanto tale autorizzata, per ora, a derogare le «clausole» dei contratti collettivi non dichiarate «indisponibili» dal decreto ministeriale, in piena legittimità, ben potendo il legislatore modificare il principio di inderogabilità del contratto collettivo da parte dell'autonomia individuale (art. 2077 cod. civ.), ammettendo una possibilità di deroga nell'ambito di un procedimento di garanzia e limitatamente alle clausole non rafforzate da un provvedimento amministrativo<sup>77</sup>.

Al fine di limitare l'incertezza occorrerebbe specificare esattamente il precetto generico legale da parte della contrattazione collettiva.

Ma qui si pongono due grosse questioni.

Innanzitutto, come già innanzi ampiamente dedotto, quella della efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune, nella perdurante inattuazione del disposto costituzionale sulla contrattazione collettiva con efficacia generale.

La disciplina collettiva vincola infatti solo i soggetti che hanno variamente manifestato la volontà di sottoporsi alla stessa, mentre continuano a destare perplessità le impostazioni elaborate da dottrina e giurisprudenza per vincolare anche i dissenzienti.

La specificazione del precetto legale generico ad opera del contratto collettivo potrebbe applicarsi soltanto ad alcuni rapporti di lavoro e non ad altri<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> Il principale limite di questa iniziale apertura alla volontà assistita era l'esclusione dall'ambito del procedimento certificatorio del normale contratto di lavoro subordinato, ma ora tale limite è superato dalla ricordata estensione della certificazione a tutti i contratti di lavoro.

<sup>78</sup> Salvo i casi in cui la regolazione collettiva riguarda le condizioni per la legittima instaurazione del rapporto, con conseguente immancabile consenso anche da parte del lavoratore espresso contestualmente alla stipulazione del contratto.

L'altra questione attiene invece al rapporto tra il contratto collettivo e la legge, dovendosi distinguere l'ipotesi dell'intervento spontaneo dell'autonomia collettiva da quella dell'intervento attuativo di un rinvio legale.

Nella prima ipotesi, il giudice continua ad applicare il precetto generico legale inderogabile valutando alla stregua di questo anche la clausola collettiva, che, dunque, non riduce l'incertezza, se non per una elastica presunzione giurisprudenziale di conformità alla legge o per una prevalenza quale disposizione di maggior favore.

Si determina, così, un benefico effetto di certezza, proporzionale alla specificità della regolazione collettiva, che, ove rimanesse generica riproporrebbe problemi interpretativi anch'essi affidati alla successiva imprevedibile mediazione del giudice.

Il congegno in esame può funzionare a condizione che sussistano la vincolatività del contratto collettivo, il rinvio legale espresso all'autonomia collettiva e la specificità della disciplina collettiva.

## Capitolo III

### L'arbitrato irrituale

#### III.1 Le fonti dell'arbitrato

L'arbitrato costituisce l'espressione più compiuta della giurisdizione intersindacale.

La specialità della materia del processo del lavoro ha condizionato *ab origine* sia la composizione degli organi deputati a decidere le controversie di lavoro, dalle giurisdizioni speciali, alle sezioni specializzate degli organi di giurisdizione ordinaria, sia le norme procedurali e ha portato alla creazione di una vera e propria giurisdizione privata intersindacale che rappresenta uno degli esempi più ragguardevoli di giustizia privata, di quella giustizia, cioè, ove si «pone il processo nelle mani dei privati, si inseriscono quelle ibride strutture di cui lo Stato non sfiora che la cornice esterna, percepisce effetti giuridici rilevanti, ma ignora la specifica finalizzazione istituzionale»<sup>79</sup>.

Invero, alle lungaggini del processo del lavoro si può rimediare con la fuga dallo stesso ed il ricorso all'arbitrato irrituale, che assicura un accertamento rapido e definitivo.

Non si tratta in realtà di un'alternativa generale e, quindi, un'ipotesi risolutiva del problema dell'incertezza, in quanto l'arbitrato deve essere liberamente voluto da entrambe le parti con riferimento ad una specifica controversia.

---

<sup>79</sup> G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, rist., Milano, 1977, 142.

In materia di controversie di lavoro l'istituto giuridico dell'arbitrato irrituale è stato introdotto dall'art. 5 della L. n. 533 del 1973, mentre l'arbitrato rituale era già contemplato dall'art. 808, 2° comma, c.p.c., novellato dalla L. n. 25 del 1994<sup>80</sup>.

L'art. 5 della L. 533 del 1973, nel testo storico, così recitava “Nelle controversie riguardanti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile l'arbitrato irrituale è ammesso soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero dai contratti e accordi collettivi. In questo ultimo caso, ciò deve avvenire senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria. Il lodo arbitrale non è valido ove vi sia stata violazione di disposizioni inderogabili di legge ovvero di contratti o accordi collettivi. Si osservano le disposizioni dell'art. 2113, secondo e terzo comma, del codice civile, modificato dall'art. 6 della presente legge”.

A seguito degli interventi del legislatore l'art. 5, così veniva modificato “Nelle controversie riguardanti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile l'arbitrato irrituale è ammesso soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero dai contratti e accordi collettivi. In questo ultimo caso, ciò deve avvenire senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria<sup>81</sup>”.

L'arbitrato rituale era disciplinato invece dall'art. 808 c.p.c., il quale prevedeva che “le parti, nel contratto che stipulano o in un atto separato, possono stabilire che le controversie nascenti dal contratto medesimo siano decise da arbitri, purchè si tratti di controversie che possono formare oggetto di compromesso”.

La clausola compromissoria doveva naturalmente risultare da atto avente la forma richiesta per il compromesso ai sensi dell'articolo 807 c.p.c. (commi I e II).

---

<sup>80</sup>Era in realtà stato già novellato dall'art. 4 l. 533/73, la cui disciplina è ripresa nel nuovo art. 808, 2° comma, c.p.c..

<sup>81</sup> Comma abrogato dall'art. 43, d.lg. 31 marzo 1998, n. 80. Abrogazione confermata dall'art. 72, d.lg. 30 marzo 2001, n. 165.

Ed ancora la citata norma prevedeva che “Le controversie di cui all'articolo 409 possono essere decise da arbitri solo se ciò sia previsto nei contratti e accordi collettivi di lavoro, purchè ciò avvenga, a pena di nullità, senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria. La clausola compromissoria contenuta in contratti o accordi collettivi o in contratti individuali di lavoro è nulla ove autorizzi gli arbitri a pronunciare secondo equità ovvero dichiarare il lodo non impugnabile. La validità della clausola compromissoria deve essere valutata in modo autonomo rispetto al contratto al quale si riferisce; tuttavia, il potere di stipulare il contratto comprende il potere di convenire la clausola compromissoria”.

È di tutta evidenza che i presupposti dei due tipi di arbitrato erano analoghi.

*In primis*, infatti si rileva che l'arbitrato, sia rituale che irrituale, doveva esser previsto dal contratto collettivo, o dalla legge, e non poteva precludere la possibilità di adire l'autorità giudiziaria ordinaria.

Inoltre, per l'arbitrato rituale era anche prescritto che l'arbitro non potesse giudicare secondo equità e che non si potesse prevedere la non impugnabilità del lodo.

Sono ormai abrogate le disposizioni di cui all'art. 5, c. 2 e 3, della legge n. 533 del 1973 e all'art. 412 *quater*, c. 1, vecchio testo, c.p.c., in materia di arbitrato irrituale.

La legge delega 14 maggio 2005, n. 80, contenente le deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato, nei suoi fini ha inteso riformare in senso razionalizzatore la disciplina dell'arbitrato prevedendo: - la disponibilità dell'oggetto come unico e sufficiente presupposto dell'arbitrato, salva diversa disposizione di legge, - che per la stipulazione di compromesso e di clausola compromissoria, vi sia un unico criterio di capacità, riferito al potere di disporre in relazione al rapporto controverso, - una disciplina relativa all'arbitrato con pluralità di parti, che garantisca nella nomina degli arbitri il

rispetto della volontà originaria o successiva delle parti, nonché relativa alla successione nel diritto controverso ed alla partecipazione dei terzi al processo arbitrale, nel rispetto dei principi fondamentali dell'istituto, - una disciplina specifica finalizzata a garantire l'indipendenza e l'imparzialità degli arbitri, - una disciplina unitaria e completa della responsabilità degli arbitri, anche tipizzando le relative fattispecie, - una disciplina dell'istruzione probatoria, con la previsione di adeguate forme di assistenza giudiziaria, - che gli arbitri possano conoscere in via incidentale delle questioni pregiudiziali non arbitrabili, salvo che per legge sia necessaria la decisione con efficacia di giudicato autonomo, - una razionalizzazione della disciplina dei termini per la pronuncia del lodo, anche con riferimento alle ipotesi di proroga degli stessi, - una semplificazione e una razionalizzazione delle forme e delle modalità di pronuncia del lodo, - che il lodo, anche non omologato, abbia gli effetti di una sentenza, - una razionalizzazione delle ipotesi attualmente esistenti di impugnazione per nullità secondo i seguenti principi.

*In primis*, subordinare la controllabilità del lodo ai sensi del secondo comma dell'articolo 829 del codice di procedura civile alla esplicita previsione delle parti, salvo diversa previsione di legge e salvo il contrasto con i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico e disciplinare il procedimento, prevedendo le ipotesi di pronuncia rescissoria da parte del giudice dell'impugnazione per nullità.

Inoltre, disciplinare in generale i rapporti fra arbitro e giudice, ivi compresa l'eccezione di patto compromissorio e prevedere una disciplina dell'arbitrato amministrato, assicurando che l'intervento dell'istituzione arbitrale nella nomina degli arbitri abbia luogo solo se previsto dalle parti e prevedendo, in ogni caso, che le designazioni compiute da queste ultime siano vincolanti.

Ed ancora, la soppressione del capo dedicato all'arbitrato internazionale, con tendenziale estensione della relativa disciplina all'arbitrato

interno, salvi gli opportuni adattamenti, con esclusione di quanto previsto dall'articolo 838 del codice di procedura civile.

Infine, che le norme in materia di arbitrato trovino sempre applicazione in presenza di patto compromissorio comunque denominato, salva la diversa ed espressa volontà delle parti di derogare alla disciplina legale, fermi in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio, la sindacabilità in via di azione o di eccezione della decisione per vizi del procedimento e la possibilità di fruire della tutela cautelare.

Il d. lgs. 2 febbraio 2006, n.40, contenente le modifiche al codice di procedura civile in materia di processo di cassazione in funzione nomofilattica e di arbitrato, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 14 maggio 2005, n. 80, con l'art. 20, ha introdotto le modifiche al capo I, titolo VIII, libro IV del codice di procedura civile.

In particolare, al titolo VIII del libro IV del codice di procedura civile il Capo I e' interamente sostituito dal seguente Capo I della convenzione d'arbitrato.

L'art. 806 c.p.c. prevede che le parti possono far decidere da arbitri le controversie tra di loro insorte che non abbiano per oggetto diritti indisponibili, salvo espresso divieto di legge.

Le controversie di cui all'articolo 409 possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro.

Il compromesso deve, a pena di nullita', essere fatto per iscritto e determinare l'oggetto della controversia<sup>82</sup>.

Ai sensi dell'art. 808 c.p.c., inoltre, la clausola compromissoria deve risultare da atto avente la forma richiesta per il compromesso dall'articolo 807 c.p.c..

---

<sup>82</sup> La forma scritta s'intende rispettata anche quando la volontà delle parti e' espressa per telegrafo, telex, teletipo, telefax o messaggio telematico nel rispetto della normativa, anche regolamentare, concernente la trasmissione e la ricezione dei documenti teletrasmessi.

La validita' della clausola compromissoria deve essere valutata in modo autonomo rispetto al contratto al quale si riferisce.

Tuttavia, il potere di stipulare il contratto comprende il potere di convenire la clausola compromissoria.

L'art. 808-ter, in materia di arbitrato irrituale, prevede invece che le parti possono, con disposizione espressa per iscritto, stabilire che, in deroga a quanto disposto dall'articolo 824-bis, la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale.

Si rileva infine che il lodo contrattuale e' annullabile dal giudice competente secondo le disposizioni del libro I, ossia se la convenzione dell'arbitrato e' invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione e' stata sollevata nel procedimento arbitrale, oppure se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale, se il lodo e' stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'articolo 812, se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validita' del lodo, se, infine, non e' stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.

### **III.2 I limiti dell'arbitrato**

L'istituto dell'arbitrato del lavoro costituisce un meccanismo più duttile e autonomo rispetto al processo, che permette di valorizzare il ruolo delle parti sociali in sede di risoluzione dei conflitti.

Oltre a ciò, esso costituisce anche una figura che tende a deflazionare il processo del lavoro, con lo scopo di agevolare il decongestionamento del sistema giudiziario.

Tale strumento può costituire una utile alternativa alla lenta giustizia dello Stato, solo se è esclusa l'impugnabilità del lodo per contrasto con disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo, altrimenti le parti sarebbero indotte a rivolgersi direttamente al giudice<sup>83</sup>.

Questo istituto non costituisce una novità nel panorama giuridico italiano, tuttavia, in generale, non gode del favore del legislatore, poichè assimilato alla funzione giurisdizionale.

E' un istituto scarsamente utilizzato che, però, presenta una vistosa anomalia consistente nella distinzione tra arbitrato rituale e arbitrato irrituale:

L'arbitrato rituale è denominato così perchè regolato dal Codice di procedura civile, o codice di rito.

In base ad esso, le parti di un rapporto di lavoro affidano la risoluzione delle controversie al giudizio degli arbitri solo se così sia previsto dai contratti collettivi.

L'arbitrato irrituale, per tradizione, non è disciplinato dal codice di rito, ma nasce e si sviluppa nella pratica, caratterizzandosi unicamente sul piano del diritto privato.

---

<sup>83</sup> Il nostro legislatore del 1973, nel realizzare la riforma del processo del lavoro, aveva privilegiato la soluzione giurisdizionale delle controversie individuali, considerata imprescindibile complemento della tutela sostanziale, prevedendo non solo la facoltatività dell'arbitrato irrituale e la sua esperibilità esclusivamente nei casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi (art. 5, c. 1, legge n. 533 del 1973), ma anche l'invalidità del lodo arbitrale irrituale per violazione di norme inderogabili di legge o di contratti collettivi (art. 5, c. 2) e l'impugnazione del medesimo lodo con le modalità e termini previsti per l'impugnazione delle rinunzie e transazioni dall'art. 2113, c. 2 e 3, cod. civ. (art. 5, c. 3). Questa disciplina aveva decisamente disincentivato l'arbitrato irrituale, di fatto praticato solo per pochissime controversie, come quelle sull'indennità supplementare per il licenziamento ingiustificato dei dirigenti. Dopo un quarto di secolo, in una situazione di fortissima crisi della giustizia del lavoro per eccesso di controversie rispetto all'organico dei giudici, l'orientamento del legislatore è cambiato, al dichiarato fine di rivitalizzare l'arbitrato irrituale come strumento deflativo del contenzioso giudiziario. E così non a caso le riforme del 1998 hanno garantito la stabilità del lodo arbitrale, abrogando le ricordate disposizioni dell'art. 5, c. 2 e 3, della legge n. 533 del 1973 (art. 43, c. 7, d. lgs. n. 80 del 1998) e contestualmente sostituendole con le disposizioni dell'art. 412 quater, c. 1, cod. proc. civ.. Queste in una prima versione prevedevano ancora l'impugnazione del lodo arbitrale per violazione di norme inderogabili di legge, ma non più di contratto collettivo, oltre che per difetto assoluto di motivazione (art. 39, d. lgs. n. 80 del 1998), mentre nel testo vigente della norma codicistica è stato soppresso anche il vincolo del rispetto delle disposizioni inderogabili di legge, comparando solo l'espressione "controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale" (art. 19, c. 14, d. lgs. n. 387 del 1998). A. Vallebona, "Tecniche normative e contenzioso lavoristico", *op. cit.*

La base giuridica è un accordo preliminare con cui le parti contendenti procedono alla determinazione di uno o più soggetti ai quali devolvono il compito di risolvere la lite.

E' proprio nel diritto del lavoro che l'incongruenza tra la figura rituale e quello liberamente stabilito dalle parti appare in tutta la sua evidenza. La fattispecie dell'arbitrato del lavoro è esplicitamente definita dalla legge come irrituale, e questo istituto non può essere impiegato per la risoluzione di qualunque controversia in materia di lavoro, ma solo per le liti individuali o plurime, mentre devono essere escluse le controversie collettive.

Inoltre è importante sottolineare che il ricorso all'arbitrato ha carattere volontario e che l'attivazione della procedura arbitrale è facoltativa, poichè le parti possono farvi ricorso solo in alternativa al processo.

L'arbitrato del lavoro ha una duplice finalità, ossia l'approntamento di percorsi paralleli e alternativi di risoluzione delle controversie di lavoro e l'ampliamento degli strumenti di gestione del contratto da parte dei soggetti collettivi.

Con il perseguimento del primo obiettivo, il legislatore, nell'intento di deflazionare l'attuale traffico giudiziario, si prefigge di garantire alle parti una maggiore celerità ed economicità in ordine alla composizione delle liti. Indubbiamente l'arbitrato, caratterizzato da una procedura più snella di quella giudiziale, può comportare una riduzione del periodo di tempo mediamente necessario alla formulazione di una decisione più o meno definitiva. Il che è senz'altro funzionale al principio della certezza del diritto, ribaltando lo stato di incertezza attuale, dovuto al fatto che la durata media dei processi è eccessiva in relazione agli interessi in gioco.

Un simile risultato sarebbe vantaggioso principalmente nei confronti del lavoratore, il quale, in virtù della posizione di debolezza personale, contrattuale, economica e sociale che occupa nell'ambito del rapporto di lavoro, ha maggiore interesse a ricevere tutela in tempi brevi.

Gli effetti positivi, comunque, si produrrebbero presumibilmente anche nei confronti dell'autorità giudiziaria ordinaria, che, dinanzi all'ampio uso

dell'arbitrato, vedrebbe ridotto il numero delle cause pendenti presso le proprie sedi.

Ciononostante, non bisogna pensare che il ricorso all'arbitrato possa costituire un'alternativa rapida ed efficiente ad un processo inefficiente, lento e farraginoso.

In genere, la tradizionale preferenza per il giudice è legata al fatto che la lunga durata del giudizio statale è conveniente per almeno una delle parti.

Com'è noto, se uno dei contendenti non intende ricorrere all'arbitrato, il meccanismo non può essere utilizzato.

La parte che ipotizza di soccombere e, di conseguenza, di dover pagare una notevole somma di denaro, non ha interesse a risolvere la lite in tempi rapidi mediante uno strumento di carattere stragiudiziale, ma a rinviarne il più possibile la composizione, optando, quindi, per il sistema giudiziario.

Se, invece, la stessa parte avesse la certezza di un processo che si concluda rapidamente, non avrebbe più interesse ad adire il giudice, ma ad utilizzare una procedura alternativa, poichè, pur soccombendo, magari in tempi più o meno simili, avrebbe comunque garantito un notevole risparmio economico in sede di pagamento delle spese.

La seconda funzione, di gestione dell'attività contrattuale dei soggetti collettivi, dovrebbe determinare, mediante l'introduzione di modalità di giustizia condivisa, un incremento del ruolo delle parti sociali in sede di composizione dei conflitti di lavoro.

Tuttavia, l'esistenza di un duplice livello di contrattazione collettiva, nazionale e territoriale o aziendale, potrebbe partorire un contrasto tra il primo e il secondo, tale da creare un conflitto di interessi tra i lavoratori privilegiati dalla normativa nazionale e quelli favoriti dalla normativa locale o aziendale, determinando la dissociazione tra la funzione di rappresentanza (collettiva) e quella di assistenza (individuale) svolte dai soggetti collettivi.

Il pericolo è che una simile contraddizione ingeneri presso i soggetti rappresentati, vale a dire, rispettivamente, i datori di lavoro e i prestatori

d'opera, un senso di sfiducia nei confronti delle organizzazioni stipulatrici degli accordi stragiudiziali di composizione delle liti, rinsaldando, al contempo, la tradizionale tendenza, propria della cultura giuridica e sindacale nostrana, a preferire il ricorso al giudice ordinario.

### III.3 L'impugnazione del lodo

In un contesto di progressiva consapevole eliminazione dei vincoli legali all'arbitrato irrituale al fine di accrescerne la stabilità, e quindi l'appetibilità, del lodo, residua solo l'impugnazione per i vizi di diritto comune devoluta al tribunale del lavoro in unico grado.

Si tratta, come è noto, delle ipotesi di incapacità o vizi della volontà delle parti in relazione all'accordo di deferimento della controversia al collegio arbitrale, di incapacità o vizi della volontà degli arbitri in relazione al lodo, di eccesso dal mandato per violazione dei vincoli relativi all'oggetto o alle regole fissate nella convenzione arbitrale.

Non costituisce invece motivo di impugnazione del lodo arbitrale irrituale la violazione di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, relative ai diritti sostanziali oggetto della procedura, poiché il lodo è un atto negoziale di disposizione e non di disciplina del rapporto<sup>84</sup>.

L'inderogabilità della legge, *ex* art. 1418 cod. civ., e del contratto collettivo, *ex* art. 2077 cod. civ., opera, infatti, direttamente solo nei confronti dei negozi giuridici che regolano il futuro svolgimento del rapporto.

Invece i negozi di disposizione di diritti già maturati, ad eccezione di quelli assolutamente indisponibili, ai sensi dell'art. 1966, c. 2, cod. civ., sono

---

<sup>84</sup> A. Vallebona, "L'impugnazione del lodo arbitrale irrituale in materia di lavoro", in *Arg. dir. lav.*, 2001, I, 77.

per definizione svincolati dal rispetto della normativa inderogabile, poichè prevengono o superano la lite disponendo della situazione controversa e, quindi, senza necessità di accertare se e quali diritti nascessero in concreto da tale normativa.

Invero, per comprimere il potere di disposizione dei diritti derivanti da norme inderogabili, non sono sufficienti i principi di cui agli artt. 1418 e 2077 cod. civ. citati, ma occorrono previsioni apposite, come quelle, altrimenti inutili, dell'art. 2113 cod. civ. in materia di rinunzie e transazioni o quelle, ormai abrogate, dell'art. 5, c. 2 e 3, della legge n. 533 del 1973 e dell'art. 412 *quater*, c. 1, vecchio testo, cod. proc. civ., in materia di arbitrato irrituale.

Tali abrogazioni indicherebbero la chiara volontà del legislatore di escludere la precedente eccezionale impugnabilità del lodo arbitrale irrituale in materia di lavoro per violazione di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, riportando anche questo arbitrato nell'ambito del diritto comune<sup>85</sup>.

Tuttavia i contratti collettivi che dopo la riforma hanno previsto l'arbitrato irrituale impongono il vincolo del rispetto della normativa inderogabile di legge e di contratto collettivo.

È evidente che tali accordi, in contrasto con l'evoluzione legislativa e la sua *ratio*, reintroducono ostinatamente una forte instabilità del lodo che disincentiva il ricorso all'arbitrato irrituale.

Sarebbe invece opportuno che gli accordi collettivi prevedessero solo l'obbligatorietà dell'assistenza di un legale nel procedimento arbitrale, con la disciplina della condanna alle relative spese<sup>86</sup>.

Se così fosse, nessuno potrebbe più seriamente sostenere che una procedura arbitrale disciplinata per contratto collettivo e condotta dagli stessi legali che normalmente patrocinano innanzi al giudice del lavoro, offra meno garanzie per i diritti del lavoratore rispetto al procedimento giurisdizionale liberamente accantonato dalle parti interessate, salvo a ritenere che un arbitro

---

<sup>85</sup> Si tratta degli accordi collettivi conclusi dalla Confapi, dalla Cispel e dall'Aran.

<sup>86</sup> A. Vallebona, "L'impugnazione del lodo...", *op. cit.*

imparziale e competente può sbagliare, mentre i giudici, anche in virtù del gioco delle impugnazioni, alla fine non sbagliano mai.

Le differenze principali tra l'arbitrato rituale e l'arbitrato irrituale riguardavano, e riguardano tuttora, il regime delle impugnazioni.

Per il lodo rituale, l'impugnazione era ed è tuttora disciplinata dagli artt. 827-829 c.p.c., che prevedono l'impugnazione per nullità, ed in particolare per violazione di legge e, in materia di lavoro, anche per violazione del c.c.n.l., nel termine di novanta giorni ed assegnano la competenza alla corte d'appello in un unico grado.

Per il lodo irrituale, invece, inizialmente l'impugnazione era disciplinata dall'art. 5, 2° e 3° comma, della l. 533/73, che la richiamava per violazione di legge o di c.c.n.l., ma limitatamente alle disposizioni «inderogabili» e con il termine per impugnare fissato in sei mesi; in tal caso sussisteva la competenza ordinaria del pretore del lavoro.

Successivamente, con l'art. 412 *quater* c.p.c., nella sua originaria formulazione e con l'abrogazione del 2° e 3° comma dell'art. 5 cit., è rimasto il riferimento alle disposizioni «inderogabili», ma solo di legge non anche di contratto collettivo e si è aggiunto il difetto assoluto di motivazione; oltre alla prevista competenza della corte d'appello (come per l'art. 828 c.p.c.) ed il termine per impugnare fissato in trenta giorni.

È evidente che già prima degli art. 412 *ter* e 412 *quater* c.p.c., la disciplina dell'impugnazione del lodo era tale da evidenziare una maggiore stabilità del lodo irrituale poichè rilevavano solo le disposizioni «inderogabili», mentre per il lodo rituale rilevava - e rileva tuttora -, in sede appunto di impugnazione, qualsiasi violazione di legge o di contratto collettivo.

Dopo l'art. 412 *quater* c.p.c., nella formulazione originaria *ex* art. 39, d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, le differenze sono state accentuate ed il lodo derivante dall'arbitrato irrituale, seppur testualmente non ancora definito tale, è diventato ancora più stabile perché è esclusa la violazione della normativa

collettiva ed è contemplata solo la violazione delle norme inderogabili di legge, oltre al difetto assoluto di motivazione.

Peraltro, gli art. 412 *ter* e 412 *quater*, 1° comma, c.p.c. convivevano, e convivono tuttora, con la disciplina di cui all'art. 5, 1° comma, cit.; ma quest'ultima disposizione è rimasta come un moncone di limitato rilievo perché il 2° e 3° comma, relativi al procedimento di impugnazione, sono stati abrogati ed il 1° comma è in fondo schermato dagli art. 412 *ter* e 412 *quater* c.p.c.

È innegabile che la qualificazione di «irrituale» sia contenuta solo nell'art. 5, ma in via interpretativa può dirsi che anche l'arbitrato disciplinato dagli art. 412 *ter* e 412 *quater* - nell'originaria formulazione - fosse irrituale e la successiva modifica della rubrica dell'art. 412 *ter* non abbia fatto altro che confermare tale natura.

Resta il fatto che l'art. 5 contempla l'arbitrato irrituale previsto dalla legge e dai contratti collettivi, mentre l'art. 412 *ter* prevede solo l'arbitrato, da ritenersi parimenti irrituale, contemplato dalla contrattazione collettiva.

Nulla tuttavia esclude che una legge possa comunque prevedere, in via di eccezione, un arbitrato irrituale.

Procedendo ulteriormente nella ricostruzione del quadro normativo, deve poi considerarsi la nuova formulazione dell'art. 412 *quater* c.p.c., ex art. 19 d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, entrato in vigore il 22 novembre 1998, che ha previsto la competenza del tribunale in un unico grado.

Ulteriori modifiche hanno ridotto ulteriormente gli spazi dell'impugnativa, oltre a qualificare espressamente come irrituale l'arbitrato previsto dalla contrattazione collettiva.

La modifica relativa alla competenza assegnata al tribunale in luogo della corte d'appello deve essere collocata nel contingente contesto normativo dell'epoca; sicché appare chiaro il senso della riforma se si considera che a breve sarebbe entrata in vigore l'istituzione del giudice unico di primo grado.

Il legislatore intese infatti porre i presupposti per riportare la competenza in materia ad un giudice di primo grado, seppur chiamato a pronunciarsi in un unico grado.

La riforma ha soprattutto modificato l'ambito dell'impugnativa.

L'art. 24 del d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40 ha modificato il titolo VIII del libro IV del codice di procedura civile e il Capo V e' sostituito dalle seguenti norme.

L'art. 827 c.p.c. prevede che il lodo e' soggetto all'impugnazione per nullita', per revocazione e per opposizione di terzo.

I mezzi d'impugnazione possono essere proposti indipendentemente dal deposito del lodo.

Il lodo che decide parzialmente il merito della controversia e' immediatamente impugnabile, ma il lodo che risolve alcune delle questioni insorte senza definire il giudizio arbitrale e' impugnabile solo unitamente al lodo definitivo<sup>87</sup>.

Si rileva inoltre che l'impugnazione per nullita' e' ammessa, nonostante qualunque preventiva rinuncia, nei casi seguenti:

- se la convenzione d'arbitrato e' invalida, ferma la disposizione dell'articolo 817, terzo comma;
- se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi prescritti nei capi II e VI del presente titolo, purché la nullita' sia stata dedotta nel giudizio arbitrale;
- se il lodo e' stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'articolo 812;

---

<sup>87</sup> L'impugnazione per nullita' (art. 828 c.p.c.) si propone, nel termine di novanta giorni dalla notificazione del lodo, davanti alla corte d'appello nel cui distretto e' la sede dell'arbitrato. L'impugnazione non e' piu' proponibile decorso un anno dalla data dell'ultima sottoscrizione. L'istanza per la correzione del lodo non sospende il termine per l'impugnazione; tuttavia il lodo puo' essere impugnato relativamente alle parti corrette nei termini ordinari, a decorrere dalla comunicazione dell'atto di correzione.

- se il lodo ha pronunciato fuori dei limiti della convenzione d'arbitrato, ferma la disposizione dell'articolo 817, quarto comma, o ha deciso il merito della controversia in ogni altro caso in cui il merito non poteva essere deciso;

- se il lodo non ha i requisiti indicati nei numeri 5), 6), 7) dell'articolo 823;

- se il lodo e' stato pronunciato dopo la scadenza del termine stabilito, salvo il disposto dell'articolo 821;

- se nel procedimento non sono state osservate le forme prescritte dalle parti sotto espressa sanzione di nullita' e la nullita' non e' stata sanata;

- se il lodo e' contrario ad altro precedente lodo non piu' impugnabile o a precedente sentenza passata in giudicato tra le parti purché tale lodo o tale sentenza sia stata prodotta nel procedimento;

- se non e' stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio;

- se il lodo conclude il procedimento senza decidere il merito della controversia e il merito della controversia doveva essere deciso dagli arbitri;

- se il lodo contiene disposizioni contraddittorie;

- se il lodo non ha pronunciato su alcuna delle domande ed eccezioni proposte dalle parti in conformita' alla convenzione di arbitrato.

La parte che ha dato causa a un motivo di nullita', o vi ha rinunciato, o che non ha eccepito nella prima istanza o difesa successiva la violazione di una regola che disciplina lo svolgimento del procedimento arbitrale, non puo' per questo motivo impugnare il lodo.

L'impugnazione per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia e' ammessa se espressamente disposta dalle parti o dalla legge.

E' ammessa in ogni caso l'impugnazione delle decisioni per contrarieta' all'ordine pubblico.

Invece, l'impugnazione per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia e' sempre ammessa nelle controversie previste

dall'articolo 409 c.p.c. e se la violazione delle regole di diritto concerne la soluzione di questione pregiudiziale su materia che non può essere oggetto di convenzione di arbitrato.

Nelle controversie previste dall'articolo 409 c.p.c., il lodo è soggetto ad impugnazione anche per violazione dei contratti e accordi collettivi<sup>88</sup>.

Invero, non sono più deducibili le eccezioni attinenti alle disposizioni inderogabili di legge ed al difetto assoluto di motivazione.

Vi è invece un testuale riferimento alla «validità» del lodo; riferimento che evoca i limiti di impugnativa dei lodi irrituali quali elaborati dalla giurisprudenza.

Si tratta essenzialmente dei vizi della volontà.

Il lodo «irrituale» a questo punto diventa decisamente più stabile del lodo rituale.

Mentre per il lodo rituale resta ferma la disciplina di cui all'art. 808, 2° comma, così come riformulato dall'art. 3 della l. n. 25 del 1994, che novella a sua volta l'art. 4 della l. 533/73, e agli *ex art.* 827-829 c.p.c..

In particolare resta ferma la disciplina di cui all'ultimo comma dell'art. 829 c.p.c. che prevede l'impugnativa del lodo rituale in materia di lavoro anche per violazione e falsa applicazione dei contratti collettivi<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> L'art. 830 c.p.c., in merito alla decisione sull'impugnazione per nullità, prevede che la corte d'appello decide sull'impugnazione per nullità e, se l'accoglie, dichiara con sentenza la nullità del lodo. Se il vizio incide su una parte del lodo che sia scindibile dalle altre, dichiara la nullità parziale del lodo. Se il lodo è annullato per i motivi di cui all'articolo 829, commi primo, numeri 5), 6), 7), 8), 9), 11) o 12), terzo, quarto o quinto, la corte d'appello decide la controversia nel merito salvo che le parti non abbiano stabilito diversamente nella convenzione di arbitrato o con accordo successivo. Tuttavia, se una delle parti, alla data della sottoscrizione della convenzione di arbitrato, risiede o ha la propria sede effettiva all'estero, la corte d'appello decide la controversia nel merito solo se le parti hanno così stabilito nella convenzione di arbitrato o ne fanno concorde richiesta. Quando la corte d'appello non decide nel merito, alla controversia si applica la convenzione di arbitrato, salvo che la nullità dipenda dalla sua invalidità o inefficacia. Su istanza di parte anche successiva alla proposizione dell'impugnazione, la corte d'appello può sospendere con ordinanza l'efficacia del lodo, quando ricorrono gravi motivi.

<sup>89</sup> Oltre alla violazione di legge, che — in materia di controversie di lavoro — non può essere esclusa *ex art.* 808, 2° comma, c.p.c..

L'art. 412 *quater* c.p.c. è di applicazione generale e non è possibile distinguere, a tal fine, tra un arbitrato irrituale previsto dalla contrattazione collettiva ed uno, parimenti irrituale, ma previsto dalla legge.

Infine si consideri che è entrata in vigore, a partire dal 2 giugno 1999, introdotta dal d.lgs. n. 51 del 1998, la disciplina sul giudice unico di primo grado.

Non è tuttavia cambiata la competenza del tribunale in un unico grado sulle impugnative dei lodi irrituali ex art. 412 *quater* c.p.c..

Deve poi precisarsi che l'art. 412 *ter* c.p.c. testualmente prevede solo l'arbitrato irrituale contemplato dalla contrattazione collettiva e si potrebbe essere indotti a pensare all'arbitrato irrituale espressamente previsto dalla legge come un'ulteriore e diversa fattispecie<sup>90</sup>.

Ove risulti l'espressa qualifica di irrituale, come in effetti ancora può leggersi nel 1° comma dell'art. 5 cit., allora c'è un'eccezionale equiparazione di quell'arbitrato irrituale a quello, parimenti irrituale, che la regolamentazione collettiva può in generale prevedere, applicandosi comunque gli art. 412 *ter* e *quater* c.p.c.<sup>91</sup>.

Tale abrogazione può essere spiegata proprio considerando che il legislatore ha dettato nell'art. 412 *quater* c.p.c. un nuovo regime unificato dell'impugnativa del lodo in caso di arbitrato irrituale.

E quindi alla fattispecie dell'arbitrato rituale, assoggettato all'impugnativa ex art. 828 c.p.c., si contrappone un'unica fattispecie di

---

<sup>90</sup> Però deve osservarsi che, da un lato, un arbitrato irrituale previsto dalla legge è possibile - tanto da essere ancora previsto dal 1° comma dell'art. 5 della l. 533/73 - ma costituisce una fattispecie speciale ed eccezionale, atteso che l'arbitrato, quando è contemplato dalla legge, è di norma rituale Cfr. Cass. 7 aprile 1999, n. 3373, Foro it., Rep. 1999, voce Impiegato dello Stato, n. 1348, che anzi, più radicalmente, afferma che «quando è una legge [...] a predisporre un arbitrato per la composizione di determinate controversie, non può che trattarsi di arbitrato rituale»; in senso conforme, v. anche Cass. 20 maggio 1997, n. 4474, id., Rep. 1998, voce Arbitrato, n. 102, e, più recentemente, Cass. 24 luglio 2002, n. 10859, id., 2002, I, 3252.

<sup>91</sup> D'altra parte non solo risulterebbe ingiustificato un trattamento processuale differenziato per due fattispecie entrambe di arbitrato irrituale; ma sarebbe anche difficile identificare un autonomo e distinto regime di impugnativa del lodo nel caso di arbitrato irrituale *ex lege* giacché quello già previsto dal 2° e 3° comma dell'art. 5 della l. 533/73 è stato abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

arbitrato irrituale, di norma previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ma talora contemplato dalla legge, assoggettato in entrambe le ipotesi all'impugnativa di cui all'art. 412 *quater* c.p.c.

## Capitolo IV

### Interpretazione autentica, accertamento pregiudiziale e nomofilachia accelerata

#### IV.1 L'interpretazione autentica dei contratti nazionali di lavoro pubblico

Al processo interpretativo non può essere assegnato altro fine che quello di attribuire ad un atto il significato giuridicamente rilevante in seno all'ordinamento che lo prende in considerazione.

Il momento interpretativo realizzandosi pertanto mediante un processo che si compie totalmente all'interno dell'ordinamento che valuta l'atto, nell'ambito di questo ordinamento si esaurisce, dopo essersi svolto nel modo, nelle forme e nei limiti fissati dalle regole legali di ermeneutica sancite dal medesimo ordinamento<sup>92</sup>.

Costituisce istituto peculiare del processo del lavoro pubblico l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi di cui all'art. 64 del d.lgs. n. 165/2001.

È da evidenziare a proposito la rilevanza che assumono le controversie concernenti l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro derivante dalla necessità di fare fronte al contenzioso seriale per "prevenire disfunzioni

---

<sup>92</sup> È stato sostenuto che queste considerazioni offrirebbero il criterio risolutore anche per un particolare problema, ossia quello della rilevanza per l'ordinamento statale degli atti di interpretazione perfezionati dai c.d. «organi comuni» creati dalle stesse associazioni sindacali stipulanti. Il processo interpretativo perfezionato da questi organi può essere rilevante per lo Stato nella misura in cui non conduca alla realizzazione di interessi immeritevoli di tutela (art. 1322 c.c.) ed inoltre nella misura in cui siano stati correttamente applicati i canoni ermeneutici previsti dagli artt. 1362 – 1371 c.c. Ove questi presupposti non si verificano, la disforme valutazione interpretativa operata dalle commissioni nominate dalle associazioni sindacali non svolgerebbe rilevanza nel seno dell'ordinamento statale. A. Cessari, *L'interpretazione*, op. cit., 292.

dovute al sovraccarico di contenzioso" (art. 11, quarto comma, lett. g della legge n. 59/1997).

Il procedimento incidentale di accertamento può essere attivato quando esista una questione "determinante" relativa all'interpretazione, alla validità od all'efficacia di clausole collettive, relativa a contratti o accordi collettivi nazionali e sottoscritti dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

È necessario che sussista un reale dubbio interpretativo<sup>93</sup>.

Nel quadro più generale della contrattazione collettiva per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, occorre in via preliminare procedere all'individuazione del ruolo rivestito dall'istituto della interpretazione autentica dei contratti collettivi, caratterizzato da vicende normative piuttosto tormentate, come sembra reso palese dalle numerose modificazioni intervenute nella relativa disciplina legislativa.

Invero, l'interpretazione autentica dei contratti collettivi è stata introdotta dall'art. 53 del d. lgs. n. 546 del 1993, il quale intervenendo sulla disciplina volta a regolare il rapporto tra l'accordo di interpretazione autentica e le controversie individuali<sup>94</sup>, ha previsto l'efficacia di tale accordo sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo "con il consenso delle parti interessate", ai sensi dell'art. 53, secondo comma del d. lgs. n. 29 del 1993, nel testo novellato dall'art. 24 del d.lgs. n. 546 del 1993.

Tale disciplina è stata successivamente modificata dal d. lgs. n. 80 del 1998 che, da una parte, ha, con l'art. 43, abrogato il secondo comma dell'art. 53, che regolava l'effetto dell'accordo interpretativo sulle controversie

---

<sup>93</sup> Corte Cost. ord. 7 giugno 2002 n. 233, che ha escluso ex art. 3 Cost. l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del d. lgs. n. 80/1998, che prevede l'accertamento pregiudiziale impugnabile direttamente con ricorso per Cassazione, e non consente analogo esame diretto dei contratti collettivi di diritto comune nel lavoro privato, rimarcando la profonda diversità tra i contratti che regolano detti rapporti e su quest'ultima conclusione cfr. Cass. n. 10974/2000.

<sup>94</sup> Sembrava configurare l'intesa ex art. 53, dichiarando ad essa applicabile l'art. 2113, comma quarto, cod. civ. come una sorta di transazione non impugnabile dai singoli lavoratori interessati. Cass. 7932/05.

individuali attraverso il meccanismo del consenso delle parti interessate, e, dall'altra, ha introdotto, con l'art. 68 *bis*, l'accertamento pregiudiziale sulla efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi.

Le modifiche introdotte con il d. lgs. n. 80 del 1998, in seguito riprese dal d. lgs. n. 165 del 2001, hanno significativamente modificato la disciplina dell'interpretazione autentica soprattutto nel suo rapporto con le controversie individuali, accentuando la funzione deflattiva del ricorso alla tutela giurisdizionale.

Inoltre è stata affidata l'operatività dell'accordo interpretativo nei confronti delle controversie individuali non più all'accordo delle "parti interessate", ma al meccanismo processuale predisposto dall'art. 68 *bis* del T.U. n. 80 del 1998 - oggi art. 64 del T.U. n. 165/2001, ed in particolare, alla vincolatività, nel processo in relazione al quale viene azionato l'accertamento pregiudiziale, dell'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa.

Deve essere messo in evidenza che la nuova regolamentazione pone in risalto la natura novativa dell'interpretazione autentica e del relativo accordo.

In particolare, appare assai significativo che l'art. 68 *bis* citato riferisca espressamente l'accordo, oltre che all'interpretazione autentica del contratto, anche alla modifica della clausola controversa.

Inoltre, la circostanza che l'effetto di sostituzione della clausola interpretata, con effetto della data di vigenza del contratto collettivo, risulti riferito dall'art. 68 *bis*, in forza del richiamo in esso contenuto all'art. 54 del d.lgs. n. 80 del 1998, sia all'accordo modificativo che a quello interpretativo, rende ancora più evidente la natura di novazione oggettiva propria dell'interpretazione autentica dei contratti collettivi<sup>95</sup>.

Quanto osservato con riferimento alle vicende, anche relative alla disciplina positiva, dell'interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi, ai fini della conclusione dell'accordo interpretativo o modificativo,

---

<sup>95</sup> Cons. Stato, parere n. 945/2001.

rende palese la necessità della sottoscrizione di tutte le parti che, a suo tempo, hanno sottoscritto il contratto collettivo e, quindi, anche di tutte le associazioni sindacali che, ammesse alla contrattazione collettiva, hanno sottoscritto il contratto o l'accordo collettivo in applicazione della disciplina dell'art. 43, terzo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al riguardo, l'interpretazione autentica, quale è disciplinata dalla vigente normativa, non si presenta come un normale procedimento di rinnovo del contratto collettivo, in esito, ad esempio, alla fisiologica scadenza di esso<sup>96</sup>, ma come “un episodio” della vita e dell'applicazione di un contratto collettivo già vigente.

Essa, in particolare, costituisce una fattispecie legale tipica, ancorata a presupposti specifici, costituiti, appunto, dalla esistenza di un contratto o accordo collettivo già concluso e tuttora vigente, e dalla esistenza di una controversia circa l'interpretazione di una clausola di esso.

In presenza di tali presupposti viene attivata la procedura conciliativa prevista dall'art. 49, che vede, da parte dei soggetti interessati, il compimento di un'attività negoziale che ritorna sul negozio precedentemente concluso, interpretandolo o modificandolo.

Per cui, conformemente ai principi generali, la legittimazione al compimento di tale attività negoziale, di carattere sostanzialmente novativo, deve essere riconosciuta in capo a tutti i soggetti che hanno preso parte al precedente accordo, e che, congiuntamente, il nuovo accordo si perfezioni con la partecipazione di tutti i soggetti autori di quello da interpretare e modificare.

Sulla base di quanto statuito dall'art. 49, che riconosce espressamente la legittimazione ad instaurare la procedura di interpretazione autentica dei contratti collettivi in capo “alle parti che li hanno sottoscritti...per definire consensualmente il significato della clausola controversa”, trova conferma che, essendo quella dell'interpretazione autentica una procedura conciliativa che si inserisce nelle vicende e nell'applicazione di un contratto collettivo già vigente,

---

<sup>96</sup> La durata dei contratti collettivi nazionali viene, al riguardo, disciplinata dalla contrattazione collettiva ex art. 40, terzo comma, tu. n. 165/2001.

la norma relativa stabilisce una autonoma legittimazione, coerente con la natura sulla procedura, sia per la partecipazione ad essa che per la definizione con il nuovo accordo<sup>97</sup>.

Nel caso dell'interpretazione autentica la qualità di parte dell'accordo interpretativo è espressamente determinata, come chiarito dallo stesso art. 49, dalla qualità di parte dell'accordo oggetto di interpretazione, in relazione al quale hanno già trovato applicazione le norme di cui all'art 40 del T.U., mentre la sottoposizione dell'accordo interpretativo alle procedure previste per la contrattazione collettiva si deve al fatto che esso è destinato a sostituire, con effetto *ex tunc*, la clausola interpretata, e deve, di conseguenza essere sottoposto, nell'interesse generale, ai pareri ed alle certificazioni previste dal medesimo art. 47.

Ogni diversa interpretazione della norma volta all'applicazione, ai fini della conclusione a sottoscrizione dell'accordo interpretativo, della disposizione di cui all'art. 43, terzo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001, si pone in contrasto con la natura conciliativa del procedimento di interpretazione autentica, ed appare obiettivamente incompatibile con la disposizione, contenuta nell'ultima parte dell'art. 49, secondo cui l'accordo interpretativo sostituisce la clausola interpretata "sin dall'inizio della vigenza del contratto".

A conferma di quanto innanzi ritenuto si rileva che l'art. 64, quinto comma, del T.U.<sup>98</sup> configura un intervento autonomo o indipendente delle organizzazioni sindacali, anche con riferimento alla fase giudiziaria che ha per oggetto la soluzione della questione interpretativa già oggetto del procedimento di interpretazione autentica conclusosi negativamente: con l'ulteriore conclusivo rilievo che siffatta situazione processuale non può che trovare il proprio fondamento nella qualità di parte necessaria del

---

<sup>97</sup> Appare, pertanto, del tutto evidente che l'art. 49 debba richiamare, ai fini della stipulazione dell'accordo interpretativo, le procedure per la contrattazione collettiva di cui all'art. 47, e non le norme sulla rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva.

<sup>98</sup> Secondo cui l'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo possono intervenire nella controversia individuale di lavoro anche oltre il termine di cui all'art. 419 cod. proc. civ. e sono legittimate alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono la questione pregiudiziale in caso di mancato accordo sull'interpretazione autentica.

procedimento di interpretazione autentica, e dell'eventuale accordo, di tutte le organizzazioni sindacali a suo tempo firmatarie del contratto collettivo oggetto di interpretazione.

La possibilità di denunciare dinanzi alla Suprema Corte la violazione o la falsa applicazione dei contratti collettivi del lavoro pubblico, così come previsto dall'art. 40 del d. lgs. n. 165 del 2001, prevista in generale dal quinto comma dell'art. 63 del d. lgs. n. 165 citato, è prevista espressamente dall'art. 64 in materia di controversie in tema di accertamento sull'efficacia, la validità e l'interpretazione dei contratti collettivi<sup>99</sup>.

Tanto premesso, si rileva che, in materia di interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, la parte, che intenda denunciare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nella interpretazione di una dichiarazione negoziale o di un comportamento contrattuale da parte del giudice del merito, deve specificare i canoni ermeneutici in concreto violati ed il punto ed il modo in cui il giudice del merito si sia da essi discostato, perché, in caso diverso, la critica della ricostruzione della volontà negoziale e del comportamento *inter partes* operata da tale giudice e la proposta di una diversa valutazione investono il "merito" delle valutazioni del giudice e sono, perciò, inammissibili in sede di legittimità<sup>100</sup>.

L'interpretazione della contrattazione collettiva in tutte le sue implicazioni è riservata all'esclusiva competenza del "giudice del merito", le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente.

Invero, sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione, esigono una specifica indicazione<sup>101</sup>, non

---

<sup>99</sup> Cfr. Cass. SS. UU. n. 1125/2003, che indica tale ipotesi quale "dimostrazione per tabulas dell'impossibilità di intendere in senso restrittivo la menzione delle procedure di contrattazione collettiva di cui all'art. 40".

<sup>100</sup> Cass. n. 17993/2003.

potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata<sup>102</sup>.

L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi è previsto e disciplinato dall'art. 64 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante il titolo "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nei termini seguenti.

Quando, per la definizione di una controversia individuale è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa.

All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49, innanzi citato.

Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza.

Decorsi novanta giorni dalla comunicazione, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola

---

<sup>101</sup> Ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata l'anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito.

<sup>102</sup> Cass. n. 12054/2003.

questione, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa.

Si tenga conto che la sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza.

Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per Cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

Nel caso in cui, la Corte di Cassazione accolga il ricorso a norma dell'articolo 383 del c.p.c., rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata.

La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza.

In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di Cassazione conserva i suoi effetti.

L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo, anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del c.p.c., e sono legittimate, a seguito dell'intervento, alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono la questione controversa.

Inoltre, anche se non intervenute, possono presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello dinanzi alla Suprema Corte.

In pendenza del giudizio davanti alla Corte di Cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi.

Intervenuta la decisione il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

Si rileva inoltre che quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione sulla quale è già intervenuta una pronuncia

della Corte di Cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3<sup>103</sup>.

Ne risulta, quindi, previsto che nel corso del processo relativo a controversie individuali di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cit., si instaura una sorta di sub-procedimento di accertamento pregiudiziale, per risolvere in via pregiudiziale questioni concernenti l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di contratto o accordo collettivo nazionale sottoscritto dall'ARAN, ogniqualvolta, per la definizione della controversia, risulti necessario risolvere una di dette questioni<sup>104</sup>.

Oltre a risultare limitata al livello nazionale, con esclusione, quindi, di quello decentrato di contrattazione<sup>105</sup> la prevista instaurazione del sub-procedimento prospettato è subordinata, esplicitamente, alla *condicio iuris* che la risoluzione della questione che ne forma l'oggetto risulti necessaria al fine della definizione della controversia di lavoro.

In tale prospettiva, risulta indispensabile, tuttavia, che le questioni concernenti l'efficacia, la validità o l'interpretazione di dette clausole contrattuali debbano, comunque, formare oggetto di cognizione o decisione del giudice, in quanto controverse tra le parti<sup>106</sup>, nonostante la eventuale chiarezza del testo<sup>107</sup> a prescindere dalla loro configurazione come questioni di merito oppure come cause o questioni pregiudiziali, ai sensi dell'art. 34 c.p.c.<sup>108</sup>.

---

<sup>103</sup> La Corte di Cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del cod. proc. civ., anche in assenza di istanza di parte.

<sup>104</sup> Cass. 6113/05.

<sup>105</sup> Cfr. sentenza n. 1125/2002 delle SS. UU.

<sup>106</sup> Sulle conseguenze della non contestazione, vedi, per tutte, Cass., SS. UU. n. 761/2002.

<sup>107</sup> Il "reale dubbio interpretativo", che pare preteso dalla Corte costituzionale, nell'ordinanza n. 233/2002, risulta coerente, invece, con l'originaria configurazione dello stesso sub procedimento sulla falsariga del rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia delle Comunità europee, sul quale, vedi, per tutte, Cass. 569/95.

<sup>108</sup> Sul punto, vedi, per tutte, le sentenze n. 1076-1080/91 delle SS.UU., e nn. 3839, 4229/95, 3248/2001 delle sezioni semplici della Corte di Cassazione.

In altri termini, la instaurazione del subprocedimento risulta indispensabile tutte le volte in cui il giudice adito debba conoscere o decidere dette questioni, ai fini della definizione della controversia, mentre se ne deve escludere la instaurazione quando le questioni stesse siano soltanto punti pregiudiziali, ossia antecedenti logici del merito della causa, affatto incontrovertibili tra le parti.

Entro i limiti, e ricorrendone i presupposti, il subprocedimento si articola in una ordinanza non impugnabile del giudice adito che indica la questione da risolvere e, sostanzialmente, affida la interpretazione autentica, ovvero la modifica della clausola controversa alle stesse parti stipulanti, l'ARAN e tutte le organizzazioni sindacali firmatarie, e queste vi provvedono con un accordo di natura novativa<sup>109</sup>, idoneo ad incidere sulla controversia con efficacia retroattiva<sup>110</sup>.

Soltanto nel caso in cui difetti una soluzione contrattuale il subprocedimento si conclude con sentenza non definitiva di accertamento pregiudiziale, impugnabile, per *saltum*, con ricorso immediato per Cassazione<sup>111</sup>.

Tuttavia, sono proprio “le peculiarità del contratto collettivo nel pubblico impiego, efficace *erga omnes*, funzionale all'interesse pubblico di cui all'art. 97 Cost., oggetto di diretto sindacato da parte della Corte di Cassazione, per violazione o falsa applicazione *ex art.* 63, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, che rendono evidente l'impossibilità di ritenere a priori irrazionali le

---

<sup>109</sup> Cons. stato, sez. 1, 31 ottobre 2001, n. 955.

<sup>110</sup> Ciò da luogo a dubbi di costituzionalità, non risolti dalla Corte costituzionale, nella sentenza n. 199 del 2003.

<sup>111</sup> Non trova, invece, soluzione esplicita la questione, se e quale rilievo giuridico abbia l'accordo di interpretazione autentica ovvero di modifica stipulato tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali, concernente le stesse clausole contrattuali controverse, che formano oggetto dell'accertamento pregiudiziale, ove l'accordo si perfezioni dopo la sentenza non definitiva di primo grado, che rechi quell'accertamento, oppure, come nella specie, addirittura nel corso del giudizio di Cassazione.

peculiarità della disciplina del processo in cui quel contratto collettivo, ben diverso da quelli cosiddetti di diritto privato, deve essere applicato"<sup>112</sup>.

Infatti, le prospettate peculiarità del contratto collettivo nel pubblico impiego, secondo la stessa Corte Costituzionale, renderebbero evidente l'esigenza, da un lato, di "meccanismi idonei ad evitare il rischio di una "polverizzazione" delle decisioni" e, dall'altro, "in presenza di una, ovviamente, "seria" questione interpretativa, di fare della controversia individuale - sia pure attraverso un modesto "sacrificio" per il singolo lavoratore - l'occasione per pervenire ad una definitiva, perché potenzialmente generale, soluzione della questione e, quindi, alla rimozione "*erga omnes*" della situazione di incertezza posta in evidenza dalla controversia"<sup>113</sup>.

In coerenza con il carattere novativo e la sua efficacia retroattiva, che sono stati innanzi prospettati, l'accordo di interpretazione autentica ovvero di codifica risulta alternativo rispetto alla sentenza di accertamento pregiudiziale, che abbia per oggetto la medesima clausola contrattuale.

Per tale motivo ne preclude la successiva adozione, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'articolo 64 ed in relazione all'articolo 49, del d. lgs. n. 165.

Tuttavia lo stesso accordo di interpretazione autentica ovvero di modifica, ancorchè intervenga dopo la sentenza di accertamento pregiudiziale, che abbia per oggetto la stessa clausola contrattuale, parimenti "sostituisce (...), sin dall'inizio della vigenza", la clausola medesima<sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> Corte cost. n. 199/2003.

<sup>113</sup> Ed ancora si consideri che, in funzione delle medesime "peculiarità del contratto collettivo nel pubblico impiego", tuttavia, risulta stabilito che l'accordo di interpretazione autentica, ovvero di modifica dello stesso contratto collettivo, stipulato dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto "sostituisce (...), sin dall'inizio della vigenza", la clausola - che ne risulta interpretata ovvero modificata - sia nell'ambito del subprocedimento di accertamento pregiudiziale (ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 64, in relazione all'articolo 49, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cit.) - come è già stato anticipato - sia al di fuori dello stesso procedimento, "quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi" (ai sensi dell'articolo 49 del medesimo decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

<sup>114</sup> Ne consegue che, anche in questo caso, la disciplina contrattuale del rapporto di lavoro - dedotto in giudizio - resta affidata, comunque, al sopravvenuto accordo di interpretazione autentica ovvero di modifica, anziché alla clausola contrattuale, che forma oggetto - oltre che dell'accordo medesimo, anche - della sentenza di accertamento pregiudiziale, precedentemente adottata.

Come più volte evidenziato il procedimento incidentale di accertamento può essere attivato quando sussista una questione determinante relativa all'interpretazione, alla validità od all'efficacia di clausole collettive, relativa a contratti o accordi collettivi nazionali e sottoscritti dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, cioè, ove sussista un reale dubbio interpretativo<sup>115</sup>.

L'interpretazione autentica, quale è disciplinata dalla vigente normativa non si presenta come un normale procedimento di rinnovo del contratto collettivo, in esito, ad esempio, alla fisiologica scadenza di esso<sup>116</sup>, ma come “un episodio” della vita e dell'applicazione di un contratto collettivo già vigente.

Essa, in particolare, costituisce una fattispecie legale tipica, ancorata a presupposti specifici, costituiti, appunto, dalla esistenza di un contratto o accordo collettivo già concluso e vigente, e dalla esistenza di una controversia circa l'interpretazione di una clausola di esso<sup>117</sup>.

---

<sup>115</sup> Corte Cost. ord. 7 giugno 2002 n. 233, che ha escluso ex art. 3 Cost. l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del d. lgs. n. 80/1998, che prevede l'accertamento pregiudiziale impugnabile direttamente con ricorso per Cassazione, e non consente analogo esame diretto dei contratti collettivi di diritto comune nel lavoro privato, rimarcando la profonda diversità tra i contratti che regolano detti rapporti e su quest'ultima conclusione cfr. Cass. n. 10974/2000.

<sup>116</sup> La durata dei contratti collettivi nazionali viene, al riguardo, disciplinata dalla contrattazione collettiva ex art. 40, terzo comma, tu. n. 165/2001.

<sup>117</sup> In presenza di tali presupposti viene attivata la procedura conciliativa prevista dall'art. 49, che vede, da parte dei soggetti interessati, il compimento di un'attività negoziale che ritorna sul negozio precedentemente concluso, interpretandolo o modificandolo. Per cui, conformemente ai principi generali, la legittimazione al compimento di tale attività negoziale di carattere sostanzialmente novativo deve essere riconosciuta in capo a tutti i soggetti che hanno preso parte al precedente accordo, e che, congiuntamente, il nuovo accordo si perfezioni con la partecipazione di tutti i soggetti autori di quello da interpretare e modificare. Inoltre, sulla base di quanto statuito dall'art. 49 citato, che riconosce espressamente la legittimazione ad instaurare la procedura di interpretazione autentica dei contratti collettivi in capo “alle parti che li hanno sottoscritti (...) per definire consensualmente il significato della clausola controversa”, trova conferma che, essendo quella dell'interpretazione autentica una procedura conciliativa che si inserisce nelle vicende e nell'applicazione di un contratto collettivo già vigente, la norma relativa stabilisce una autonoma legittimazione, coerente con la natura sulla procedura, sia per la partecipazione ad essa che per la definizione con il nuovo accordo. Appare, pertanto, del tutto evidente che l'art. 49 debba richiamare, ai fini della stipulazione dell'accordo interpretativo, le procedure per la contrattazione collettiva di cui all'art. 47, e non le norme sulla rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva.

Nel caso dell'interpretazione autentica la qualità di parte dell'accordo interpretativo è espressamente determinata dalla qualità di parte dell'accordo oggetto di interpretazione, in relazione al quale hanno già trovato applicazione le norme di cui all'art 40 del T. U. del 2001<sup>118</sup>.

Ogni diversa interpretazione della norma volta all'applicazione, ai fini della conclusione a sottoscrizione dell'accordo interpretativo, della disposizione di cui all'art. 43, si porrebbe in contrasto con la natura conciliativa del procedimento di interpretazione autentica, ed apparirebbe obiettivamente incompatibile con la disposizione, contenuta nell'ultima parte dell'art. 49, secondo cui l'accordo interpretativo sostituisce la clausola interpretata "sin dall'inizio della vigenza del contratto".

A conferma di quanto innanzi ritenuto si rileva che l'art. 64, V co. del T.U.<sup>119</sup> configura un *intervento autonomo o indipendente* delle organizzazioni sindacali, anche con riferimento alla fase giudiziaria che ha per oggetto la soluzione della questione interpretativa già oggetto del procedimento di interpretazione autentica conclusosi negativamente.

A ciò si aggiunga il rilievo che siffatta situazione processuale non può che trovare il proprio fondamento nella qualità di parte necessaria del procedimento di interpretazione autentica, e dell'eventuale accordo, di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo oggetto di interpretazione.

La possibilità di denunciare in Cassazione la violazione o la falsa applicazione dei contratti collettivi del lavoro pubblico prevista in generale dal quinto comma dell'art. 63 del d. lgs. n. 165 citato viene statuita espressamente

---

<sup>118</sup> La sottoposizione dell'accordo interpretativo alle procedure previste per la contrattazione collettiva invece si deve al fatto che esso è destinato a sostituire, con effetto *ex tunc*, la clausola interpretata, e deve, di conseguenza essere sottoposto, nell'interesse generale, ai pareri ed alle certificazioni previste dal medesimo art. 47 del T.U..

<sup>119</sup> Secondo cui l'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo possono intervenire nella controversia individuale di lavoro anche oltre il termine di cui all'art. 419 cod. proc. civ. e sono legittimate alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono la questione pregiudiziale in caso di mancato accordo sull'interpretazione autentica.

dall'art. 64 per le controversie in tema di accertamento sull'efficacia, la validità e l'interpretazione dei contratti collettivi<sup>120</sup>.

Tanto premesso, occorre ulteriormente evidenziare che, in materia di interpretazione dei contratti collettivi di lavoro, la parte, che intenda denunciare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nella interpretazione di una dichiarazione negoziale o di un comportamento contrattuale da parte del giudice del merito, deve specificare i *canoni ermeneutici* in concreto violati ed il punto ed il modo in cui il giudice del merito si sia da essi discostato.

In caso diverso, la critica della ricostruzione della volontà negoziale e del comportamento *inter partes* operata da tale giudice e la proposta di una diversa valutazione investono il “merito” delle valutazioni del giudice e sono, perciò, inammissibili in sede di legittimità<sup>121</sup>.

Invero, l'interpretazione della contrattazione collettiva in tutte le sue implicazioni è riservata all'esclusiva competenza del “giudice del merito”, le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente.

Sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione, esigono una specifica indicazione, ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata l'anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito, non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> Cfr. Cass. SS. UU. n. 1125/2003, che indica tale ipotesi quale "dimostrazione per tabulas dell'impossibilità di intendere in senso restrittivo la menzione delle procedure di contrattazione collettiva di cui all'art. 40”.

<sup>121</sup> Cass. n. 17993/2003.

<sup>122</sup> Cass. n. 12054/2003.

La normativa riguarda unicamente l'interpretazione dei contratti collettivi nazionali con conseguente esclusione dei contratti collettivi di diverso livello.

Analoga limitazione è contenuta nel precedente art. 63 quanto ai vizi denunciabili in Cassazione; disposizione questa che infatti prevede, al comma 5, che - sia in generale nelle controversie di cui al comma 1, ossia quelle devolute alla giurisdizione del giudice ordinario e riguardanti il lavoro pubblico privatizzato, sia nel caso particolare di cui all'art. 64, comma 3, ossia quello dell'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi, il ricorso per Cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui al precedente art. 40.

Più recentemente la legge 14 maggio 2005, n. 80, art. 1, nel dettare il criterio di delega per riformare il processo di Cassazione e nel prevedere l'estensione del sindacato diretto della Corte anche all'interpretazione e all'applicazione dei contratti collettivi nazionali di diritto comune, ha parimenti ribadito la limitazione al livello contrattuale nazionale<sup>123</sup>.

La limitazione ai contratti e accordi collettivi nazionali, prevista dall'art. 64, comporta innanzi tutto che tale speciale ricorso per *saltum* ed immediato, senza possibilità di differimento mediante riserva, non possa trovare applicazione ai contratti collettivi integrativi, ancorchè stipulati ai sensi del precedente art. 40, anche se richiamati dal terzo comma dell'art. 63 e quindi non di meno ricadenti nell'ampia fattispecie della devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario<sup>124</sup>.

La giurisprudenza della Suprema Corte<sup>125</sup> ha in proposito affermato che il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 63 nel prevedere che il ricorso per

---

<sup>123</sup> Coerentemente con la previsione dei cit. artt. 63 e 64, che tale limitazione contengono, l'art. 47, comma 8, prevede la pubblicazione nella gazzetta ufficiale dei soli contratti e accordi collettivi nazionali.

<sup>124</sup> Cfr. Cass., SS.UU., 3 marzo 2003 n. 3145; Cass. 24865/05 e 7208/05.

<sup>125</sup> Cass. 17 agosto 2004 n. 16059.

Cassazione possa essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, non può trovare applicazione in relazione ai contratti collettivi integrativi di cui al precedente art. 40 dello stesso decreto<sup>126</sup>.

La stessa limitazione - per le stesse ragioni - vale per i contratti di livello non nazionale, ma regionale o provinciale, non essendo ammissibile in proposito un'interpretazione estensiva o analogica del dettato dell'art. 64 citato<sup>127</sup>.

#### **IV.2 L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti nazionali**

Accostarsi all'art. 68 *bis* del d.lgs. n. 29 del 1993, introdotto dall'art. 30 del d.lgs. n. 80 del 1998, consente di visualizzare un ampio spettro di questioni,

---

<sup>126</sup> Con riferimento alla richiamata limitazione del quinto comma dell'art. 63 - Cass., sez. lav., 19 marzo 2004, n. 5565, ha affermato che, con riguardo ai contratti collettivi di lavoro relativi al pubblico impiego privatizzato, la regola posta dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, che consente di denunciare direttamente in sede di legittimità la violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi, deve intendersi limitata ai contratti ed accordi nazionali di cui all'art. 40 del predetto D.Lgs., con esclusione dei contratti integrativi contemplati nello stesso articolo, in relazione ai quali il controllo di legittimità è finalizzato esclusivamente alla verifica del rispetto dei canoni legali di interpretazione e dell'assolvimento dell'obbligo di motivazione sufficiente e non contraddittoria.

<sup>127</sup> La Suprema Corte ha infatti già ritenuto che quella prevista da quest'ultima disposizione costituisce una procedura eccezionale non suscettibile di interpretazione estensiva o analogica. In particolare Cass. 7 aprile 2005 n. 7208 ha affermato che - avendo D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 64 previsto il ricorso immediato per cassazione avverso la sentenza del giudice di primo grado che abbia deciso solo su questioni concernenti l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi del pubblico impiego privatizzato, così introducendo nell'ordinamento, al fine di assicurare un'interpretazione tendenzialmente uniforme delle clausole dei contratti in questione, un'eccezione alla regola generale in ordine alle sentenze ricorribili - ne consegue che tale disposizione non è suscettibile di interpretazione analogica o estensiva e quindi è stato ritenuto inammissibile il ricorso avverso la sentenza di primo grado che aveva deciso anche sul merito della domanda. Il riconoscimento della limitazione al livello nazionale della contrattazione collettiva ha trovato poi riscontro anche nella giurisprudenza delle Sezioni Unite di questa Corte (Cass., sez. un., 3 marzo 2003 n. 3145) che, con riferimento all'art. 64 cit., ha evidenziato che "l'avere la citata norma fatto espresso riferimento alla contrattazione nazionale significa soltanto che il livello della contrattazione condiziona bensì il ricorso all'ivi prevista procedura speciale di accertamento pregiudiziale (sperimentabile esclusivamente in relazione al più elevato livello della fonte negoziale)".

tutte al contempo tendenti, per la loro rilevanza sistematica, ad assumere un ruolo di primo piano.

Il procedimento previsto dalla norma, analizzato in un'ottica processuale, ripropone il dibattito intorno al ruolo nomofilattico della Corte di Cassazione ed evoca il tema della deflazione del contenzioso, con particolare riguardo alle c.d. controversie seriali ed al ruolo delle contrapposte associazioni sindacali.

Nella diversa ottica sostanziale, esso tocca invece il delicato nodo dell'interpretazione autentica del contratto collettivo, già analizzata in precedenza, e degli effetti di quest'ultima sulle posizioni dei singoli.

Da un lato, emerge nitidamente la questione della natura giuridica, regolamentare ovvero contrattuale, del contratto collettivo, che nel settore pubblico incontra una maggiore accentuazione della propria attitudine regolativa.

Dall'altro, affiora tangibilmente il nodo dell'*erga omnes*, che non può dirsi ancora compiutamente sciolto, per quanto attiene alla contrattazione collettiva delle pubbliche amministrazioni.

Il meccanismo processuale in esame muove infatti da un'implicita *condicio*, costituita dall'efficacia generalizzata del contratto collettivo.

Qualunque istituto processuale teso a garantire un'uniforme applicazione del contratto collettivo ai singoli rapporti di lavoro servirebbe, del resto, a ben poco se il contratto stesso non fosse applicabile a tutti i rapporti individuali<sup>128</sup>.

Oltre che all'ambito soggettivo di efficacia del contratto collettivo, il raggiungimento dei fini perseguiti dall'art. 68 *bis* si lega poi all'ambito soggettivo di efficacia della pronuncia resa dal giudice sull'interpretazione del contratto.

---

<sup>128</sup> E non è un caso che l'ordinamento giuridico italiano abbia conosciuto l'esperienza delle controversie giuridiche collettive, tese anch'esse ad assicurare un'interpretazione uniforme del contratto, nel contesto di un sistema, quale quello corporativo, fondato sull'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo.

E qui il legislatore del 1998 si è ingegnato, ad estendere in maniera indiretta e pur tuttavia *ultra partes*, l'interpretazione fornita dalla Corte di Cassazione<sup>129</sup>.

Nel testo definitivo, è stato previsto un accertamento pregiudiziale sulla validità, l'efficacia e l'interpretazione del contratto collettivo, e si affida al giudice del merito — una volta sfumata la possibilità di sottoscrivere un accordo di interpretazione autentica — il compito di pronunziarsi con sentenza parziale, immediatamente ricorribile per cassazione, sul significato della clausola contrattuale.

Anche nella formulazione definitiva permane, comunque, l'assoluta centralità del ruolo attribuito alla Suprema Corte, presso la quale dovrebbe celebrarsi il momento cruciale delle più controverse questioni interpretative.

Dalla norma in questione si delinea pertanto un contratto collettivo fortemente connotato dalla sua attitudine eteronoma e quindi per la sua efficacia regolativa; il che tuttavia non sarebbe strutturalmente incompatibile con la configurazione di quest'ultimo quale espressione di autonomia negoziale.

Incentrando l'attenzione proprio sull'accordo di interpretazione autentica del contratto collettivo, a tale fine, non nuoce riesaminare la questione, dibattuta all'epoca della c.d. privatizzazione, relativa alla supposta illegittimità costituzionale dell'originaria versione dell'art. 53 del d.lgs. n. 29 del 1993.

---

<sup>129</sup> Come la dottrina ha già avuto modo di rilevare, il testo dell'art. 68-*bis* si discosta sensibilmente dallo schema di decreto delegato licenziato all'inizio del 1998 dal sottocomitato « Lavoro Pubblico » del comitato di esperti per l'attuazione della l. n. 59/1997. In quell'originaria formulazione, si prefigurava un giudizio incidentale sull'interpretazione del contratto, in qualche modo ispirato al modello del giudizio avanti la Corte di Giustizia delle Comunità europee. L'interpretazione resa dalla Corte di Cassazione avrebbe poi assunto un significato nomofilattico, attraverso la previsione dell'impugnabilità delle sentenze di merito che avessero disatteso la statuizione della Corte. Cfr. L. De Angelis, "L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità e interpretazione dei contratti collettivi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 68-bis, d.lgs. n. 29/1993)" in *"Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Commentario. Tomo III"*, diretto da F. Carinci e M. D'Antona, Milano, 2000, 1869, 826; P. G. Alleva, "Riflessioni sulle misure di « deflazione » del contenzioso del lavoro pubblico e privato", in *Riv. giur. lav.*, 1998, I, 124; A. Briguglio, "La Cassazione e le controversie in materia di pubblico impiego trasferite alla giurisdizione ordinaria", RDP, 1998, 1030.

Benché il tema possa apparire non più attuale, da tale questione si potrebbero tuttavia trarre le premesse per una migliore comprensione dei recenti sviluppi legislativi.

Invero, l'art. 53 del d.lgs. n. 29 del 1993, nel demandare all'autonomia collettiva il potere di chiarire la portata di regole poste dalla stessa attraverso il contratto collettivo, evocava temi di rilievo centrale nella più generale teorica della contrattazione collettiva<sup>130</sup>.

Attraverso l'interpretazione autentica del contratto collettivo, il legislatore, pur muovendosi sul solo piano della controversia individuale, aveva in qualche modo ridestato l'interesse per il tema delle controversie giuridiche collettive, delle quali riproponeva nella sostanza le finalità di omogeneità interpretativa.

È stato affermato che, se da un lato veniva consentito all'autonomia sindacale di disporre dei diritti dei singoli, dall'altro si evidenziava come a tutta la disciplina della contrattazione collettiva, contenuta nel d.lgs. n. 29 del 1993, fosse sottesa la *ratio* di assicurare un'applicazione generalizzata ed uniforme<sup>131</sup> della negoziazione, con la primaria esigenza di garantire un adeguato controllo dei flussi di spesa.

Il che avrebbe reso di immediata percezione i riflessi del negozio interpretativo delineato dall'art. 53 sulla questione dell'*erga omnes*<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> È stato osservato che attraverso l'interpretazione autentica del contratto collettivo, il legislatore, pur muovendosi sul solo piano della controversia individuale, aveva in qualche modo ridestato l'interesse per il tema delle controversie giuridiche collettive, delle quali riproponeva nella sostanza le finalità di omogeneità interpretativa. A. Bollani, "L'interpretazione del contratto collettivo alla luce della disciplina introdotta dal d. lgs. n. 80/1998", *op. cit.*

<sup>131</sup> Parlando di uniformità, alcuni hanno ritenuto non alludere ad un'inderogabilità assoluta del contratto collettivo da parte dell'autonomia individuale (ché anzi — secondo la lettura preferibile e nonostante le ineliminabili peculiarità del settore pubblico — è da ritenersi del tutto legittima l'attribuzione di trattamenti migliorativi *ad personam*), ma hanno voluto soltanto evidenziare le finalità pratiche cui il legislatore ha inteso ispirarsi. La volontà di gestire in ambito sindacale le controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, evidentemente, deriva dalla preoccupazione di evitare le assai meno controllabili ricadute che discenderebbero da pronunce rese dall'autorità giudiziaria (con l'esplosione di contenzioso che si può immaginare). Cfr. comunque, sul problema della parità di trattamento nel pubblico impiego, T. Treu, "La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura", in *Dir. lav. rel. ind.*, 1994, 16 ss.; A. Maresca, "Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico", *cit.*, 46.

Il vero problema era racchiuso nell'originario terzo comma della norma, nel quale il legislatore, dopo aver sancito l'effetto dell'accordo di interpretazione autentica sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo, richiamava, quasi a chiarire il meccanismo di funzionamento dell'istituto, la disposizione di cui al quarto comma dell'art. 2113 c.c.

Con ciò — suscitando vivaci reazioni in dottrina<sup>133</sup> — si ammetteva dunque la non impugnabilità, da parte dei singoli lavoratori, dell'eventuale contenuto dispositivo dell'accordo, rispetto alla pretesa fatta valere nella controversia individuale.

Le critiche sviluppate da più parti non attenevano tanto all'opportunità del dettato legislativo, quanto alla sua stessa legittimità costituzionale.

E ciò sotto vari profili, ritenendosi che la compressione dei diritti individuali ad opera dell'autonomia collettiva fosse censurabile in base non solo all'art. 76 Cost., sotto il profilo dell'eccesso di delega, ed all'art. 24 Cost., ma anche allo stesso art. 39 Cost.

Nel contenuto dell'art. 53 venne infatti ravvisato un condizionamento inammissibile della libertà sindacale, dal momento che la norma affidava un potere dispositivo ad alcune organizzazioni sindacali in piena indipendenza, non solo dalla volontà del singolo lavoratore interessato, ma persino dagli orientamenti dell'insieme dei lavoratori<sup>134</sup>.

---

<sup>132</sup> Nella sua prima versione la norma prevedeva che, all'insorgere di «controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi», le parti stipulanti si incontrassero «per definire consensualmente il significato della clausola controversa» e che l'accordo scaturitone sostituisse «con effetto retroattivo (...) la clausola contrattuale oggetto della controversia».

<sup>133</sup> Si parlò di «pesantissimi dubbi di costituzionalità», cfr. sul punto M. Barbieri - M.G. Garofalo, «La contrattazione collettiva, ne Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», in *Commentario*, dir. da F. Carinci, Milano, Giuffrè, 1995, I, 787; M. Roccella, «La nuova normativa e l'assetto dei rapporti sindacali», in *Dir. prat. lav.*, 1993, n. 15, ins., XXVII; F. Carinci - M.T. Carinci «La privatizzazione del rapporto di lavoro», in *Dir. prat. lav.*, 1993, n. 15, ins., XV.

<sup>134</sup> Cfr. M. Barbieri - V. Leccese, «L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica e transazione collettiva», in M. Rusciano - L. Zoppoli (a cura di), «L'impiego pubblico nel diritto del lavoro», Torino, Giappichelli, 1993, 310; cfr. anche M. Barbieri, «Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico», Bari, Cacucci, 1997, ove l'A. osserva che la norma «avrebbe fatto compiere un rilevante salto di qualità al processo di istituzionalizzazione del sindacato», scontrandosi con l'art. 39 Cost., «tanto

L'incostituzionalità *ex art. 39 Cost.* del testo originario dell'art. 53, tuttavia, è stata più affermata che argomentata<sup>135</sup>.

D'altronde, sostenere che il contrasto dell'art. 53 con l'art. 39 Cost. derivasse sia dalla carenza di un mandato individuale a disporre (in riferimento al primo comma della norma costituzionale) sia dalla prospettazione di un meccanismo di rappresentanza legale dei lavoratori, secondo criteri difforni da quelli prefigurati dal Costituente nel quarto comma, è una tesi che non può essere condivisa.

Infatti, il contratto collettivo delineato dall'art. 39, quarto comma, Cost. è dotato di un'efficacia soggettiva estesa anche ai lavoratori non sindacalizzati, per i quali non viene previsto alcun meccanismo di rappresentanza volontaria<sup>136</sup>.

Invero, la norma costituzionale copre l'azione sindacale in ogni sua forma, ivi compresa quella contrattuale.

A questa stregua, risulta evidente come la vitalità e l'esistenza stessa del sindacato, al pari di quanto si riscontra in qualunque fenomeno associativo, siano condizionate anche dalla possibilità di imporre, se necessario, alcune compressioni degli interessi degli associati, in nome dell'interesse collettivo<sup>137</sup>.

Il principio di libertà sindacale si rivela inidoneo a fondare qualsivoglia soluzione per i conflitti interni all'organizzazione; esso anzi denuncia, in questo caso, tutta la sua ambivalenza, poiché costituisce, come è noto, una

---

rispetto alla libertà sindacale quanto rispetto alle previsioni in tema di *erga omnes*, nel momento in cui finisce per prospettare un congegno di rappresentanza *ex lege* dei lavoratori pubblici da parte dei sindacati firmatari dei contratti, anche al di là dei limiti temporali in cui questi per ipotesi possiedono i requisiti di legge per la legittimazione negoziale ».

<sup>135</sup> In effetti, è tutto da dimostrare ciò che invece si è dato per scontato, e cioè che risulti costituzionalizzato un principio di indisponibilità dei diritti individuali ad opera del sindacato. Il testo originario dell'art. 53 è stato ritenuto costituzionalmente legittimo da A. Tursi, "*Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*", Torino, 1996.

<sup>136</sup> Il che vale dunque a smentire l'esistenza di un principio costituzionale, discutibilmente estratto dal primo comma dell'art. 39, in base al quale l'autonomia collettiva non potrebbe esplicare effetti nella sfera degli individui in difetto di un mandato rappresentativo.

<sup>137</sup> Ed invero, il contratto collettivo è, per antonomasia, destinato ad invadere e coartare l'autonomia dei soggetti obbligati alla sua applicazione, così A. Maresca, "Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato", in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, 710.

garanzia costituzionale rivolta tanto ai singoli quanto alle organizzazioni sindacali<sup>138</sup>.

E ciò è tanto più vero se si considera che anche l'attività conciliativa e quella di c.d. amministrazione del contratto collettivo costituiscono una «componente essenziale dell'attività sindacale<sup>139</sup>».

L'indisponibilità dei diritti individuali da parte del sindacato non riveste alcuna necessarietà costituzionale, ma deriva invece, nell'impostazione tradizionale del problema, dall'interpretazione del mandato conferito dagli iscritti all'associazione sindacale.

La dottrina, che fin dagli anni Cinquanta e Sessanta ha negato l'esistenza di un potere dispositivo del sindacato sui diritti acquisiti dai lavoratori, hanno preso le mosse dalla considerazione che il singolo, aderendo all'associazione, non attribuisce ad essa tale potere; sicché il sindacato, qualora pretendesse di esercitarlo, lo farebbe senza titolo.

È stato infatti affermato come le associazioni sindacali esprimano un proprio potere contrattuale fondato sul mandato conferito dagli iscritti<sup>140</sup>.

Così ricostruito il problema in termini civilistici, occorre aggiungere che nulla osterebbe all'esplicito conferimento, da parte dei lavoratori, di un

---

<sup>138</sup> Ne consegue che il tentativo di inferire dalla sua scarna formulazione una regola, di rilevanza costituzionale, capace di risolvere i conflitti tra individui ed organizzazione, sarebbe un'operazione destinata a raggiungere assai difficilmente risultati conclusivi ed incontestabili.

<sup>139</sup> Cfr., in tal senso, G. Giugni, "La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro, *Dir ec.*, 1959, 832 ss., ora in ID., *Lavoro legge contratti*, Bologna, 1989, 49.

<sup>140</sup> Cfr. sul punto T. Treu, "Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva", in *RDC*, 1965, I, 338-339. Deve anche essere segnalata la tendenza di parte della dottrina a sminuire la teoria del mandato e ad enucleare la titolarità, in capo al sindacato, di un interesse negoziale proprio, sicché i limiti dell'autonomia collettiva dovrebbero ricavarli « dal profilo funzionale che l'ordinamento le attribuisce, in stretta aderenza con il mutevole evolversi dell'interesse collettivo», (così R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione*, cit., 32, G. Ferraro, "Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela, Padova, Cedam, 1981); lo schema del mandato è stato criticato anche perché ritenuto inidoneo a dare conto del fenomeno organizzativo sindacale, al quale meglio si attaglierebbe lo schema del contratto plurilaterale, cfr. M. Dell'Olio, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, Cedam, 1980; G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva*, Milano, Giuffrè, 1994, 173 ss.. Un'altra possibile ricostruzione volta a salvaguardare i diritti dei singoli è quella — invero minoritaria — che configura il contratto collettivo come contratto a favore di terzi, con la conseguenza che i lavoratori, profittando della pattuizione stipulata in loro favore, la renderebbero irrevocabile, ex art. 1411, secondo comma c.c., e non più disponibile da parte dei contraenti, cfr. G. Spagnolo Vigorita, *Contratto collettivo, contratto a favore di terzi, limiti al potere dispositivo del sindacato*, DLRI, 1993, spec. § 5, 59 ss., ed ivi la giurisprudenza citata.

mandato volto anche a disporre dei loro diritti, nel qual caso il potere dispositivo deriverebbe da un atto di autonomia negoziale<sup>141</sup>.

Se va ritenuta legittima una tale espressione di autonomia privata, non dovrebbe potersi dubitare nemmeno della legittimità di una previsione legale che muovesse in analoga direzione.

E, da questo punto di vista, non può sfuggire che il testo originario dell'art. 53, terzo comma, costituisse appunto quel titolo, di fonte legale, necessario a fondare un potere dispositivo dell'associazione sindacale.

Pertanto, la formulazione legislativa, felice o meno che fosse, opportuna o meno che potesse apparire, ben difficilmente avrebbe potuto essere ritenuta incostituzionale, nemmeno sotto il profilo della lesione del diritto del singolo di agire in giudizio<sup>142</sup>.

A prescindere dalla parentesi corporativa, indelebilmente segnata dalla matrice autoritaria che ne ha costituito il vizio di origine, l'inestricabile intreccio fra la struttura interindividualistica del rapporto obbligatorio che lega datore e prestatore di lavoro e la dimensione collettiva degli interessi in gioco nonché, soprattutto, l'identificazione degli strumenti attraverso i quali tale nesso può assumere compiuto rilievo giuridico, hanno faticato ad emergere nelle percezioni dell'ordinamento positivo.

Tale difficoltà si è dimostrata, soprattutto, con riferimento al complessivo sistema di amministrazione del contratto collettivo e di risoluzione delle controversie che ne derivano, caratterizzato, come già evidenziato, dal mancato riconoscimento dell'esistenza di controversie giuridiche collettive e dal contestuale diniego di un ruolo attivo delle

---

<sup>141</sup> In giurisprudenza, argomenta a partire dalla teoria del mandato Cass. 20 marzo 1996, n. 2361, *RGL*, 1996, II, 55, che nega — su quel presupposto — la disponibilità, da parte dell'autonomia collettiva, di diritti acquisiti dalle parti del rapporto di lavoro. Tra le tante, cfr. anche Cass. 27 agosto 1997, n. 8098, *MGL*, 1997, 791; Cass. 12 settembre 1995, n. 9646, *NGL*, 1996, 26; Cass. 17 luglio 1992, n. 8718, *DPL*, 1992, 40, 2735; Cass. 16 marzo 1990, n. 2155, *NGL*, 1990, 611; Cass. 5 luglio 1990, n. 7050, *ivi*, 1990, 625; Cass. 11 novembre 1988, n. 6116, *q. Riv.*, 1989, II, 407.

<sup>142</sup> A. Tampieri, *L'interpretazione autentica dei contratti collettivi*, *LD*, 1995, 193 ss., spec. § 8 e 218-219, pur ritenendo che l'accordo *ex art.* 53 non potesse ritenersi lesivo di diritti acquisiti del lavoratore, afferma che la norma si poneva comunque in contrasto con l'art. 24, primo comma, Cost., limitando il diritto del lavoratore di agire in giudizio.

organizzazioni sindacali nel processo<sup>143</sup>, con la sola eccezione del particolare procedimento per la “repressione della condotta antisindacale” ex art. 28 St. Lav..

Qualche passo avanti c'è stato in effetti con riferimento al settore pubblico, nell'ambito della riforma che ha portato alla contrattualizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ove è specificamente disciplinato il procedimento di “accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi” ex art. 68- *bis* , del d. lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, oggi art. 64 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Un procedimento esperibile dal giudice di una controversia individuale relativa al rapporto di un lavoratore con l'amministrazione d'appartenenza qualora, per la soluzione della medesima, sia necessario risolvere in via pregiudiziale una questione riguardante appunto la validità, l'efficacia o l'interpretazione delle clausole di un contratto collettivo nazionale: in tale caso la legge prevede la possibilità di una temporanea sospensione della causa onde consentire alle parti collettive contraenti la ricerca di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto, ovvero sulla modifica della clausola controversa<sup>144</sup>.

Solo se il tentativo fallisce il giudice si riappropria del potere-dovere di decidere la causa applicando la clausola nella sua formulazione originaria, che sarà da lui interpretata utilizzando i tradizionali canoni di ermeneutica contrattuale.

---

<sup>143</sup> Corte Cass., 03.11.1984, n. 6480, in *Giust. civ.*, 1984, I, 1855 e ss, con note sostanzialmente critiche di A. Vallebona e B. Sassani. Sul tema generale è d'obbligo il rinvio al classico U. Romagnoli, *Le associazioni sindacali nel processo*, Milano, 1969, *passim*, nonché, da ultimo, per una puntuale ricostruzione del dibattito, vedi E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 2000, 207 e ss.

<sup>144</sup> Sul carattere discrezionale della scelta del giudice di rinviare la questione alle parti collettive stipulanti vedi, recentissimamente, Corte Cost., 05.06.2003, n. 199, in *Law. pubb. amm.*, 2003, 885 e ss, specialmente pag. 893, ove l'espresso riferimento alla necessaria *serietà* della questione interpretativa da sottoporre alle parti postula un preventivo esame della sua effettiva rilevanza: così anche D. Borghesi, *Il rinvio a titolo pregiudiziale per l'interpretazione dei contratti collettivi del pubblico impiego resiste ai primi controlli della Corte Costituzionale*, *ibidem*, pag. 903. Sui confini di tale discrezionalità vedi già M. D'Antona, *Contratto collettivo, sindacati e processo del lavoro dopo la “seconda privatizzazione” del pubblico impiego (osservazioni sui D. lgs. n. 396 del 1997, n. 80 del 1988 e n. 387 del 1998)*, in *Foro it.*, I, 622 e ss, spec. 633.

Al riguardo la legge, nel caso in cui una delle parti ritenga censurabile l'interpretazione prescelta, consente l'immediato ricorso per cassazione nei confronti dello specifico provvedimento con il quale il giudice ha fornito la propria interpretazione del contratto, con effetto sospensivo del processo; qualora, invece, l'auspicato accordo sia raggiunto, esso è destinato a sostituire, ai sensi dell'art. 53, del d.lgs. n. 29 del 1993, oggi art. 49, del d. lgs. n. 165 del 2001, che disciplina appunto l'ipotesi di "interpretazione autentica del contratto collettivo" ad opera dei soggetti collettivi contraenti, l'accordo precedente con valenza *ex tunc* e ad esso il giudice dovrà conformarsi nel pervenire alla soluzione della controversia nel cui ambito la questione è sorta.

Ma la funzione compositiva dell'eventuale accordo è destinata ad espandersi ben oltre i confini della singola controversia originaria, giacché la prevista sostituzione del vecchio testo (controverso) con la nuova clausola interpretativa conferisce a quest'ultima tutti i caratteri tipici del contratto collettivo del settore pubblico (applicabilità generalizzata ed inderogabilità).

I giudici di qualunque controversia relativa all'applicazione del medesimo contratto collettivo saranno dunque vincolati all'applicazione del rinnovato assetto negoziale e la questione potrebbe tornare ad essere oggetto di controversia non per rimettere in discussione il primato della clausola nella formulazione uscita dal nuovo negoziato, ma solo qualora si ritenesse che essa o non abbia chiarito i dubbi, ovvero ne abbia creato di nuovi<sup>145</sup>.

Tornando agli specifici effetti dell'eventuale accordo interpretativo, è stato giustamente notato<sup>146</sup>, come il rilievo potenzialmente "seriale" della questione relativa all'interpretazione del contratto collettivo determini effetti differenziati a seconda che la questione trovi una propria specifica

---

<sup>145</sup> Salvo il caso, delicatissimo anche per l'incertezza delle conseguenze che ne potrebbero derivare e che dovrebbe, comunque, necessariamente passare attraverso il prudente apprezzamento del singolo giudice, in cui l'attività negoziale posta in essere dai soggetti collettivi stipulanti abbia superato i confini del negoziato interpretativo, per dare luogo ad una vera e propria negoziazione innovativa, diretta a sfociare in un nuovo contratto collettivo modificativo dei precedenti equilibri negoziali.

<sup>146</sup> A. Maresca, *Appunti per uno studio sull'interpretazione "autentica" del contratto di lavoro pubblico*, in *L'interpretazione dei contratti collettivi*, a cura di R. Flammia, Roma, Bancaria Ed., 1999, pag. 158.

composizione stragiudiziale attraverso un nuovo accordo interpretativo, ovvero sia risolta giudizialmente, attraverso uno specifico provvedimento del giudice *a quo*.

Sul punto si rileva che la tendenza espansiva dell'eventuale *dictum* della Suprema Corte trovi un limite nella possibilità, per il giudice di un'altra causa che dissenta dall'interpretazione proposta, di optare per una diversa soluzione, che sarà comunque sempre suscettibile di convalida ovvero di riforma da parte della Cassazione stessa.

Anche a prescindere dai dubbi sollevati da taluno<sup>147</sup> in merito alla effettiva capacità deflattiva dello specifico procedimento nei confronti del contenzioso lavoristico – la fattispecie è non a caso disciplinata nell'ambito della riforma diretta alla tendenziale omogeneizzazione delle discipline lavoristiche con contestuale riunificazione della giurisdizione in capo alla magistratura ordinaria – l'intero edificio costituito dalla cosiddetta “interpretazione autentica” e dalla fase stragiudiziale del particolare procedimento di cui all'art. 68 *bis* sono stati oggetto di critiche vivaci sia nella formulazione originaria dell'art. 53, D.lgs. 29/93<sup>148</sup>, sia nel progressivo evolversi della disciplina complessiva che, anche in questo caso, ha caratterizzato l'assestarsi per aggiustamenti progressivi della normativa in materia.

In particolare si sono da più parti sottolineati i rischi – da taluno ritenuti ampiamente realizzatisi in sostanziali violazioni della legalità costituzionale<sup>149</sup> – di incostituzionalità della disciplina, sotto diversi profili, con riferimento in particolare alla presunta violazione dell'art. 39 Cost. sulla libertà

---

<sup>147</sup> L. De Angelis, *L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità e interpretazione dei contratti collettivi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 68 bis, D.lgs. n. 29/1993)*, in *Lav. pubb. amm.*, 1998, I, 825 e ss.

<sup>148</sup> L'art. 68- *bis* è stato introdotto solo successivamente ad opera del D.lgs. 80/1998 ed è oggi consolidato nell'art. 64, D.lgs. 165/2001.

<sup>149</sup> *Ex plurimis* vedi M. Barbieri – V. Leccese, *L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica e transazione collettiva*, in *L'impiego pubblico nel diritto del lavoro*, a cura di M. Rusciano e L. Zoppoli, Torino, 1993, pag. 309.

sindacale, dell'art. 24 Cost. sul diritto di difesa e dell'art. 101 Cost. in materia di soggezione del giudice solo alla legge, ovvero in relazione ad un eccesso di delega ai sensi dell'art. 76 Cost.<sup>150</sup>.

In realtà, nell'accidentato percorso che ha portato all'attuale disciplina, il testo originario dell'art. 53, in tema di interpretazione autentica aveva registrato l'inserimento, ai sensi dell'art. 24, del d.lgs. n. 546 del 1993, di un secondo comma – oggi abrogato – nel quale si statuiva che “l'accordo di interpretazione autentica del contratto avesse effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

Una previsione questa che, immaginata allo scopo di preservare l'area di intangibilità della sfera giuridica individuale così come formatasi durante la vigenza del testo originario, dalle successive e presunte ingerenze dell'autonomia collettiva, finiva col sottolineare l'ambiguità del particolare tipo di negozio che si intendeva disciplinare, formalmente indicato come contratto interpretativo e quindi munito di efficacia retroattiva, ma sostanzialmente trattato, negli effetti in capo ai soggetti individuali direttamente interessati, come negozio transattivo.

Al di là di questo aspetto peraltro, come è stato sottolineato da più parti<sup>151</sup>, il testo in vigore fra la fine del 1993 e la successiva riforma operata con il d.lgs. n. 80 del 1998, si proponeva come strumento di governo della fase applicativa del contratto collettivo, senza creare alterazioni particolari della dialettica tra fonti collettive e diritti individuali.

---

<sup>150</sup> Soprattutto per ciò che riguarda le ipotesi di violazione del principio di libertà sindacale e del diritto di difesa, l'obiezione avanzata dai critici più severi riguarda i profili di illegittimità di una disciplina che attribuisca alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo il potere di intervenire sugli equilibri negoziali pregressi attraverso una contrattazione “interpretativa” inevitabilmente destinata a modificare i precedenti assetti di interessi e ad incidere sulle posizioni soggettive individuali che nell'originario equilibrio negoziale trovavano il proprio fondamento. Da ciò il carattere strutturalmente transattivo di simili accordi ed il conseguente limite della capacità dispositiva riconosciuta ai soggetti collettivi rinvenibile nell'avvenuto “esaurimento della funzione normativa del contratto collettivo”. A. Maresca, *Diritti individuali del lavoratore e poteri dei sindacati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 658.

<sup>151</sup> M. G. Garofalo, *Il trasferimento di giurisdizione nel lavoro pubblico*, in *Lav. pubb. amm.*, 1999, 523; M. Barbieri, *Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico*, Bari, 1997, pag. 370-371.

E per il futuro, consentiva alle parti collettive la predisposizione di una disciplina sostitutiva di quella controversa, munita della stessa efficacia, prefigurando, per il passato, uno schema di transazione a disposizione delle parti individuali.

Tuttavia, con l'emanazione del d.lgs. n. 80 del 1998 la prospettiva cambia.

Il secondo comma dell'art. 53, come già innanzi dedotto, venne abrogato, facendo venir meno la necessità del consenso delle parti interessate affinché l'accordo interpretativo potesse immediatamente produrre i propri effetti.

Ciò vale in particolare per ciò che riguarda le parti della controversia individuale che, nel corso del procedimento di accertamento pregiudiziale sulla validità, efficacia o interpretazione del contratto collettivo introdotto *ex novo* dall'art. 68 *bis*, abbiano fornito lo spunto per la negoziazione interpretativa.

A fronte del nuovo testo, che supera le precedenti ambiguità eliminando quella sorta di “cordone di protezione”, costituito dal necessario consenso delle parti interessate affinché il negozio interpretativo possa legittimamente dispiegare i propri effetti, oggetto di necessaria attenzione è il grado di protezione offerto dall'ordinamento all'intangibilità della sfera giuridica individuale rispetto alle possibili interferenze della contrattazione collettiva<sup>152</sup>.

*Rebus sic stantibus* la strumentalità del riconoscimento di una funzione regolativa del contratto collettivo all'autotutela dell'interesse collettivo, di cui il sindacato è portatore e legittimo interprete, è ragionevole ritenere si verifichi che la disposizione collettiva abbia assolto compiutamente la propria funzione

---

<sup>152</sup> Tornava sostanzialmente d'attualità il problema del confine avanti al quale deve arrestarsi il potere dispositivo dell'autonomia collettiva, ovvero quale è il momento nel quale giunge appunto ad esaurimento la funzione normativa del regolamento collettivo.

ed abbia quindi cessato di reggere dinamicamente le sorti dei singoli rapporti individuali cui esso è applicabile<sup>153</sup>.

È così che non può postularsi l'avvenuta cristallizzazione di posizioni giuridiche consolidate in capo alle parti del rapporto individuale di lavoro ogniquale volta il testo dell'accordo renda possibili differenziate prassi applicative, tutte compatibili col dato testuale, ancorché reciprocamente alternative e sul cui preciso significato sorge appunto la controversia interpretativa che il giudice ritiene rilevante per la decisione della causa.

La controversia nasce proprio dalla molteplicità delle applicazioni del contratto collettivo e, di conseguenza, non si può parlare di intangibilità di situazioni acquisite per effetto di una delle diverse opzioni interpretative concretamente possibili, rispetto alle quali l'accordo interpretativo è chiamato a svolgere la funzione di individuazione di quella che meglio corrisponde all'equilibrio negoziale di cui ciascun elemento dell'accordo è espressione, nel necessario confronto dialettico con la realtà che esso è chiamato a regolare<sup>154</sup>.

In questo senso, laddove di "interpretazione autentica" si tratti, ed in particolare dell'attività negoziale interpretativa instauratasi nell'ambito del procedimento di cui all'art. 64, del d.lgs. n. 165 del 2001, le differenze rispetto ad un'eventuale pattuizione modificativa cui le parti contraenti abbiano voluto attribuire efficacia retroattiva sono, almeno sul piano dell'individuazione della fattispecie astratta, agevolmente identificabili.

Nella consapevolezza di come qualsiasi negozio, ancorché dichiaratamente volto ad accertare una preesistente situazione, non può che determinare, nei fatti, effetti costitutivi giacché "la certezza che con esso si raggiunge è, per così dire, una certezza creata, non una certezza trovata"<sup>155</sup>, si

---

<sup>153</sup> E non solo quando abbia identificato tutti gli elementi idonei alla prefigurazione in capo al prestatore di specifici diritti soggettivi, ma anche quando l'astratta formulazione della fattispecie abbia dimostrato di resistere al confronto con il concreto assestarsi delle situazioni individuali che la disciplina è chiamata a regolare.

<sup>154</sup> Spunti in questo senso sono in P. Tosi, *Disponibilità individuale e collettiva dei diritti soggettivi nascenti da norme inderogabili*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 615 e ss.

<sup>155</sup> F. Santoro Passarelli, *L'accertamento negoziale e la transazione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1956.

può sostenere che l'eventuale aggiustamento testuale non è diretto a modificare nella sostanza la pattuizione originaria, ma vuole ricondurne l'interpretazione e, di conseguenza, la concreta applicazione delle diverse clausole al complessivo assetto di interessi che le parti collettive stipulanti avevano originariamente inteso regolare.

Nel caso invece di una avvertita esigenza, condivisa da entrambe le parti, di variare tale assetto attraverso la stipulazione di un nuovo accordo modificativo, il fenomeno presenta le caratteristiche tipiche di una successione nel tempo di clausole contrattuali diverse.

Posta la questione in questi termini, parte della dottrina ha sostenuto<sup>156</sup> una difficoltà nell'individuazione in concreto della linea di demarcazione fra le due ipotesi.

Ciò che resta da chiarire, giacché la legge nulla prevede in merito, sono le conseguenze che si determinerebbero, soprattutto con riferimento al singolo giudizio promosso ai sensi dell'art. 64 citato, nel caso in cui il giudice ritenesse superati i limiti dell'accordo interpretativo.

Le alternative non sono molte, poichè volendo escludere che tale controllo sia precluso dalla nuova disciplina, al giudice della controversia individuale non rimarrebbe altra strada che quella di esprimersi sul punto, con apposito provvedimento censurabile in Cassazione, offrendo contestualmente una propria interpretazione della clausola controversa, in conformità con quanto è espressamente previsto in caso di mancato accordo.

Nessuno degli elementi di specialità dell'attuale disciplina della contrattazione collettiva per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche - ossia, non la particolare struttura giuridica del datore di lavoro, né le specifiche peculiarità degli effetti della contrattazione collettiva nei confronti della generalità dei dipendenti, né, tantomeno, i vincoli di compatibilità finanziaria che limitano la discrezionalità dell'agente contrattuale datoriale e neppure,

---

<sup>156</sup> A. Maresca, *Appunti per uno studio sull'interpretazione "autentica"*, cit., pag. 166 e seg.

forse, l'ammissibilità del ricorso per cassazione per violazione o falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi nazionali (art. 63, comma 5, D.lgs. 165/2001, già art. 68, D.lgs. 29/1993)<sup>157</sup> – è in sé idoneo a stravolgere la struttura giuridica e la funzione del contratto collettivo – nominato – dei dipendenti della pubblica amministrazione nel confronto con quello del settore privato, cosiddetto di “diritto comune”<sup>158</sup>.

Diversa è, per alcuni aspetti, la disciplina positiva, ma entrambi sono atti di esercizio dell'autonomia privata collettiva<sup>159</sup>, rispetto ai quali le parti stipulanti ben possono plausibilmente mantenere un potere di monitoraggio e di aggiustamento interpretativo, nei limiti delineati<sup>160</sup>.

Nel caso in cui l'accordo interpretativo non sia stato raggiunto, già si è detto di come il giudice sia chiamato a decidere della questione interpretativa con una separata sentenza, suscettibile, ai sensi del 3° comma del medesimo art. 64, di essere impugnata con ricorso immediato per Cassazione, con contestuale sospensione del processo in attesa del giudizio della corte di legittimità, per essere poi riassunto, entro il termine di sessanta giorni, a cura della parte interessata.

A questo riguardo gli elementi più significativi di questa particolare fase processuale attengono proprio agli effetti che la legge riconduce all'inconsueto intervento della Corte di Cassazione, in stretta coerenza con il dichiarato fine deflativo dell'intero procedimento.

Accanto all'ovvio valore vincolante, per il giudice *a quo*, dell'interpretazione proposta dalla Corte, il nuovo disposto normativo sembra

---

<sup>157</sup> A. Vallebona, *Le questioni di interpretazione, validità ed efficacia dei contratti collettivi nazionali del settore pubblico*, in *Giust. civ.*, 1998, II, 257. *Contra*, recentemente, G. Vidiri, *L'interpretazione del contratto collettivo nel settore privato e pubblico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 103 e ss.

<sup>158</sup> Corte Cost., 16.10.1997, n. 309, in *Lav. pubb. amm.*, 1998, 131.

<sup>159</sup> Insuperabili considerazioni sul punto sono in M. Persiani, *C'è ancora un'interpretazione del contratto collettivo?*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 825 e ss.

<sup>160</sup> Dichiaratamente in questo senso, ipotizzando già in via interpretativa la possibilità di una interpretazione autentica da parte dei soggetti collettivi stipulanti, vedi Corte Cass., 05.02.2000, n. 1311, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 1018, su cui vedi A. Gentili, *L'interpretazione autentica del contratto collettivo*, ivi, pag. 998.

infatti voler attribuire a tale decisione una significativa ed inedita valenza espansiva, a cominciare dalla espressa conservazione dei suoi effetti anche nel caso in cui il processo che ne è all'origine si estingua per via della sua mancata riassunzione in tempo utile ovvero per qualunque altra causa (art. 64, comma 4°).

Una conservazione che sembra destinata logicamente a coniugarsi, nel successivo 6° comma, con la prevista possibilità, in pendenza del relativo giudizio avanti alla Corte ed in attesa della decisione, della sospensione di ogni altro processo la cui definizione dipenda dalla risoluzione della medesima questione.

Laddove il culmine di questo progressivo rafforzamento degli effetti della decisione della Cassazione, che sembra destinata a travalicare la tradizionale funzione nomofilattica affidata alla giurisprudenza di legittimità, viene raggiunta in riferimento all'ipotesi di altri (successivi) processi nei quali sia necessario risolvere una questione interpretativa già decisa della Cassazione.

In particolare l'art. 64, 7° comma, prevede che un giudice possa scegliere di non uniformarsi, ma sottopone tale eventualità – in questo caso senza apparenti margini di giudizio circa l'effettiva essenzialità della questione – a vincoli procedurali analoghi a quelli previsti per il giudizio susseguente al mancato accordo di “interpretazione autentica”, ossia una decisione con sentenza sulla specifica questione interpretativa e la sua immediata impugnabilità avanti alla stessa Corte di Cassazione.

L'intera procedura non ha mancato di essere oggetto di un vivace dibattito critico sia con riferimento alla propria innegabile macchinosità e conseguente supposta inidoneità al perseguimento della dichiarata funzione deflattiva del contenzioso in materia, con annessi sospetti di illegittimità costituzionale per violazione delle garanzie in materia di tutela dei diritti<sup>161</sup>, sia soprattutto come riflesso di una radicata diffidenza nei confronti di qualunque

---

<sup>161</sup> Ma, in proposito, vedi Corte Cost., 05.06.2003, n. 199, cit.

intromissione giudiziaria negli equilibri connessi alla delicata fase di amministrazione degli assetti negoziali collettivi<sup>162</sup>.

Quello che sicuramente si può rilevare è che, pur con tutti i suoi limiti, la procedura indicata ha avuto quantomeno il merito di ridare attualità al tema dei rapporti fra contrattazione collettiva e processo, che è come dire fra il piano, strutturalmente collettivo, dell'autotutela sindacale e quello, fino ad oggi rigorosamente individualistico, della tutela giurisdizionale dei diritti: anche di quelli che, nell'esercizio stesso dell'autotutela collettiva, trovano la propria fonte di legittimazione giuridica.

Complessivamente considerata la questione in realtà non è nuova ed è stata oggetto nei passati decenni di un serrato confronto che ha visto la partecipazione di studiosi fra i più autorevoli, sia in ambito strettamente giuslaboristico, sia in quello delle discipline processualistiche<sup>163</sup>.

Da un lato i sostenitori della piena legittimità<sup>164</sup> – se non addirittura di specifici margini di doverosità<sup>165</sup> – di una diretta partecipazione del sindacato alle vicende processuali connesse ai problemi di interpretazione e validità dei prodotti della propria attività negoziale.

Dall'altro, invece, coloro che, in considerazione della diversità strutturale degli interessi reciprocamente riferibili ai singoli lavoratori destinatari della disciplina collettiva ed alle organizzazioni stipulanti, hanno negato che, nell'ambito di una controversia individuale ove si discuta della validità o invalidità di una disposizione di un contratto collettivo sia comunque configurabile la sussistenza, in capo al sindacato, di un qualunque interesse

---

<sup>162</sup> D. Borghesi, *Contratto collettivo...*, *op. cit.* pag. 127 e ss.

<sup>163</sup> Un'ampia ricostruzione di quel dibattito è oggi in E. Gagnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, *loc. cit.*, ma vedi già S. Liebman, *Prospettive in tema di nullità parziale del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1979, 511 e ss.

<sup>164</sup> G. F. Mancini, *Le associazioni sindacali e il nuovo processo*, in AA.VV., *Il nuovo processo del lavoro*, a cura di Genovese, Padova, 1974, pag. 9 e ss.

<sup>165</sup> T. Carnicini, *Intervento in AA.VV.*, *Il contratto collettivo*, *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro*, Milano, 1968, pag. 88 e ss.

giuridicamente rilevabile ed in sé idoneo a fornirlo di una legittimazione ad agire in giudizio, intervenendo *iure proprio*<sup>166</sup>.

Ai possibili esiti di questo dibattito era – ed è tuttora – ovviamente legata la questione, densa di implicazioni tecniche, così come politicamente sensibili, dell’ambito di efficacia soggettiva di una sentenza pronunciata a conclusione di una causa cui il sindacato abbia partecipato in qualità di parte.

Restano tuttavia i complessi problemi del rapporto tra autonomia collettiva ed autonomia individuale, laddove proprio il particolare tipo di relazione che intercorre fra disciplina collettiva e rapporto individuale può determinare quel rapporto di “pregiudizialità” fra l’interpretazione – ed i connessi problemi di validità invalidità – di una clausola collettiva e il rapporto individuale di lavoro dei singoli destinatari di quella stessa disciplina, cui sembra oggi alludere lo stesso art. 64 del d.lgs. n. 165 del 2001<sup>167</sup>.

Quanto al primo aspetto della questione, l’autore che, con maggiori approfondimenti ha ricostruito il complesso intreccio dei problemi coinvolti, finì col rilevare come un’eventuale sentenza sul contratto collettivo sarebbe inevitabilmente destinata a partecipare del carattere tendenzialmente generale e astratto del contratto stesso<sup>168</sup>.

In linea con queste premesse, è stato altresì sostenuto che l’interpretazione in essa contenuta sarebbe “da intendersi e da applicarsi ai singoli rapporti fra datori e lavoratori nei termini così fissati”<sup>169</sup>, al punto che, una volta passata in giudicato, precluderebbe di “ulteriormente conoscere della

---

<sup>166</sup> A. Proto Pisani, *L'intervento delle associazioni sindacali*, in Andrioli-Barone-Pezzano-Proto Pisani, *Le controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma, 1974, pag. 177-178.

<sup>167</sup> Potrebbe forse trattarsi di quella *pregiudizialità sostanziale* che si verificherebbe ogniqualvolta determinati effetti giuridici siano anche solo in parte ricollegabili direttamente ad altri effetti giuridici, nei confronti dei quali si pongono in uno stretto ed inscindibile rapporto di dipendenza: cfr. E. Allorio, *La cosa giudicata rispetto ai terzi*, Milano, 1935, pag. 69, ove espressamente si rileva come “pregiudizialità e dipendenza (siano) termini correlativi”.

<sup>168</sup> G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle organizzazioni sindacali*, op. cit., 81.

<sup>169</sup> T. Carnacini, *Intervento*, cit., pag. 88-89.

domanda proposta dal singolo, in quanto la materia del contendere sarebbe venuta meno per intervenuta, definitiva decisione sul punto controverso”<sup>170</sup>.

Proprio a tale proposito, dubbi di legittimità costituzionale sono stati adombrati in relazione al fenomeno di un giudicato *ultra partes* che rischia di determinare una potenziale lesione di diritti ed interessi di chi, non essendo intervenuto nel giudizio, non ha potuto difendere la propria posizione, eventualmente in contrasto da quella accolta dal giudice, e non dovrebbe quindi essere sottoposto al pregiudizio che dalla sentenza con effetti generalizzati potrebbe derivargli<sup>171</sup>.

Ed in questo senso potrebbe essere preferibile lasciare la soluzione della questione pregiudiziale alla conoscenza *incidenter tantum* del giudice investito delle singole controversie individuali.

Nell'applicazione del contratto collettivo ai propri dipendenti la pubblica amministrazione è, per espressa previsione di legge, vincolata al rispetto della regola di uniformità dei trattamenti e non è un caso, dunque, se la via seguita dall'art. 64 del d.lgs. n. 165/2001 è, da questo punto di vista, radicalmente innovativa.

Come si è visto, a fronte di una disposizione del contratto di dubbia interpretazione la legge privilegia la via negoziale alla soluzione della controversia attraverso il procedimento di “interpretazione autentica” e, solo in assenza di accordo, la questione viene ricondotta in ambito giurisdizionale.

In tale eventualità, alla decisione finale della Cassazione viene esplicitamente riconosciuta un'autorità che va ben al di là della consueta forza persuasiva dovuta all'autorevolezza dell'organo giudicante.

Altri giudici investiti di analoghe questioni relative allo stesso contratto ben potranno discostarsi, ma nei limiti posti dalla necessità di giudicare sul punto con apposita sentenza ove il dissenso dovrà essere adeguatamente

---

<sup>170</sup> A. Aranguren, *Le controversie collettive*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da G. Mazzoni e L. Riva Sanseverino, Padova, 1971, pag. 526.

<sup>171</sup> In questi stessi termini vedi già. S. Liebman, *Prospettive in tema di nullità parziale*, cit., pag. 556; cfr. E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione*, cit., pag. 219-220.

motivato anche, ma forse non solo, allo scopo di poter resistere al successivo, nuovo, vaglio della Cassazione stessa.

Una soluzione questa nella quale sembrano riecheggiare echi lontane, ma comunque percepibili, della nota, ancorché assai discussa distinzione fra “efficacia della sentenza” ed “autorità della cosa giudicata”<sup>172</sup>.

È stato sostenuto che, se per “autorità del giudicato” si intende non “un ulteriore effetto della sentenza, ma una qualità dei suoi effetti”, nel senso di mera garanzia di immutabilità, una volta esperiti tutti i possibili mezzi di impugnazione ordinaria da parte degli aventi diritto, è perfettamente logico e conforme alla legge che essa debba essere limitata alle sole parti<sup>173</sup>.

La soggezione di un terzo, in ragione del rapporto di dipendenza fra la propria personale situazione giuridica e l’oggetto della sentenza, alla decisione di una controversia di cui non sia stato parte – e nel quale non abbia dunque potuto far valere le proprie ragioni – si giustificerebbe solo se conforme alla legge.

Ed è allora in tale prospettiva che sembra collocarsi il 7° comma del citato art. 64, D.lgs. 165/2001, laddove richiama la possibilità per il giudice di una diversa controversia di discostarsi dalla precedente decisione, qualora ritenga che esistano adeguate ragioni che lo giustificino, facendone però oggetto di una sentenza *ad hoc*, immediatamente suscettibile di un controllo di legittimità.

---

<sup>172</sup>E. T. Liebman, *Efficacia e autorità della sentenza*, 2° ed., Milano, 1962.

<sup>173</sup> E. T. Liebman, *Ancora sulla sentenza e sulla cosa giudicata*, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1936, ora in *Efficacia e autorità della sentenza*, cit. pag. 129.

### IV.3 La nomofilachia accelerata della Cassazione

Le nuove regole relative al giudizio di Cassazione contenute nel decreto legislativo approvato il 22 dicembre 2005, perseguono principalmente l'obiettivo primario di recupero della funzione nomofilattica della Suprema Corte sancito dalla legge delega n. 80 del 2005<sup>174</sup>.

Funzione nomofilattica<sup>175</sup> perseguita sempre più a fatica dalla Corte, costretta ad inseguire, in affanno rispetto all'arretrato, una mole di ricorsi tale da privare di significato l'espressione Corte Suprema.

Il n. 3 dell'art. 360 c.p.c. aggiunge alla violazione o falsa applicazione di norme di diritto, anche la violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro di diritto comune.

La ricorribilità diretta prende il posto della ricorribilità mediata dalla denuncia di violazione delle regole ermeneutiche del contratto, ovvero di vizio di motivazione.

La modifica muove dal presupposto che il *self-restraint* tradizionalmente praticato dalla Corte Suprema rispetto al problema della censurabilità dell'interpretazione data dal giudice di merito di accordi e contratti collettivi di lavoro non è imposto da alcuna necessità logico-sistematica<sup>176</sup>, né da alcuna esigenza pratica.

Sotto quest'ultimo aspetto, la norma mira a sostituire al contenzioso diffuso ed individualistico che affligge la materia dell'interpretazione dei

---

<sup>174</sup> Sulla legge delega v. ampiamente, e con svariati spunti critici, A. Tedoldi, *La delega sul procedimento di cassazione*, *Riv. dir. proc.* 2005, 925 ss.

<sup>175</sup> Sulla quale, e sui rapporti della funzione con le altre funzioni proprie della Corte Suprema, v. ampiamente R. Tiscini, *Il ricorso straordinario in cassazione*, Giappichelli 2005, cap. IV, § II.10 e *passim*.

<sup>176</sup> La tradizionale risposta negativa alla sindacabilità in cassazione della interpretazione dei contratti collettivi riposa: 1) sulla originaria scelta politica della Corte, di dare un segno tangibile alla perdita, per il contratto collettivo, del rango di "fonte di diritto" conseguente alla soppressione dell'ordinamento corporativo, e 2) sull'innesto di tale scelta nella (resistibile) interpretazione dell'art. 360 n. 3 c.p.c. secondo cui solo le regole poste dalle "fonti del diritto" in senso proprio (art. 1 prel.) potrebbero integrare il concetto di "norma di diritto", con la conseguente esclusione del controllo (sotto il profilo della violazione o della falsa applicazione) degli enunciati normativi posti dai contratti collettivi (estromessi dal novero delle "fonti"). Nulla impone però di porre il problema in termini di teoria delle fonti. Sul punto v. peraltro S. Evangelista, *La riforma del giudizio di cassazione*, in *www.judicium.it*.

contratti collettivi di lavoro, la possibilità di una soluzione autorevole e tendenzialmente estintiva delle ragioni stesse del contendere.

Oltre ad avere dalla sua parte evidenti ragioni pratiche, la soluzione positiva appare in sintonia con il recupero del valore preminente della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione che esce rafforzata dall'interpretazione omogenea della parte normativa della contrattazione collettiva.

Invero, la riforma ha approntato un meccanismo pregiudiziale, l'art. 420 *bis* c.p.c., ricalcato sull'art. 64 del d. lgs. n. 165 del 2001<sup>177</sup>, sulla efficacia, validità o interpretazione di clausole di contratto collettivo di lavoro "sottoscritto dall'ARAN"<sup>178</sup>, che rende concretamente possibile che le questioni concernenti "l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di contratto o accordo collettivo nazionale" giungano direttamente dinanzi alla Corte di Cassazione.

Di fronte alla pregiudizialità della soluzione di tale ordine di questioni rispetto alla definizione di una controversia di cui all'art. 409 c.p.c., la norma impone di decidere la questione con sentenza; ai sensi del secondo comma dell'articolo.

E la sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza<sup>179</sup>.

Della formulazione dell'art. 64 del d. lgs. n. 165 del 2001 è stata riprodotta la parte relativa al meccanismo della decisione obbligatoria immediatamente impugnabile dinanzi alla Cassazione.

---

<sup>177</sup> L'art. 146-*bis* disp. att. statuisce che "Nel caso di cui all'art. 420-*bis*, si applica in quanto compatibile, l'art. 64, commi 4, 6, 7 e 8 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

<sup>178</sup> F.P. Luiso, *Accertamento pregiudiziale*, in M. Dell'Olio e B. Sassani, *Amministrazioni pubbliche, lavoro, processo*, Giuffrè 2000, 354 ss.; A. Briguglio, *Le funzioni della corte di cassazione e l'accertamento pregiudiziale sui contratti collettivi*, in G.C. Perone e B. Sassani, *Processo del lavoro e rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Cedam 1999, 79 ss.

<sup>179</sup> L'art. 420 *bis* estende quindi ai contratti e accordi intercorrenti con i datori di lavoro privati la disciplina della decisione obbligatoria attraverso sentenza immediatamente impugnabile per cassazione, già sperimentata nel settore del lavoro con le pubbliche amministrazioni.

L'art. 360 c.p.c. prevede che l'impugnazione, contro una sentenza appellabile del tribunale, può essere proposta "soltanto a norma del primo comma n. 3", sostituendosi con tale rinvio l'originario richiamo per esteso alla "violazione o falsa applicazione di norme di diritto", introducendo la possibilità di aggiungere alle norme di diritto in senso stretto le norme contenute in "contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro".

D'altro canto, nel terzo comma dell'art. 366, relativo all'accordo delle parti per omettere l'appello sono state inserite le parole "anche anteriore alla sentenza impugnata".

Appare chiara la duplice finalità perseguita.

Da un lato, permettere alle parti di accordarsi prima della sentenza di primo grado, ed in secondo luogo, contribuire a rendere effettivamente il ricorso *per saltum* una tecnica idonea ad ottenere una decisione autorevole e definitiva della lite.

È evidente l'intenzione del legislatore di consentire l'utilizzazione del ricorso *per saltum* nei casi in cui le tipiche questioni di interesse collettivo costituiscano fonte di contenzioso seriale, nel caso in cui l'interpretazione delle clausole c.d. normative di contratti ed accordi collettivi di lavoro non siano state oggetto di decisione immediata e la loro decisione sia confluita nella sentenza definitiva.

La legge delega prevedeva "l'obbligo che il motivo di ricorso si chiuda, a pena di inammissibilità dello stesso, con la chiara enunciazione di un quesito di diritto", e simmetricamente "l'enunciazione del principio di diritto, sia in caso di accoglimento, sia in caso di rigetto dell'impugnazione e con riferimento a tutti i motivi della decisione".

L'illustrazione di ciascun motivo si deve concludere, a pena di inammissibilità, "con la formulazione di un quesito di diritto che consenta alla Corte di enunciare un corrispondente principio di diritto", ex art. 366-*bis* c. 1.

L'art. 384 c. 1 invece stabilisce l'obbligo *tout court* della Corte di Cassazione di enunciare il principio di diritto quando decide il ricorso sciogliendo un quesito di diritto posto ai sensi del n. 3 dell'art. 360.

Nel momento in cui scioglie invece quesiti di diritto posti ai sensi dei nn. 1, 2 e 4 dell'art. 360, la pronuncia del principio è subordinata alla "particolare importanza" del quesito di diritto posto alla Corte<sup>180</sup>.

L'enunciazione del principio di diritto non consegue solo alla cassazione della sentenza impugnata, secondo il modello dell'art. 384 c.p.c., ma si ricollega alla decisione sul motivo di impugnazione e, quindi, anche al suo eventuale rigetto.

La particolare configurazione che finisce per assumere il ricorso assoggettato all'onere della formulazione del quesito di diritto si rifletterà di certo sullo stato dell'arte forense.

Invero, l'avvocato non potrà più trincerarsi dietro la mera denuncia di un asserito vizio, ma dovrà essere in grado di tradurre la propria denuncia in una apposita *quaestio juris*, dalla adeguatezza della cui formulazione – cioè dalla sua capacità di trovare puntuale risposta in uno specifico principio di diritto – dipende l'ammissibilità stessa del motivo di ricorso.

L'inammissibilità del motivo di cassazione conseguirà quindi non solo alla materiale mancanza del quesito di diritto ed alla mancanza di chiarezza della sua enunciazione, ma anche alla sua inadeguatezza rispetto al compito della Corte di enunciare una "regola del caso" che possa assumere il rango di principio di diritto.

Con evidenti finalità restrittive<sup>181</sup>, la riforma ha riscritto il testo del n. 5 dell'art. 360: il "*punto*" difettosamente motivato diventa "*fatto*", che, oltre che decisivo, deve presentarsi anche come "*controverso*".

---

<sup>180</sup> Resta inteso che per particolare importanza si intende, da un lato, la idoneità della soluzione attinta ad applicarsi ad una casistica aperta e non invece a fungere da *regula juris* speciale, indissolubilmente connessa alla peculiarità del caso sottoposto a giudizio e non agevolmente esportabile ad una serie indeterminata di casi, dall'altro la "particolare importanza" andrà valutata anche alla luce della sia pur relativa novità e, quindi, della non mera ripetitività del principio rispetto alla giurisprudenza della Corte.

Da un lato si è ritenuto che il termine “punto” consenta un’ampiezza eccessiva dell’ambito della censurabilità, laddove attraverso “fatto” il motivo verrebbe più agevolmente ricondotto a vizi relativi alla ricostruzione dei soli fatti storici.

Dall’altro è sembrato opportuno abbinare alla sempre necessaria decisività lo status di “fatto controverso”, cioè occorre circoscrivere l’impugnazione alla denuncia dei vizi del procedimento giustificativo dei soli fatti sui quali vi sia stata effettiva contrapposizione di tesi difensive.

Si tratta probabilmente della esclusione dei fatti da considerarsi pacifici, conseguente alla non contestazione dei fatti, prospettiva che emerge non solo dalla giurisprudenza della Corte, ma anche da norme quali l’art. 10, c. 2-*bis* d. lgsl. n. 5/2003<sup>182</sup>.

La peculiare tecnica di controllo del n. 5 è infatti indiscutibilmente estesa all’area dei giudizi di valore comportati dalle norme c.d. elastiche<sup>183</sup> ed

---

<sup>181</sup> Non che ai responsi della Corte possa addebitarsi una resa all’inflazione del motivo nei ricorsi. Si può dire che la Corte non ha in generale approfittato del legittimo controllo della logicità del giudizio per superare le sue barriere istituzionali e giudicare del fatto, ma sconcerta la costanza fluviale delle massime che replicano l’ovvio (del tipo che non basta la censura di genericità della valutazione di sufficienza delle prove, ma occorre specifica dimostrazione che le risultanze probatorie conducono a soluzione diversa; che non basta la prospettazione di una ricostruzione alternativa, ma occorre dimostrare che la ricostruzione adottata non può reggere al vaglio logico, sicché sono escluse le mere censure di apprezzamento dei fatti o di inopportunità del loro collegamento ecc.). Ciò è indice di una distorsione prospettica nella percezione del senso, della portata e della opportunità d’impiego del motivo dovuto tanto alla inadeguatezza culturale della maggioranza dello strabordante numero di avvocati ammessi al patrocinio davanti alla cassazione, quanto (ed in pari misura) al sostanziale atteggiamento remissivo della Corte (oltre che nel maneggiare la leva delle spese, su cui v. *infra* § 12), nella curiosa supplenza alle carenze dei motivi sul piano della chiarezza: si osserva in troppi casi che la Corte ha preso su di sé il carico di rendere argomentativamente accettabili censure confuse all’origine, per poi giungere a pronunciarne l’inammissibilità dopo laboriosa ricostruzione. Con questa sua nobile fatica essa ha finito per legittimare la logica del “non si sa mai” che penetra di sé la mentalità causidica della classe forense italiana, rendendo giuridicamente presentabili censure da liquidare in maniera meno sbrigativa e da sanzionare con sonore condanne alle spese.

<sup>182</sup> Cass. Sez. Un. 23 gennaio 2002 n 761; Cass. 11 dicembre 2002 n. 17644; Cass. 5 apr. 2004, n. 6663 secondo cui “*i fatti costitutivi del diritto dedotto dal ricorrente, ove non siano oggetto di specifica contestazione da parte del resistente costituito, restano estranei alla materia del contendere ed al conseguente potere di accertamento del giudicante, sicché il giudice deve ritenerli esistenti?*”).

<sup>183</sup> Notoriamente le aree dei concetti indeterminati, dei concetti valvola e, in genere, della formulazione di giudizi in cui si esercita una qualche forma di discrezionalità del giudice di merito (buona fede, creatività dell’opera, servilità dell’imitazione, giusta causa, grado della diligenza, equo temperamento degli interessi, manifesta eccessività, conformità alla destinazione economica ecc.: veri e propri giudizi di valore incidenti direttamente sulla norma in veste di qualificatori del fatto come ricompreso nell’ipotesi normativa). V. F. P. Luiso, *Diritto processuale civile*, Giuffrè 2000, II, 406 s..

alle ricostruzioni di fattispecie processuali ad effetti non rigidamente vincolati, in cui cioè il giudice di merito ha dovuto esercitare una scelta tra più possibilità<sup>184</sup>.

*Rebus sic stantibus* bisogna guardarsi da conclusioni affrettate sul senso da attribuire al mutamento di terminologia.

Il legislatore non ha qui calibrato la sua terminologia su un linguaggio formalizzato, ma ha inteso inviare un monito operativo inteso alla riorganizzazione della tecnica dei motivi.

In tal senso l'accento sul "fatto" serve a rendere immediatamente inammissibili le censure *ex n. 5* quando queste non individuino in modo semplice, chiaro e immediato il nucleo fattuale, non importa se extraprocessuale o processuale, la cui ricostruzione comporta omessa o contraddittoria motivazione.

La modifica della formula del n. 5 non è in altre parole comprensibile se non alla luce del comma 2 dell'art. 366-*bis* che impone "la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria".

Ciò vuol dire che i motivi costruiti sul n. 5 devono essere caratterizzati dall'aggancio evidente all'elemento di fatto rilevante, nel senso di presentare e caratterizzare i fatti in maniera tale che il controllore sia immediatamente posto nella condizione di verificare il procedimento di *positio, inclusio*, o *exclusio*, del giudice di merito rispetto all'elemento di fatto.

Questa ricostruzione muove dalla considerazione della incensurabilità dei giudizi affidati al giudice di merito quando questi è autorizzato dall'ordinamento a effettuare una scelta tra più possibilità.

Si tratta in realtà di una incensurabilità in linea di principio che lascia salva la possibilità del controllo ai sensi del n. 5, a condizione che la denuncia

---

<sup>184</sup> Quali il giudizio sul *raggiungimento dello scopo* impeditivo della nullità dell'atto; il giudizio sull'idoneità di un dato comportamento processuale a concretare disconoscimento di scrittura privata, i giudizi sui motivi relativi alla sospensione dell'efficacia esecutiva della sentenza, i giudizi sui comportamenti ammissivi dei fatti, sulla decadenza dall'assunzione di prova, sulla superfluità della ulteriore assunzione di prove, sulla rimettibilità in termini delle parti decadute ecc.

censuri la ricostruzione delle premesse fattuali attraverso la “chiara indicazione del fatto”, ovvero specifica indicazione della intrinseca inidoneità della ricostruzione storica a comunicare la sua *ratio* ad un interlocutore razionale, la possibilità del controllo ai sensi del n. 3 a condizione che la denuncia si traduca nella formulazione di uno specifico “quesito di diritto”, idoneo a rappresentare un autentico vizio di sussunzione, con l’avvertenza che è inammissibile il quesito che denuncia un errore di comportamento negli apprezzamenti valutativi non vincolati, nonché la possibilità del controllo ai sensi del n. 4 a condizione che la denuncia si traduca anch’essa nella formulazione di uno specifico “quesito di diritto”, relativo alla configurazione della scelta operata dal giudice quale fattispecie di nullità procedimentale rilevante.

La prospettiva del rafforzamento della funzione nomofilattica e, in particolare, della garanzia della uniforme interpretazione ed applicazione del diritto oggettivo, ha condotto a stabilire positivamente il vincolo delle Sezioni semplici al precedente delle Sezioni unite<sup>185</sup>, stabilendo che, ove la sezione semplice non ritenga di poter aderire, debba reinvestire della questione le SS.UU.

Il nuovo terzo comma dell’art. 374 stabilisce che “Se la sezione semplice ritiene di non condividere il principio di diritto enunciato dalle sezioni unite, rimette a queste ultime, con ordinanza motivata, la decisione del ricorso”.

---

<sup>185</sup> A dire il vero la previsione espressa risulterebbe addirittura ultronea aderendo alla idea (autorevolmente espressa: v. Proto Pisani, in *Foro it.* 1987, I, 746 sulla scia dell’insegnamento di Virgilio Andrioli) secondo cui il testo originario dell’art. 376, 3° c., “se interpretato alla luce della funzione nomofilattica della Corte di cassazione in genere e delle sezioni unite in particolare, impone *de iure condito* la soluzione”. V. anche A. Proto Pisani, *Su alcuni problemi organizzativi della Corte di cassazione: contrasti di giurisprudenza e tecniche di redazione della motivazione*, *Foro it.* 1988, V, 28 s. che definisce “assolutamente inammissibili” i contrasti tra sezioni unite e sezioni semplici aggiungendo che: “Anche in un sistema come l’italiano, che sembra non conoscere il vincolo formale del precedente giurisprudenziale, la decisione delle sezioni unite vincola le sezioni semplici: se così non fosse salterebbe del tutto la funzione di nomofilachia attribuita dall’art. 65 dell’ordinamento giudiziario alla Corte di cassazione e la funzione delle sezioni unite nell’ambito della corte”. E concludendo: “..la decisione delle sezioni unite vincola le sezioni semplici nel senso che queste, ove intendano discostarsi dal precedente vincolante delle sezioni unite, hanno come unica possibilità l’avalersi del poterdovere di rimettere d’ufficio il ricorso alle sezioni unite ai sensi dell’ultimo comma dell’art. 376 (alla stessa stregua di quanto previsto esplicitamente in Germania dal § 137 GVG e in Italia dall’art. 45, 2° comma, t.u. sul Consiglio di Stato); in tal modo della questione sono reinvestite le sezioni unite, cioè l’unico organo giurisdizionale che non è vincolato al precedente della sua stessa decisione.”

Si tratta di una scelta che impedisce eventuali sbalzi interpretativi e nel contempo forniscono la massima garanzia possibile di correttezza istituzionale verso il risultato della certezza interpretativa ed applicativa della legge.

Il meccanismo presenta, tra l'altro, caratteri di duttilità, avendo il legislatore evitato di imporre un vincolo rigido, ma lasciando alla Sezione semplice il giudizio di convenienza di una nuova decisione delle Sezioni unite, piuttosto che il mero adeguamento ad una precedente pronuncia.

Deve essere notato che il vincolo delle Sezioni semplici "ha contenuto meramente processuale: esse non sono obbligate ad emettere una pronuncia di contenuto conforme; ben diversamente, è loro impedito di emettere una pronuncia di contenuto difforme, dovendo esse convogliare il loro dissenso in un'ordinanza, che investa della decisione le Sezioni unite, ed indichi i motivi che inducono al superamento dello stesso"<sup>186</sup>.

Di fronte all'alternativa di conformarsi al precedente oppure di motivare le ragioni del dissenso, il considerevole vantaggio pratico indotto dalla norma sta nel venir meno della necessità di ripetere nel merito tutte le ragioni contenute nel precedente delle Sezioni unite.

In tal modo le sezioni semplici potranno emettere pronunce estremamente sintetiche (sul tipo delle ordinanze di manifesta infondatezza della Corte costituzionale), nelle quali, dato atto che non vi sono ragioni per discostarsi dal precedente, potranno rigettare o accogliere il ricorso semplicemente richiamando quel precedente.

Il che dovrebbe consentire la decisione di un numero superiore di ricorsi a parità di lavoro.

Si rileva ancora che l'art. 420 *bis* evidenzia la perentorietà del comando.

La formulazione della norma prescinde infatti dall'esistenza del contrasto e, anche, dalla contumacia di una delle parti.

---

<sup>186</sup> F.P. Luiso, *Il vincolo delle Sezioni semplici al precedente delle Sezioni unite*, *Giur. it.* 2003,, § 4 che prosegue sottolineando l'analogia con l'art. 64, 7° comma, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, laddove "si obbliga il giudice di merito, che non voglia conformarsi al precedente della cassazione, a pronunciare sentenza avente ad oggetto la sola questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola del contratto collettivo".

E in questo preciso ed univoco assetto letterale non è possibile valorizzare il dato ermeneutico presente nel decreto legislativo, costituito dal numero 3 seconda parte dell' art. 2 d. lgs n. 40 del 2006, che include la violazione o falsa applicazione di norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La norma non presuppone l'esistenza di una questione pregiudiziale da decidere con efficacia di giudicato, e, di conseguenza, non lascia fuori dalla sua portata ogni altra ipotesi di accertamento incidentale.

L'art. 420 *bis* non fa infatti riferimento alcuno a tali condizioni, a parte l'uso del termine pregiudiziale che è equivoco nello stesso codice, che all'art. 34 si riferisce al merito e agli artt .187 comma 2, 279 c 2 n. 2 al rito.

Infine, l'esistenza di pronunzie rese dalla Suprema Corte sulle medesime clausole oggetto della presente sentenza, non preclude l'applicazione della disposizione di cui all'art. 420 *bis* c.p.c., in quanto si tratta ad oggi di decisioni rese fuori dell'ambito strettamente nomofilattico e nelle quali il sindacato della Corte è stato limitato al controllo della coerenza e logicità della motivazione impugnata ed al rispetto dei canoni di ermeneutica contrattuale .

## Capitolo V

### Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro

#### V.1 Le informazioni sindacali

Il problema dell'intervento del sindacato deve essere affrontato alla luce della disciplina del processo del lavoro, non già perché la normativa abbia dedicato un'espressa regolamentazione al fenomeno, ma perché ha introdotto la possibilità della «richiesta di informazioni e osservazioni alle associazioni sindacali», che, pur non rappresentando una forma di intervento in causa (anzi, proprio perché non lo rappresenta), condiziona la possibilità per il sindacato di utilizzare gli spazi concessi dall'art. 105 c.p.c. o, secondo alcuni, fa sì che detti spazi cessino di esistere.

Per non discostarsi troppo dal tema della presente trattazione ci si limiterà a due soli aspetti della complessa problematica e cioè ai rapporti esistenti tra intervento e osservazioni sindacali e alle possibilità di utilizzazione che l'istituto di cui all'art. 425 c.p.c. offre alle organizzazioni sindacali per influire sull'interpretazione giudiziale e per assicurare il rispetto del contratto collettivo.

Sotto il primo profilo vi è da osservare che le due forme di partecipazione del sindacato al processo «individuale» sono fra loro profondamente diverse.

L'intervento presuppone certamente l'acquisto della qualità di parte, con tutte le conseguenze che ciò comporta sul piano

processuale<sup>187</sup>, mentre *ex art.* 425 (o 421) la partecipazione al processo si esaurisce nel rilascio delle informazioni-osservazioni su istanza del giudice o del lavoratore, senza che il sindacato possa considerarsi parte o, comunque, influire in qualche altro modo sull'esito del processo.

E un diverso valore avranno anche le dichiarazioni del sindacato a seconda che siano state formulate da una parte del processo o da una sorta di ausiliario o consulente del giudice.

Nel primo caso infatti varranno le regole generali in materia di valutazione delle dichiarazioni di parte e di onere della prova, nel secondo il conto in cui il giudice deve tenere le informazioni-osservazioni è ancora tutto da chiarire.

Anche per chi non crede ad una funzione «di pubblicistico ausilio al giudice decidente» del sindacato, né a un suo dovere di imparzialità, il valore delle informazioni non è in alcun modo equiparabile a quello di una dichiarazione di parte<sup>188</sup>.

Resta da stabilire se il rapporto tra i due istituti sia di complementarità o di reciproca esclusione.

Chi scrive propenderebbe per la prima soluzione: da un lato perché non si può dire che il sindacato, attraverso le informazioni-osservazioni, ottenga lo stesso tipo di tutela che ottiene tramite l'intervento.

Basti pensare che né l'art. 425, né l'art. 421 consentono al sindacato di rendere il parere di propria iniziativa, in base cioè ad un'autonoma valutazione del se e del come la controversia «individuale» coinvolga l'interesse collettivo.

D'altro lato, se si prescinde da una concezione del sindacato come continuatore dell'attività un tempo svolta dal pubblico ministero, e quindi, come esercente la funzione pubblicistica cui sopra si è accennato, il

---

<sup>187</sup> Ci si riferisce all'esercizio di poteri istruttori, alla possibilità di prendere conclusioni, ecc.

<sup>188</sup> D. Borghesi, "Contratto collettivo...", *op. cit.*

fatto che lo stesso possa partecipare al processo con ruoli volta a volta diversi appare molto meno anomalo.

Tanto più che l'affermata compatibilità dei due istituti difficilmente darà luogo a inconvenienti pratici, poiché la presenza del sindacato sarà sufficiente a far ritenere inammissibile (oltre che inutile) la richiesta di osservazioni-informazioni, a meno che l'organizzazione cui il lavoratore è iscritto o alla quale, comunque, vuole indirizzare la richiesta sia diversa da quella intervenuta.

Non a caso, in una delle relazioni al progetto poi trasfuso nella legge n. 533 del 1973, si dice espressamente che i pareri, successivamente denominati «informazioni e osservazioni», espressi dalle organizzazioni sindacali «sono senz'altro i più aderenti all'esatta interpretazione della norma contenuta nei contratti collettivi o negli accordi economici, alla cui stipulazione hanno partecipato».

## **V.2 L'intervento**

Con la formulazione dell'art. 105 c.p.c. il legislatore rifacendosi alla rinnovata elaborazione scientifica dell'istituto avutasi dall'inizio del secolo in poi, ha voluto specificare le sue condizioni di ammissibilità con precisione assai maggiore di quanto non facesse il previgente codice, il cui art. 201 consentiva di intervenire volontariamente a chiunque ne avesse interesse.

L'attuale formulazione ha recepito la distinzione, dovuta alla elaborazione dottrinale, tra intervento volontario principale, litisconsortile o adesivo autonomo e adesivo dipendente.

La migliore strada per giungere ad un soddisfacente inquadramento delle varie forme di intervento, volontario o coatto, è certamente quella di

indagare sulle posizioni giuridiche sostanziali, che il terzo porta in un processo tra gli altri.

Ciò al fine da valutare la legittimità dell'interferenza che si pretende esercitare o far esercitare nella lite altrui.

Gli aspetti processuali non possono che discendere dal diritto o interesse del terzo.

Quel che in generale può dirsi dal punto di vista del processo è che in ogni caso di intervento il principio ispiratore che si intende in pratica attuare è quello della economia dei giudizi.

Essa viene realizzata nel duplice senso di evitare uno spreco di attività giurisdizionale, quale si avrebbe con la proliferazione di cause su oggetti e titoli identici o strettamente affini e connessi e di evitare l'eventuale conseguente conflitto di pretese basato su giudicati logicamente divergenti.

Si ha intervento volontario principale quando un terzo intende far valere nei confronti di tutte le parti di un giudizio già pendente un proprio diritto sul medesimo oggetto dedotto in lite.

Poiché il terzo interveniente fonda la propria pretesa su di un autonomo e più o meno esclusivo diritto soggettivo sul bene intorno al quale contendono le parti originarie egli è anche titolare dell'azione e della legittimazione ad agire volte alla sua tutela giurisdizionale.

Dal ciò consegue che nella ipotesi qui considerata il terzo è pienamente libero di scegliere i modi e i mezzi che ritiene più opportuni ed adeguati per la difesa del suo diritto poiché il fatto che già penda una controversia tra gli altri soggetti su quel bene, cui egli pure pretenda, non menoma in alcun modo la sua posizione e le sue facoltà<sup>189</sup>.

---

<sup>189</sup> Egli dunque può proporre autonomamente l'azione giudiziale che gli spetta dando vita ad un nuovo processo distinto da quello già instaurato da altri ed al quale potrebbe essere riunito. Egli ha la facoltà di impugnare con opposizione di terzo ordinaria la sentenza eventualmente pronunciata *inter alios* dalla cui esecuzione o esecutività risenta pregiudizio ed ha infine anche la facoltà di intervenire nella lite altrui esercitando in tal modo il suo diritto di azione.

### V.3 Controversie tra sindacati sulle clausole normative dei contratti collettivi?

La soppressione dell'ordinamento corporativo ha implicato il fatto che non è possibile introdurre controversie collettive corrispondenti a quelle proprie dell'ordinamento corporativo.

La scomparsa dell'ordinamento corporativo ha modificato i criteri di determinazione dei soggetti abilitati a contrattare e l'area degli effetti del contratto collettivo, ma non ha relegato a pura vicenda storica un generale potere delle organizzazioni sindacali di adoperare lo strumento della contrattazione collettiva<sup>190</sup>.

Fuorviante tuttavia sarebbe asserire l'inesistenza di un interesse collettivo all'applicazione di contratti collettivi di lavoro.

Ad ogni singolo lavoratore, ma anche all'imprenditore, deve essere riconosciuto specifico interesse alla conoscenza e alla esatta applicazione delle regole del rapporto scaturenti dal contratto collettivo.

In passato si è ritenuto<sup>191</sup> che forti ostacoli di natura sistematica si sarebbero opposti al riconoscimento di un generale potere del sindacato di dedurre in giudizio questioni relative alle c.d. clausole normative del contratto collettivo<sup>192</sup>.

---

<sup>190</sup> B. Sassani, "Clausole «normative» di contratto collettivo e azione del sindacato", in *Giust. civ.*, 1984, n. 6, 1855.

<sup>191</sup> D. Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, *op. cit.*.

<sup>192</sup> Si è detto innanzitutto che la legittimazione del sindacato che fa valere una violazione del contratto lesiva delle posizioni soggettive di singoli lavoratori, avrebbe le caratteristiche della legittimazione straordinaria e, quindi, non potrebbe ammettersi «senza porsi in contrasto con uno dei principi cardine del nostro ordinamento» (D. Borghesi, *op. cit.*, 128, riferendosi all'art. 81 c.p.c., l'a. richiama una conforme opinione di Proto Pisani, *Controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma 1974, 256). In secondo luogo, la configurazione di una condanna in favore del sindacato comporterebbe serie difficoltà quanto a determinazione della portata ed a utilizzabilità della condanna stessa (D. Borghesi, *op. cit.*) Per dedurre violazione di clausole normative, pertanto al sindacato non resterebbe che passare attraverso le maglie dell'art. 28 st. lav. . Ora è indubbio che, laddove è possibile usare il procedimento previsto dall'art. 28, questa è l'unica strada percorribile (cfr. Vaccarella, *Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale*, Milano, 1977, 86). Il problema sorge però tutte le volte che il comportamento datoriale non raggiunge la soglia della *antisindacabilità* in senso proprio e, soprattutto, *non è isolabile come comportamento del singolo datore*. B. Sassani, "Clausole «normative»...", *op. cit.*, 1862.

Asserire l'inesistenza di un interesse tutelato del sindacato alla corretta applicazione delle norme del contratto collettivo non può in alcun modo ricavarsi da questa constatazione<sup>193</sup>, né tantomeno esserne condiviso l'assunto.

La questione era incentrata sul fatto se si potesse negare, al soggetto dotato del potere di dettare regole giuridiche con gli strumenti privatistici, la legittimazione a chiedere al giudice che venisse accertato, in funzione di quanto pattuito, il significato effettivo di tali regole e il dovere della controparte di rispettarle.

In via preliminare, le possibilità di legittimazione che il sindacato può trarre dal contratto collettivo impongono in modo imprescindibile un'analisi storica che muove dal dato legislativo e confluisce nei risultati raccolti dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

L'indagine sulla esistenza e la sopravvivenza di controversie collettive «giuridiche», e la loro eventuale attuale valenza, trova l'originale punto di partenza nella disciplina legislativa che proprio a quelle controversie collettive venne data durante il periodo corporativo.

I motivi per cui un tale punto di partenza è obbligato sono rappresentati, da un lato dalla necessità di svincolare le argomentazioni da presupposti politico-giuridici incompatibili con l'attuale assetto costituzionale, dall'altro dal desiderio di recuperare dagli istituti in

---

<sup>193</sup> Autorevole dottrina ha sostenuto che l'interesse dell'associazione si modella infatti sull'interesse a contrarre sicché, essendo gli effetti della sentenza solidali a quelli del contratto, escludere l'interesse a tali effetti comporta l'esclusione dell'interesse agli effetti del contratto stesso e, di conseguenza, alla stessa attività di contrattazione. Scindere l'uno interesse dall'altro, significa riconoscere al sindacato un'estraneità al rapporto scaturente dal contratto che non pare sostenibile a meno di presupporre un sindacato che approda alla contrattazione nella veste di mero *nuncius* della collettività dei lavoratori. Occorre riconoscere che, se il sindacato può dettare (assieme alla controparte), con autonoma determinazione di volontà e secondo propri fini ed interessi, le regole del rapporto, può, anche di tali regole, quantomeno chiedere la ricognizione giudiziale che ne chiarisca senso e portata, secondo le modalità della tutela civile. Ciò non lede gli interessi dei singoli più di quanto non li leda il potere di stabilire regole di condotta per via pattizia (ancora una volta la sorte dell'obiezione rivolta all'azione si ritorce contro il contratto) né espropria costoro dei diritti e delle azioni ad essi garantiti. Il lavoratore può agire a tutela del proprio diritto fondato sul contratto collettivo; il sindacato, come non può impedirglielo, non può nemmeno unilateralmente sottrargli tale diritto. Ma *se ed in quanto* si ammetta che di diritto (non solo originato ma anche) legato in ogni senso alle sorti del contratto si tratta, sul piano formale non si potrà in alcun modo bandire la possibilità di una sentenza destinata – per la sua istituzionale funzione – a risolvere le controversie tra i soggetti che sono, nel contempo, autori e *domini* del contratto. B. Sassani, “Clausole «normative»...”, *op. cit.*, 1862.

vigore durante il periodo fascista, quanto possa ancora esservi di proponibile nell'attuale assetto normativo delle relazioni industriali.

La legittimazione ad agire attribuita alle associazioni sindacali riconosciute dalla legge n. 563 del 1926 era strettamente connessa alla loro natura di persone giuridiche pubbliche.

Nella stessa logica si spiegava l'efficacia *erga omnes* della sentenza<sup>194</sup>.

Fatta tale premessa, vi è chi ha ritenuto che il concetto di azione collettiva sia difficilmente scindibile da un'immagine del sindacato inteso come garante alla pace sociale, più che come coagulo degli interessi di categoria o di classe.

Può condividersi l'opinione di chi ha ritenuto che, negli ultimi decenni, il rinnovato interesse delle associazioni dei lavoratori verso gli strumenti di tutela giurisdizionale (ad es. art. 28 St. Lav.) si sia spiegata da un lato per il mutato atteggiamento di molti giudici verso i problemi del mondo del lavoro e dall'altro per essersi i sindacati resi conto della non trascurabile influenza esercitata dalle pronunce giurisdizionali sulla gestione o sullo stesso rinnovo dei contratti collettivi<sup>195</sup>.

Invero, già a partire dagli anni Ottanta il sindacato si è reso conto del fatto che l'interpretazione del contratto collettivo nella sua parte normativa è sfuggita alle possibilità di controllo delle parti stipulanti e sia stata in larga parte determinata dal giudice, sollecitato a pronunciarsi dai singoli destinatari delle clausole normative<sup>196</sup>.

---

<sup>194</sup> Noto è lo scopo politico che il legislatore del '26 ricollegava alle controversie (sia collettive economiche sia giuridiche), rappresentato dall'abolizione dell'autotutela di classe (diritto di sciopero), ormai incompatibile con l'assetto istituzionale di tipo autoritario che in quegli anni si andava consolidando. D. Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, Bologna 1980, 88.

<sup>195</sup> Basti pensare a tutta quella giurisprudenza ove si ritrovano « tracce di una posizione aggressiva nei confronti dei prodotti della contrattazione collettiva »; posizione aggressiva che a volte può interferire con scelte politiche delle associazioni sindacali, che si concreta « nella definizione delle piattaforme sulle quali l'intervento giudiziario diretto alla dichiarazione di invalidità delle clausole potrebbe produrre effetti estremamente negativi ». G. Giugni, "Azione sindacale e politica giudiziaria", in *Quad. rass. sind.*, 1974, 62.

<sup>196</sup> D. Borghesi, *op. cit.*

È certamente innegabile che l'interpretazione del contratto collettivo si realizza principalmente a livello di controversie individuali, poiché la violazione di una clausola normativa da parte del datore di lavoro si risolve necessariamente nelle lesioni dei diritti facenti capo ai singoli lavoratori.

Proprio dall'astratta previsione delle norme sindacali e dalla pratica giurisprudenziale che emergono i grossi problemi interpretativi<sup>197</sup>.

Le attuali associazioni sindacali non possono agire in giudizio per l'accertamento e l'esatta interpretazione di clausole normative del contratto collettivo.

Nell'attuale assetto lavoristico, la giustificazione di un simile principio è fondata sulla soppressione dell'ordinamento corporativo e sull'assenza di potere di rappresentanza legale della categoria in capo ai sindacati attuali.

Tali considerazioni tuttavia come non hanno impedito la stipulazione di contratti collettivi di diritto comune, così non sono però da sole sufficienti ad escludere che l'interpretazione di tali contratti possa formare oggetto di un giudizio tra le associazioni stipulanti con esito vincolante anche per i singoli in forza degli stessi meccanismi privatistici che consentono l'efficacia soggettiva del contratto collettivo<sup>198</sup>.

Occorre innanzitutto distinguere tra il momento della negoziazione collettiva delle condizioni di lavoro ed il successivo momento della applicazione delle condizioni pattuite.

---

<sup>197</sup> Sotto questo profilo conserva ancora indubbiamente un nucleo di verità l'osservazione fatta, a commento della legge del 1926, da Carnelutti, secondo il quale le controversie riguardanti l'applicazione dei contratti collettivi sarebbero pseudo-collettive, in quanto « il regolamento collettivo, come la legge, crea obblighi e diritti per i singoli, i quali pertanto, e non i sindacati, sono i soggetti della lite per la sua applicazione ». F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1936, 137 ss..

<sup>198</sup> La vera ragione della asserita improponibilità di domande del genere è di carattere generale ed investe le linee di fondo del modello di ordinamento sindacale realizzato, anche con riferimento al delicato equilibrio tra interessi collettivi e diritti individuali. A. Vallebona, "Sulle controversie collettive giuridiche per l'interpretazione del contratto collettivo", in *Giust. civ.*, 1984, n. 6, 1855.

Nella fase della negoziazione è generalmente riconosciuta la necessaria prevalenza dell'interesse collettivo su eventuali interessi individuali contrastanti.

Si spiega in tal modo ad esempio, il potere del sindacato di modificare anche *in pejus* per il futuro le condizioni contrattuali precedenti<sup>199</sup>.

Nella fase dell'applicazione del contratto invece vengono privilegiati gli interessi individuali e si esclude che il sindacato possa validamente dismettere diritti già acquisiti dai singoli in base alle disposizioni del contratto collettivo<sup>200</sup>.

Invero, la resistenza a legittimare una gestione sindacale dei giudizi sull'interpretazione del contratto collettivo ha un altro presupposto ed è di grande rilievo, investendo il valore riconosciuto al conflitto collettivo nell'ordinamento.

Nei sistemi in cui viene sottolineata la funzionalità del conflitto rispetto al contratto, inteso essenzialmente come strumento di pacificazione sociale, si considera implicito nella stessa stipulazione del contratto collettivo un obbligo di tregua relativa alle materie già regolate e per tutta la durata del contratto, sicchè qualsiasi controversia interpretativa è trattata come una vera e propria controversia giuridica, da risolversi, cioè, non mediante un accordo ma attraverso un giudizio affidato ad organi statuali o a collegi di formazione autonoma.

Se, invece, l'ordinamento privilegia il conflitto come strumento, per un continuo adeguamento delle condizioni di lavoro alle modificazioni della realtà sociale, allora anche le controversie di interpretazione del contratto collettivo tendono a risolversi, nella prospettiva dell'ordinamento intersindacale,

---

<sup>199</sup> A. Vallebona, "Sulle controversie collettive...", *op. cit.*

<sup>200</sup> La funzione del sindacato viene limitata, in tal modo, alla «produzione» delle norme, mentre spetta al singolo lavoratore promuovere la tutela giudiziale dei diritti conseguenti, a tal fine giovandosi anche delle garanzie appositamente predisposte ( regime della prescrizione, disciplina delle rinunzie e transazioni, rivalutazione dei crediti di lavoro, processo del lavoro). Risulta evidente, dunque, la tendenza ad emarginare il sindacato rispetto all'attività di accertamento dei diritti dei singoli, guardandosi quasi con sospetto all'introduzione nel giudizio di qualsiasi logica «collettiva» che potrebbe pregiudicare le posizioni individuali. Il che trova conferma normativa di notevole rilievo nel ruolo di mero «informatore» del giudice assegnato al sindacato nel processo del lavoro (art. 425 c.p.c.). A. Vallebona, "Sulle controversie collettive...", *op. cit.*

mediante lo strumento contrattuale con la creazione di una regola nuova, secondo un processo di evoluzione della disciplina collettiva che non consente quella rigida distinzione che è alla base di ogni giudizio, tra la funzione di creazione della norma e la funzione di applicazione della medesima<sup>201</sup>.

Consentire alle parti che hanno stipulato il contratto collettivo di investire il giudice delle questioni di interpretazione del contratto stesso, finirebbe per ostacolare continuità del conflitto, aprendo una via di fuga da un confronto in cui, come si è detto, sovente si sovrappongono questioni di interpretazione e questioni di modificazione delle regole esistenti<sup>202</sup>.

Tutela rigida dell'interesse individuale nei confronti di quello collettivo e tutela della continuità del conflitto sono, dunque, le due ragioni effettive del principio in esame<sup>203</sup>.

La teorica della conflittualità permanente e della presupposta continua modificabilità dei contratti collettivi apparirebbe pertanto in difficoltà di fronte alla crisi economica e alla conseguente esigenza di una ordinata articolazione contrattuale nello stesso interesse dei lavoratori.

Il meccanismo dell'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi, nonché la riforma del giudizio di Cassazione scaturiscono dall'attenzione posta sulle c.d. controversie seriali, vale a dire su quei fasci di azioni individuali che traggono origine da una

---

<sup>201</sup> Il nostro sistema attuale costituisce, come è noto, un *tertium genus*, in cui da un lato, specie nel gioco dei diversi livelli di contrattazione, vengono consentiti conflitti su materie già regolate collettivamente, ma dall'altro si riconosce ai singoli destinatari delle disposizioni collettive il potere di agire in giudizio per la loro applicazione. Sicché può avvenire, ed in concreto spesso avviene, che il traguardo di tutela non raggiunto mediante il conflitto ed il contratto, sia raggiunto mediante una successiva pronuncia giudiziale, resa formalmente nei confronti di singoli del cui contenuto tende ad appropriarsi l'intero «gruppo» interessato con il meccanismo delle cause «pilota» o «di serie» e delle transazioni collettive. A. Vallebona, "Sulle controversie collettive...", *op. cit.*

<sup>202</sup> Solo l'esigenza di eliminare in radice una possibilità del genere può giustificare la difesa «di ufficio» del principio in esame anche nelle ipotesi in cui le parti collettive siano d'accordo nel rimettere al giudice la decisione della controversia. A. Vallebona, "Sulle controversie collettive...", *op. cit.*

<sup>203</sup> Non si può tacere, tuttavia, degli alti costi di tale principio in termini di economia dei giudizi e di certezza del diritto. Sicché lo stesso andrebbe immediatamente rimosso ove ne venissero meno i presupposti. A. Vallebona, "Sulle controversie collettive...", *op. cit.*

controversia comune, costituita dalla controversa lettura di una clausola del contratto collettivo.

Lo scopo, ossia la prevenzione della moltiplicazione delle liti individuali, passa attraverso un meccanismo volto a conferire rilevanza, per così dire, alla dimensione collettiva della controversia<sup>204</sup>.

Una pur rapida consultazione dei repertori giurisprudenziali può infatti bastare ad evidenziare due fenomeni significativi.

Da un lato, sono frequentissime le cause di lavoro in cui l'interpretazione di una clausola contrattuale costituisce il nodo centrale della controversia.

Dall'altro, l'interpretazione del contratto collettivo affatica e occupa la giurisprudenza assai più di quanto non avvenga per gli altri contratti, nominati o no che siano.

Tale duplice realtà, peraltro, affonda le proprie radici nella natura stessa del contratto collettivo, che viene messa più che mai in rilievo.

Il fatto che sulle clausole normative insorgano controversie interpretative più numerose di quanto non avvenga in relazione agli altri contratti, deriva evidentemente da alcune ragioni inerenti alla sua particolare natura e, segnatamente, alla sua struttura.

In primo luogo, la predisposizione del testo contrattuale ad opera di parti diverse da quelle cui si indirizza il precetto contrattuale rende più probabile che tra lavoratore e datore di lavoro nascano controversie circa la portata di una regola alla cui formazione (trattative, discussioni, reciproche concessioni) essi sono rimasti estranei.

In secondo luogo, si può ritenere meno frequente, negli altri contratti, la redazione di clausole scientemente ambigue.

---

<sup>204</sup> In particolare, un primo profilo problematico, tuttavia, è dato dalla latitudine della fattispecie di cui all'art. 68-*bis*. La locuzione «accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi», usata dal legislatore nella rubrica dell'articolo e poi ripresa testualmente nel primo comma, ricomprende infatti una quota particolarmente rilevante del contenzioso del lavoro, che deriva in gran parte proprio da questioni di interpretazione del contratto.

Ciò invece si registra spesso nel contratto collettivo, soprattutto quando le associazioni sindacali contrapposte trovano quale unico punto d'intesa possibile, dopo faticose trattative, un testo che finirà per demandare alla magistratura, in ultima analisi, il compito di definire l'assetto di alcuni istituti.

La redazione di clausole equivoche è del resto il precipitato di un autentico obbligo sociale a contrarre che grava sulle parti e che costituisce un significativo scollamento dal modello classico dell'autonomia privata<sup>205</sup>.

Le contrapposte associazioni sindacali, al momento del periodico rinnovo contrattuale, si incontrano, trattano, avanzano proposte e soluzioni in ragione dei rispettivi obiettivi, si accordano più agevolmente su alcuni punti e si ritrovano più distanti su altri.

A tutto questo segue un grado variabile di conflittualità, di tensioni e di mediazioni.

E ciò perché il sindacato avverte a suo carico un obbligo — ancorché non di origine legale — a contrarre, obbligo derivante direttamente dalla funzione regolativa del contratto collettivo e dalla necessità di porre in essere un regolamento collettivo dei rapporti di lavoro.

Ben si comprende, allora, come quasi sempre le controversie di lavoro ruotino attorno ad una questione di interpretazione del contratto collettivo.

Nel settore del lavoro pubblico ciò risulta ancora più evidente, se si pensa che le azioni giudiziarie hanno generalmente ad oggetto una pretesa contestata piuttosto che una pretesa puramente e semplicemente insoddisfatta.

Pertanto, si corre il rischio che nel cono di operatività del primo comma dell'art. 68 *bis* possa essere fatta rientrare una larga fetta del contenzioso del lavoro pubblico.

---

<sup>205</sup> Infatti, mentre quest'ultima è di regola caratterizzata dall'assoluta libertà dei contraenti di concludere o non concludere il contratto — a seconda che venga o no raggiunto un punto d'intesa soddisfacente durante le trattative — la contrattazione collettiva è per l'appunto caratterizzata da un obbligo a stipulare gravante sulle parti, obbligo sociale e implicito ma non per questo meno dotato di effettività.

Dal che potrebbero al limite derivare esiti del tutto opposti a quelli sperati, imponendo a numerose cause il tortuoso iter dell'accertamento pregiudiziale<sup>206</sup>.

Tra le giustificazioni per negare azione al sindacato non si rinvengono argomenti concretamente idonei a sorreggerne l'assunto.

È opportuno quindi interrogarsi sulla sua conformità all'ordinamento.

La Suprema Corte ha più volte sostenuto il «difetto originario di legittimazione» del sindacato, motivando che «in considerazione del tenore della domanda e della natura dei soggetti che l'hanno proposta, non v'è dubbio che è stata introdotta una controversia collettiva per l'applicazione dei contratti collettivi (...) e che soppresso l'ordinamento corporativo» (e «soppresse le associazioni sindacali legalmente riconosciute») non è possibile che «le attuali associazioni sindacali di fatto possano agire in giudizio per la tutela collettiva dei diritti dei singoli soci»<sup>207</sup>.

L'attuale ordinamento non prevede pertanto «il riconoscimento dell'interesse collettivo all'applicazione di contratti collettivi di lavoro, né quindi, la tutela di tale interesse attraverso l'attribuzione al sindacato della legittimazione ad agire».

Giova evidenziare che la soppressione dell'ordinamento corporativo non implica necessariamente che non è possibile introdurre controversie «del tipo di quella introdotta nella fattispecie», bensì solo che non è possibile introdurre controversie collettive esattamente corrispondenti a quelle proprie dell'ordinamento corporativo.

---

<sup>206</sup> Tenendo conto di ciò, si è ritenuto che il testo del decreto consenta al giudice di decidere in modo del tutto discrezionale se attivare o no il procedimento delineato dall'art. 68 *bis*. Dal momento che l'ultimo comma del novellato art. 68 indica la violazione e falsa applicazione dei contratti collettivi quale motivo di ricorribilità per cassazione « nelle controversie di cui al primo e terzo comma [vale a dire quelle devolute alla giurisdizione ordinaria] e nel caso di cui al terzo comma dell'art. 68-bis », se ne dovrebbe inferire che l'interpretazione del contratto collettivo possa avvenire anche senza attivare l'accertamento pregiudiziale. A scoraggiare un uso distorto dello strumento processuale delineato dall'art. 68-*bis* non sembra invece contribuire la previsione dell'ultimo comma, giusta il quale la Corte di Cassazione, anche in assenza di un'istanza di parte, può condannare la parte soccombente al risarcimento del danno *ex art. 96 c.p.c.* G. Vidiri, «La riforma del 2005...», *op. cit.*

<sup>207</sup> B. Sassani, «Clauseole «normative» di contratto collettivo e azione del sindacato, in *Giust. civ.*, 1984, n. 6, 1855.

Si potrebbe, in altri termini, concludere per l'inammissibilità dell'azione intentata o presupponendo che quest'ultima coincida senza residui con l'azione propria del sindacato del periodo corporativo, oppure dimostrando tale inammissibilità con autonomi e specifici argomenti.

In relazione a quest'ultimo aspetto non sembra che gli argomenti finora adottati in tal senso possano resistere alle obiezioni sollevate.

Se è pur vero che la scomparsa dell'ordinamento corporativo ha modificato i criteri di determinazione dei soggetti abilitati a contrattare e dell'area degli effetti del contratto collettivo, è altrettanto vero che non ha relegato a pura vicenda storica un generale potere delle organizzazioni sindacali di adoperare lo strumento della contrattazione collettiva<sup>208</sup>.

L'interesse ad agire dell'associazione si modella sull'interesse a contrarre sicché, essendo gli effetti della sentenza solidali a quelli del contratto, escludere l'interesse a tali effetti comporta l'esclusione dell'interesse agli effetti del contratto stesso e, di conseguenza, alla stessa attività di contrattazione.

Scindere l'uno interesse dall'altro, significa riconoscere al sindacato un'estraneità al rapporto scaturente dal contratto che non pare sostenibile a meno di presupporre un sindacato che approda alla contrattazione nella veste di mero *nunciatus* della collettività dei lavoratori.

Occorre riconoscere che, se il sindacato può dettare (assieme alla controparte), con autonoma determinazione di volontà e secondo propri fini ed interessi, le regole del rapporto, può, anche, di tali regole, quantomeno chiedere la ricognizione giudiziale che ne chiarisca

---

<sup>208</sup> Nel commento alla sentenza Cass. 1984, Sassani ritiene che a replica delle affermazioni della Corte basterebbe addurre che i punti di somiglianza tra le controversie collettive corporative in senso proprio e la causa qui giudicata non sono sufficienti per considerare quest'ultima automaticamente travolta dall'improponibilità di quelle. Quelle sono infatti improponibili, ma in virtù dell'impossibilità di rendere una sentenza ricalcata — quanto a limiti oggettivi e soggettivi — sul contratto provvisto di vincolo assoluto per la categoria. Onde, riconoscendosi altri effetti al contratto, il problema dell'azione del sindacato originata dal contratto si imposta e si risolve nei limiti di tali effetti, commisurando legittimazione, oggetto del giudizio e sentenza su di essi. B. Sassani, "Clausole «normative»...", op. cit..

senso e portata, secondo le modalità della tutela civile.

Ciò non lede gli interessi dei singoli più di quanto non li leda il potere di stabilire regole di condotta per via patrizia, né espropria costoro dei diritti e delle azioni ad essi garantiti.

Invero, il lavoratore può agire a tutela del proprio diritto fondato sul contratto collettivo e il sindacato, come non può impedirglielo, non può nemmeno unilateralmente sottrargli tale diritto.

Ma se ed in quanto si ammetta che di diritto legato in ogni senso alle sorti del contratto si tratta, sul piano formale non si potrà in alcun modo bandire la possibilità di una sentenza destinata — per la sua istituzionale funzione — a risolvere le controversie tra i soggetti che sono, nel contempo, autori e *domini* del contratto.

Si è detto che la legittimazione del sindacato che fa valere una violazione del contratto lesiva delle posizioni soggettive di singoli lavoratori, avrebbe le caratteristiche della legittimazione straordinaria e, quindi, non potrebbe ammettersi « senza porsi in contrasto con uno dei principi cardine del nostro ordinamento»<sup>209</sup>.

In secondo luogo, riferisce la dottrina in esame che la configurazione di una condanna a favore del sindacato comporterebbe serie difficoltà quanto a determinazione della portata e ad utilizzabilità della condanna stessa.

Per dedurre violazione di clausole normative, pertanto, al sindacato non resterebbe che passare attraverso le maglie dell'art. 28 St. Lav..

È stato sostenuto altresì che, laddove sia possibile usare il procedimento previsto dall'art. 28, questa debba essere l'unica strada percorribile<sup>210</sup>.

---

<sup>209</sup> D. Borghesi, *op. cit.*, 128: riferendosi all'art. 81 c.p.c., l'a. richiama una conforme opinione di Proto Pisani, *Controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma 1974, 256.

<sup>210</sup> Cfr. sul punto R. Vaccarella, *Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale*, Milano 1977, 86.

Il problema sorge però tutte le volte in cui il comportamento datoriale non raggiunge la soglia dell'antisindacalità in senso proprio e, soprattutto, non è isolabile come comportamento del singolo datore.

Ma occorre chiedersi se si può negare al soggetto dotato del potere di dettare regole giuridiche con gli strumenti privatistici e, sempre con tali strumenti di modificarle o sostituirle, la legittimazione a chiedere al giudice che sia accertato in funzione di quanto pattuito il significato effettivo di tali regole ed il dovere della controparte di rispettarle.

Si possono fare proprie le perplessità espresse riguardo ad un provvedimento di condanna per violazione di clausole normative.

Ciò, tuttavia, non sembra sufficiente per negare la stessa possibilità di agire per ottenere una declaratoria dell'obbligo della controparte.

In caso contrario non sarebbe corretto richiamarsi alle idee — talora affioranti nella dottrina processualcivilistica — dell'impossibilità di ottenere una sentenza di mero accertamento quanto si possa conseguire una condanna.

Si tratta di una tesi che presuppone appunto la concreta possibilità della condanna e che non è evidentemente invocabile nei casi in cui proprio questa possibilità viene negata.

Sommamente dubbia è comunque, *rebus sic stantibus*, la ricostruzione dell'azione del sindacato in termini di legittimazione straordinaria.

Sin qui condurrebbe la diretta deduzione in giudizio di posizioni soggettive di singoli, ma è dell'avveramento della premessa che — nelle ipotesi considerate — si può fondatamente dubitare.

Che la condotta di una delle parti leda situazioni soggettive altrui non significa necessariamente deduzione di tale situazione soggettiva con conseguente legittimazione straordinaria.

Invero, una sostituzione processuale si avrebbe infatti solo se si facessero valere esplicitamente e direttamente queste situazioni così come potrebbe farle valere il titolare.

Ma il sindacato non deduce posizioni di singoli affinché sul loro assetto cada la pronuncia e si formi il giudicato.

Sicché l'unica obiezione che potrebbe in astratto muoversi all'ammissibilità dell'azione sarebbe quella della mancanza di interesse.

Anche tale obiezione sarebbe però facilmente superabile, potendosi individuare in capo al sindacato corposi interessi alla chiarificazione delle prescrizioni contenute in contratto, interessi della cui legittimità sarebbe vano discutere<sup>211</sup>

A negare un'azione del sindacato diretta ad ottenere «l'interpretazione giudiziale di clausole contrattuali dubbie o che abbiano dato luogo a contrasti di applicazione», sono state addotte ulteriori obiezioni<sup>212</sup>, che si riducono all'esistenza di un'efficacia *ultra partes* della sentenza che porrebbe seri problemi (in primo luogo di costituzionalità) in relazione alle posizioni dei terzi coinvolti e alla inevitabile natura di pronuncia interpretativa della sentenza resa in tali controversie che contrasterebbe con le regole sull'efficacia oggettiva e soggettiva della sentenza giurisdizionale.

Se ci si libera preliminarmente dall'osservazione che il nostro sistema conosce solo due tipi di sentenze istituzionalmente «interpretative», ossia quelle della Corte di giustizia europea e quelle interpretative di rigetto della Corte Costituzionale che investono norme di legge, le due obiezioni si presentano come due facce della stessa medaglia, quella dell'inammissibilità del fatto che una sentenza resa nei confronti del sindacato possa in qualche modo

---

<sup>211</sup> Si pensi ad es. alla funzione di conciliare le controversie di lavoro ed al pregiudizio per l'attività sindacale ogni volta derivante dal contrasto con la controparte sull'interpretazione di una clausola: cfr. C. Simi, *Sono ammissibili giudizi tra sindacati contrapposti in ordine all'interpretazione dei contratti collettivi?*, in *Giust. civ.* 1980, I, 2504.

<sup>212</sup> D. Borghesi, *Contratto collettivo...*, *op. cit.*.

pregiudicare i lavoratori<sup>213</sup>.

Come ha efficacemente dimostrato la dottrina che, con maggior approfondimento, ha sondato i temi del contraddittorio e dell'ambito di efficacia soggettiva della sentenza, il principio del contraddittorio non ha ragione di invocarsi allorché sulla situazione del terzo le parti del processo possano legittimamente incidere con una loro attività negoziale, ossia quando le stesse norme sostanziali costruiscono la situazione del terzo come esposta alla volontà delle parti<sup>214</sup>.

Il che è appunto quanto si verifica nel caso in esame dove i limiti oggettivi e soggettivi della sentenza ricalcano fedelmente i limiti oggettivi e soggettivi del contratto collettivo e dove i problemi della sentenza non sarebbero, dal punto di vista tecnico, più e maggiori dei problemi relativi all'applicazione del contratto.

V'è in ogni caso da osservare che i lavoratori hanno, nei confronti del giudizio, ben maggiori garanzie di quante non ne abbiano nei confronti del procedimento di formazione del contratto.

Essi possono intervenire (finanche in appello: art. 344 c.p.c.) e possono fare opposizione di terzo.

Né vale denunciare, di questi strumenti, un'inettitudine ad esercitare una funzione adeguatrice ai principi costituzionali<sup>215</sup>.

I principi qui invocabili sono infatti quelli che mettono i terzi interessati in condizione di poter contraddire, ossia gli art. 105, 106, 107, 344, 404 c.p.c.

Aprioristico sarebbe pensare ai principi costituzionali come a inderogabili regole di partecipazione dei terzi interessati al processo<sup>216</sup>.

---

<sup>213</sup> Impossibile peraltro un litisconsorzio necessario, il processo che con tale sentenza si concludesse violerebbe le inderogabili regole del contraddittorio imposte, non solo dall'art. 24 cost. ma addirittura immanenti al sistema della tutela civile. Anche rispetto a questa tesi non mancano argomenti di replica.

<sup>214</sup> Cfr. G. Lusso, *Principio del contraddittorio ed efficacia della sentenza verso terzi*, Milano 1981, 85.

<sup>215</sup> D. Borghesi, *Contratto collettivo*, op. cit., 130.

<sup>216</sup> Sul c.d. « interesse a contraddire » come situazione *facilitante* alla partecipazione al processo v. B. Sassani, *Note sul concetto di interesse ad agire*, Rimini 1983, 191 ss.

Varie considerazioni di opportunità potrebbero muoversi alla scelta del sindacato di adire il giudice in relazione al contratto collettivo.

Trattandosi però di «opportunità» tutta a favore del sindacato, esse perdono ogni ragion d'essere nel momento in cui il sindacato abbia scelto di sottoporsi in prima persona al giudizio, piuttosto che ricorrere al consueto meccanismo delle «cause pilota».

Solo un breve cenno merita la circostanza che nell'attuale ordinamento, la legittimazione a stare in giudizio è riconosciuta al sindacato soltanto per la tutela dell'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nei modi di cui all'art. 28 St. Lav.<sup>217</sup>.

In realtà l'art. 28 dello Statuto non può generare alcuna conclusione negativa in ordine alla «legittimazione a stare in giudizio del sindacato».

Il sindacato è sempre e comunque capace, in via generale, di agire in giudizio<sup>218</sup> *ex art.* 36, comma 2, c.c. e 75, comma 4, c.p.c.

Orbene, poiché l'art. 28 St. lav. appronta un procedimento «speciale» a tutela di una precisa posizione giuridica, si potrebbe ravvisare in quest'articolo una norma di legittimazione.

Ma si tratta pur sempre di una norma di legittimazione nello stesso senso in cui sono tali tutte le disposizioni che regolano le modalità della deduzione in giudizio di situazioni sostanzialmente rilevanti.

Disposizioni che non si limitano a delineare un potere nella sua struttura e nel suo esercizio ma dispongono altresì a quale soggetto spetta la titolarità del potere<sup>219</sup>.

---

<sup>217</sup> Cass. 7 luglio 1976, n. 2540.

<sup>218</sup> Per puntuali osservazioni in proposito, v. ancora Borghesi, *op. cit.*, 96.

<sup>219</sup> Nessuno tuttavia oserebbe sostenere che l'art. 657 c.p.c. («norma di legittimazione» nello stesso senso dell'art. 28 st. lav.) circoscriva «la legittimazione a stare in giudizio» del locatore o del concedente, alla tutela dell'esercizio del diritto di «intimare licenza» nei modi di cui all'art. 657 ss. È evidente che la norma si cura di tutelare, in un certo modo, uno specifico diritto ma nulla essa dice degli altri eventuali diritti del locatore e del concedente e neppure nulla potrà dire della loro tutela che resterà affidata alle regole ed ai principi generali. La

## BIBLIOGRAFIA

- P. G. Alleva, “Riflessioni sulle misure di « deflazione » del contenzioso del lavoro pubblico e privato”, in *Riv. giur. lav.*, 1998, I.
- E. Allorio, *La cosa giudicata rispetto ai terzi*, Milano, 1935.
- A. Aranguren, “Controversie individuali e controversie collettive di lavoro”, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da L. Riva Sanseverino e G. Mazzoni, IV, Padova, 1975.
- R. Balzarini, “Problematica del contratto collettivo di lavoro”, in *Studi di diritto del lavoro*, Milano 1957.
- M. Barbieri, “*Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico*”, Bari, 1997.
- M. Barbieri - M.G. Garofalo, “La contrattazione collettiva”, ne “Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in *Commentario*, dir. da F. Carinci, Milano, Giuffrè, 1995, I.
- M. Barbieri – V. Leccese, *L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica e transazione collettiva*, in *L'impiego pubblico nel diritto del lavoro*, a cura di M. Rusciano e L. Zoppoli, Torino, 1993.
- A. Bollani, “L'interpretazione del contratto collettivo alla luce della disciplina introdotta dal d. lgs. n. 80/1998”, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, I.
- D. Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, Bologna, 1980.
- Id., “L'arbitrato irrituale”, in *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, diretto da F. Carinci e M. D'Antona, Milano, 2000, III.
- Id., “Conciliazione ed arbitrato nel pubblico impiego: il primo contratto collettivo nazionale quadro”, in *Lav. nella P. A.*, 2000.

---

locuzione « norma di legittimazione » riconosciuta all'art. 28 come all'art. 657 c.p.c. non rappresenta affatto la soluzione del problema della legittimazione di persone o enti « a stare in giudizio » per la ragione che questo è problema una volta per tutte (ed in via generale) risolto — accertata preliminarmente l'applicabilità degli art. 75 ss. c.p.c., nonché, se del caso, degli art. 36 ss. c.c. — dall'art. 81 c.p.c., integrato dagli art. 2907 c.c. e 24 cost.. B. Sassani, “Clausole «normative» di contratto collettivo...”, op. cit. 1855.

A. Briguglio, “Le funzioni della Corte di Cassazione e l’accertamento pregiudiziale sui contratti collettivi”, in *“Processo del lavoro e rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Il d. lgs. 80 del 1998”*, di G. Perone e B. Sassani (a cura di), Padova, 1999, 91.

Id., “La Cassazione e le controversie in materia di pubblico impiego trasferite alla giurisdizione ordinaria”, in *R.D.P.*, 1998.

F. Carinci – L. Zoppoli, (a cura di), “L’accertamento pregiudiziale sui contratti collettivi”, in *“Diritto del lavoro. Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*, Commentario diretto da F. Carinci, Torino, 2004.

F. Carinci - M.T. Carinci “La privatizzazione del rapporto di lavoro”, in *Dir. prat. lav.*, 1993, n. 15, ins., XV.

F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1936.

T. Carnicini, *Intervento in AA.VV., Il contratto collettivo, Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro*, Milano, 1968.

F. Carpi, *L’efficacia “ultra partes” della sentenza civile*, Milano, 1974.

B. Caruso, “Conciliazione e arbitrato nelle controversie di amministrazione e interpretazione del contratto collettivo”, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1994, 13.

A. Cessari, *L’interpretazione dei contratti collettivi e il problema dell’autonomia sindacale*, Milano, 1963.

P. Craveri, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977.

P. Curzio, “Tipologia funzione e natura giuridica”, in *“Il contratto collettivo”*, (a cura di) R. Bortone, P. Curzio, Torino, 1984, 1.

M. D’Antona, “Contratto collettivo, sindacati e processo del lavoro dopo la “seconda privatizzazione” del pubblico impiego (osservazioni sui D. lgs. n. 396 del 1997, n. 80 del 1988 e n. 387 del 1998)”, in *Foro it.*, I.

E. D’Eufemia, “Efficacia soggettiva dei contratti collettivi di lavoro ex art. 39 della Costituzione”, in *Studi in onore di Lessona*, Vol. I, Bologna, 1963.

L. De Angelis, “Accertamento pregiudiziale sull’efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi”, in *“Il lavoro alle dipendenze delle*

*amministrazioni pubbliche. Commentario. Tomo III*”, diretto da F. Carinci e M. D’Antona, Milano, 2000.

M. Dell’Olio, *L’organizzazione e l’azione sindacale*, Padova, 1980.

Id., “Giurisprudenza di Cassazione e autonomia collettiva”, in *Dir. lav.*, 1982, I.

G. Di Vittorio, *I sindacati in Italia*, Bari, 1955.

S. Evangelista, *La riforma del giudizio di cassazione*, in *www.judicium.it*.

G. Ferraro, “*Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*”, Padova, 1981.

A. Freni - G. Giugni, “*Lo statuto dei lavoratori. Commento alla l. 20 maggio 1970 n. 300*”, Milano, 1971.

L. Gaeta, “Contrattazione collettiva e fattispecie del lavoro subordinato”, in “*Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*”, di R. Cantucci e L. Zoppoli, (a cura di), Torino, 2004.

M. G. Garofalo, *Il trasferimento di giurisdizione nel lavoro pubblico*, in *Lav. pubb. amm.*, 1999, 523; M. Barbieri, *Problemi costituzionali della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico*, Bari, 1997.

A. Gentili, “L’interpretazione autentica del contratto collettivo”, in *Mass. giur. lav.*, 2000.

G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963.

M. S. Giannini, “Rilevanza costituzionale del lavoro”, in *Riv. giur. lav.*, 1949, I.

G. Giugni, “Appunti sull’interpretazione del contratto collettivo”, in *Riv. dir. lav.*, 1957, II.

Id., “I limiti legali dell’arbitrato nelle controversie di lavoro”, in *Riv. dir. lav.*, 1958, 3.

Id., “Azione sindacale e politica giudiziaria”, in *Quad. rass. sind.*, 1974.

Id., *Introduzione allo studio dell’autonomia collettiva*, Milano, 1977.

Id., “Commento all’art. 39”, in *Commentario della Costituzione, Rapporti economici*, (a cura di Branca), Tomo I, artt. 35-40, Bologna, 1979.

Id., “Il diritto del lavoro negli anni ’80”, in *Dir. lav. rel. ind.*, I, 1982, 373 ss.

- Id., “Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano”, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 338.
- Id., “Contratti collettivi di lavoro”, in *EGT* 1988.
- Id., “La conciliazione collettiva dei conflitti giuridici di lavoro”, in *Dir. ec.*, 1959, 832 ss., ora in Id., *Lavoro legge contratti*, Bologna, 1989.
- Id., *Diritto sindacale*, Bari, 2004.
- E. Gragnoli, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Milano, 2000.
- M. Grandi, “L’arbitrato irrituale in materia di lavoro”, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1991.
- N. Irti, *Nichilismo giuridico*, Bari, 2004.
- E. T. Liebman, “Ancora sulla sentenza e sulla cosa giudicata”, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1936.
- Id., *Efficacia e autorità della sentenza*, 2° ed., Milano, 1962.
- S. Liebman, *Prospettive in tema di nullità parziale del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1979
- V. Luciani, “Interpretazione autentica dei contratti collettivi”, in *“Il diritto del lavoro. Il lavoro pubblico. Vol. III”*, di G. Amoroso, V. Di Cerbo, L. Fiorillo, A. Maresca (a cura di), Milano, 2004.
- F. P. Luiso, *Diritto processuale civile*, Giuffrè 2000, II.
- Id., “Accertamento pregiudiziale”, in M. Dell’Olio e B. Sassani, *Amministrazioni pubbliche, lavoro, processo*, Giuffrè, 2000.
- Id., “Il vincolo delle Sezioni semplici al precedente delle Sezioni unite”, in *Giur. it.*, 2003.
- G. Lusso, *Principio del contraddittorio ed efficacia della sentenza verso terzi*, Milano 1981.
- G. F. Mancini, “Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes”, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963.
- Id., “Le associazioni sindacali e il nuovo processo”, in AA.VV., *Il nuovo processo del lavoro*, Padova, 1974.

- M. Magnani, “Conciliazione ed arbitrato nelle controversie di lavoro dopo il d.lgs. n. 80 del 1998”, in *Mass. giur. lav.*, 1999.
- S. Magrini, “La piccola riforma della conciliazione e arbitrato”, in *Dir. prat. lav.*, 1998.
- F. Mancini, Libertà sindacale e contratto collettivo <<erga omnes>>, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963.
- A. Maresca, “Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacati”, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985.
- Id., “Appunti per uno studio sull’interpretazione “autentica” del contratto di lavoro pubblico”, in *L’interpretazione dei contratti collettivi*, a cura di R. Flammia, Roma, 1999.
- B. Mazzarelli, *La norma collettiva nella teoria generale del diritto*, Milano, 1957.
- O. Mazzotta, “Il diritto del lavoro e le sue fonti”, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I.
- G. Messina, “I concordati di tariffa nell’ordinamento giuridico del lavoro”, in *Scritti giuridici IV, Scritti di diritto del lavoro*, Milano, 1948, 4.
- S. Mortati, “Il lavoro nella Costituzione”, in *Dir. lav.*, 1954, I.
- G. Monteleone, *Diritto processuale civile*, Padova, 1994.
- Id., “L’arbitrato nelle controversie di lavoro — ovvero — esiste ancora l’arbitrato irrituale?”, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2001.
- U. Natoli, “La Costituzione e il progetto di legge sindacale”, in *Riv. giur. lav.*, 1954, I.
- G. Pera. *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Milano, 1960.
- Id., “La nuova disciplina dell’arbitrato nelle controversie di lavoro”, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, I, 366.
- G.C. Perone e B. Sassani, *Processo del lavoro e rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Padova, 1999.
- M. Persiani, “I soggetti del contratto collettivo con efficacia generale”, in *Dir. lav.*, 1963, I.
- Id., “Legge, giudice e contratto collettivo”, in *Dir. lav.*, 1977, 13.

- M. Persiani, *C'è ancora un'interpretazione del contratto collettivo ?*, in *Arg. dir. lav.*, 2002.
- G. Proia, *Questioni sulla contrattazione collettiva*, Milano, Giuffrè, 1994.
- U. Prosperetti, “I contratti collettivi di lavoro”, in *Riv. dir. lav.*, 1953, I, 46.
- Id., *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1955.
- A. Proto Pisani, “Appunti sui rapporti tra i limiti soggettivi di efficacia della sentenza civile e la garanzia costituzionale del diritto di difesa”, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1971.
- Id., “Appunti preliminari per uno studio sulla tutela giurisdizionale degli interessi collettivi (o più esattamente superindividuali) innanzi al giudice civile ordinario”, in *Le azioni a tutela di interessi collettivi*, *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1972.
- Id., *Controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma 1974.
- Id., *L'intervento delle associazioni sindacali*, in Andrioli-Barone-Pezzano-Proto Pisani, *Le controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma, 1974
- Id., “Su alcuni problemi organizzativi della Corte di cassazione: contrasti di giurisprudenza e tecniche di redazione della motivazione”, in *Foro it.* 1988.
- E. Redenti, “Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri”, in *Riv. dir. comm.*, 1905, I
- Id., *Diritto processuale civile*, Milano, 1953.
- G. A. Ritter, *Storia dello Stato sociale*, Bari, 1996.
- L. Riva Sanseverino, “Il contratto collettivo nella legislazione italiana”, in *Dir. lav.*, 1946, I.
- Id., “Contratto collettivo di lavoro”, in *Enc. dir.*, X, Milano, 1962, 55.
- M. Roccella, “La nuova normativa e l'assetto dei rapporti sindacali”, in *Dir. prat. lav.*, 1993, n. 15, XXVII.
- U. Romagnoli, *Le associazioni sindacali nel processo*, Milano, 1969.
- Id., Le origini del pensiero giuridico sindacale in Italia, in *Lavoratori e sindacati fra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, 1974.
- U. Romagnoli – T. Treu, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1946-1976)*, Bologna, 1977.

- M. Ruini, *L'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero nella Costituzione*, Milano, 1953.
- S. Romano, "Contratti collettivi di lavoro e norme giuridiche", in *Arch. Studi corp.*, 1930.
- Id., "Contratti collettivi di lavoro e norme giuridiche", in *Arch. Studi corp.*, 1930.
- Id., *L'ordinamento giuridico*, Firenze, 1951.
- F. Santoro Passarelli, "Esperienze e prospettive giuridiche dei rapporti tra i sindacati e lo Stato", in *Riv. dir. lav.*, 1956, 1.
- Id., "L'accertamento negoziale e la transazione", in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1956.
- Id., "Autonomia collettiva", in *Enc. dir.*, IV, Milano, 1959, 369.
- Id., "Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero", in *Riv. sc. giur.*, 1949, ora in *Saggi di diritto civile*, I, Napoli, 1961, 177.
- Id., "Pax, pactum, pacta servanda sunt (A proposito delle cosiddette clausole di tregua sindacale)", in *Mass. giur. lav.*, 1972, 374.
- B. Sassani, "Clausole <<normative>> di contratto collettivo e azione del sindacato", in *Giust. civ.*, 1984, n. 6, 1855.
- Id., *Note sul concetto di interesse ad agire*, Rimini 1983, 191 ss.
- D. Scimè, "Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi", in *"Il diritto del lavoro. Il lavoro pubblico. Vol. III"*, di G. Amoroso, V. Di Cerbo, L. Fiorillo, A. Maresca (a cura di), Milano, 2004.
- D. Simi, "L'art. 39 della Costituzione e il riconoscimento dell'autonomia sindacale", in *Dir. lav.*, 1954, I.
- Id., "Sono ammissibili giudizi tra sindacati contrapposti in ordine all'interpretazione dei contratti collettivi?", in *Giust. civ.* 1980, I, 2504.
- C. Smuraglia, *La Costituzione e il sistema di diritto del lavoro*, Milano, 1958.
- G. Spagnolo Vigorita, "Contratto collettivo, contratto a favore di terzi, limiti al potere dispositivo del sindacato", in *Dir. lav. rel ind.*, 1993.
- G. Suppiej, "L'efficacia generale dei contratti collettivi nei Paesi europei", in *Riv. dir. lav.*, 1959. I.

- A. Tampieri, "L'interpretazione autentica dei contratti collettivi", *LD*, 1995.
- G. Tarzia, *Manuale del processo del lavoro*, Milano, 1999.
- Id., "Nullità e annullamento del lodo arbitrale irritale", in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1991, 451.
- A. Tedoldi, "La delega sul procedimento di cassazione", *Riv. dir. proc.* 2005.
- R. Tiscini, *Il ricorso straordinario in cassazione*, Torino, 2005.
- P. Tosi, "Disponibilità individuale e collettiva dei diritti soggettivi nascenti da norme inderogabili", in *Arg. dir. lav.*, 1999.
- S. Tramontin, "I cattolici e le camere del lavoro", in *Rassegna di politica e storia*, 1968.
- T. Treu, "Potere dei sindacati e diritti acquisiti degli associati nella contrattazione collettiva", in *RDC*, 1965, I,
- Id., *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna, 1971.
- Id., "Azione sindacale e nuova politica del diritto", in *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro, I: L'uso politico dello statuto dei lavoratori*, (a cura di), Bologna, 1975.
- Id., "La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura", in *Dir. lav. rel. ind.*, 1994.
- G. Trisorio Liuzzi, "La conciliazione obbligatoria e l'arbitrato nelle controversie di lavoro privato", in *Riv. dir. proc.*, 2001.
- N. Trocker, *Processo civile e Costituzione*, Milano, 1974.
- A. Tursi, "Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro", Torino, 1996.
- R. Vaccarella, *Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale*, Milano 1977.
- Id., "Appunti sul contenzioso del lavoro dopo la privatizzazione del p.i. e sull'arbitrato in materia di lavoro", in *Arg. dir. lav.*, 1998.
- Id., "Una novità giurisprudenziale ed una legislativa per il rito del lavoro", in <<*Problemi attuali sul processo del lavoro*>>, DDG, 2006, n. 3, 1.
- A. Vallebona, "Sulle controversie collettive giuridiche per l'interpretazione del contratto collettivo", in *Giust. civ.*, 1984, n. 6, 1855.

- Id., “Il diritto del lavoro: uno spirito e due anime”, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, n. 3.
- Id., “Tecniche normative e contenzioso lavoristico”, in *“Le tecniche normative nella disciplina del lavoro”*, Atti del Convegno – Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Roma 7 maggio 2004.
- Id., “Il d. lgs. n. 80 del 1998 (c.d. Bassanini–*ter*): il parere del Consiglio di Stato e le opinioni di Ennio A. Apicella, Antonio Briguglio, Alberto N. Filardo, Antonio Vallebona”, in *Giust. civ.*, II, 1998.
- Id., “L’impugnazione del lodo arbitrale irritale in materia di lavoro”, in *Arg. dir. lav.*, 2001, I.
- Id., *Istituzioni di diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Padova, 2005.
- Id., “La nomofilachia accelerata della Cassazione”, in *Mass. giur. lav.*, 2006, n. 10, 724.
- G. Vidiri, “La riforma del 2005: la funzione nomofilattica della Cassazione e l’interpretazione dei contratti collettivi”, in <<*Problemi attuali sul processo del lavoro*>>, DDG, 2006, n. 3.